



Modulhandbuch

Studiengang

**Internationales Personalmanagement und
Organisation (IPO)**

Bachelor of Science

P110 Grundlagen Wirtschaftswissenschaften				
Workload	ECTS	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
360 h	12	1. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	Lehrveranstaltungen		Kontaktzeit	Selbststudium
			geplante Gruppengröße	
	P111 Grundlagen BWL		4 SWS (42 h)	138 h
	P112 Grundlagen VWL		4 SWS (42 h)	138 h
2	Lernergebnisse / Kompetenzen Grundlagen BWL Die Studierenden können die Grundstrukturen der einzelwirtschaftlichen Entscheidungsprobleme von Unternehmen wiedergeben und thematisch einordnen. Sie können die wirtschaftswissenschaftlichen Grundbegriffe (Fachbegriffe) terminologisch korrekt verwenden. Die Aufgabenbereiche der Betriebswirtschaftslehre als angewandte Wissenschaft und das Zusammenwirken der Teilfunktionen können sie erläutern. Sie können die Zusammenhänge zwischen der operativen und strategischen Ebene der Unternehmensführung formulieren. Die Teilnehmer*innen deuten die Struktur und Erkenntnislogik von wirtschaftswissenschaftlichen Modellen und können mit Hilfe dieser Modelle ökonomische Folgen in verschiedenen Handlungsfeldern beurteilen. Die Studierenden können vorgegebene Problemstellungen anhand gegebener Informationen selbständig analysieren und strukturieren und zu einer Lösung führen. Die vorgestellten Methoden innerhalb der Wirtschaftswissenschaften können sie bei der Lösung von Aufgaben anwenden. <u>Wissen und Verstehen:</u> Zur Erreichung von Fachkompetenz erlernen die Teilnehmer*innen ein breites und integratives Wissen einschließlich der wissenschaftlichen Grundlagen, theoretischen Methodik sowie praktischen Fertigkeiten. <u>Methodenkompetenz:</u> Die Studierenden können die Grundlagen betriebswirtschaftlicher Modellbildung reproduzieren. <u>Kommunikative Kompetenz:</u> Die Studierenden lösen Aufgaben und bearbeiten Übungen/Kurzfälle zu Fragestellungen, stellen ihre Lösungen vor, diskutieren sie mit ihren Kommiliton*innen und der*dem Lehrenden und verteidigen sie argumentativ. Grundlagen VWL <u>Wissen und Verstehen:</u> Die Studierenden können die elementaren volkswirtschaftlichen Inhalte und Zusammenhänge der mikroökonomischen und der makroökonomischen Theorie wiedergeben und interpretieren.			

	Sie können alltägliche Geschehnisse durch den erworbenen Analyserahmen in ökonomischen Kategorien kritisch beurteilen. Sie verstehen den Preisbildungsmechanismus als Kerneigenschaft einer Marktwirtschaft in unterschiedlichen Marktkonstellationen. Sie verstehen ebenso dessen Grenzen und die sich anschließenden Wirkungsmechanismen von Staatseingriffen. Des Weiteren erfassen sie die Volkswirtschaft als Kreislauf und können zwischen den unterschiedlichen makroökonomischen Wirkungszusammenhängen in kurzer und langer Frist unterscheiden. <u>Methodenkompetenz:</u> Die Studierenden können Problemlösungsansätze unter einem ökonomischen Denk- und Analyseansatz erarbeiten. <u>Kommunikative Kompetenz:</u> Die Studierenden können selbständig volkswirtschaftlich relevante Aufgabenstellungen erörtern und analysieren. Sie sind in der Lage, relevante Kommunikationsformen und Präsentationstechniken angemessen und zielführend anzuwenden.
3	Inhalte Grundlagen BWL • Grundlagen wirtschaftlichen Handelns auf Märkten: Marktwirtschaft und Betrieb • Grundfragen und Grundbegriffe der Betriebswirtschaftslehre als Wissenschaft - BWL als Wissenschaft und Gliederung in ABWL und SBWL, Systematik der BWL - Wirtschaftlichkeitsprinzip als Kriterium für betriebliche Entscheidungen - Typische Elemente betriebswirtschaftlichen Denkens • Unternehmensführung und Managemententscheidungen: Perspektiven des Managements von Organisationen • Auswahl und Vertiefung einzelner ABWL-Gebiete, insbes. - Einführung in das Rechnungswesen, insbes. doppelte Buchhaltung (Technik des betrieblichen Rechnungswesens) - Unternehmensführung: Organisation und Planung - Konstitutive Grundlagenentscheidungen wie Rechtsformwahl Grundlagen VWL • Mikroökonomie - Systematik und Grundbegriffe der VWL - Funktionsweisen von Märkten - Theorie der Haushalte: Budgets, Präferenzen und Nutzen, Nutzenmaximierung, optimale Nachfragen, Konsumenten- und Produzentenrente, Elastizitäten - Theorie der Unternehmen: Technologie, Gewinnmaximierung, Kostenminimierung und Kostenkurven, optimales Angebot • Makroökonomie - Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung, Wirtschaftskreislauf & BIP - Langfristige Makroökonomie: Wirtschaftswachstum nach Solow - Kurzfristige Makroökonomie: Konsum und Investitionen, Geld und Geldpolitik, Kurzfristiges Gleichgewicht

4	Lehrformen Grundlagen BWL: Dialogorientierter, <u>seminaristischer Unterricht</u> mit gruppenweisen Übungen und themenspezifischen Kurzfällen Grundlagen VWL: <u>Seminaristischer Unterricht</u> , Blended Learning unter Einbindung von Lernvideos, interaktive Übungen (virtuell und Präsenz), Gruppenarbeiten
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: keine Inhaltlich: keine
6	Prüfungsformen Klausur
7	Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS Bestandene Modulprüfung
8	Verwendung des Moduls BA Marketing, BA Wirtschaftspsychologie
9	Stellenwert der Note für die Endnote 12/150
10	Modulbeauftragte*r: Prof. Dr. Thomas Martin Hauptamtlich Lehrende: Prof. Dr. Thomas Martin, Prof. Dr. Markus Sidki
11	Sonstige Informationen Literatur wird in der Veranstaltung bekanntgegeben

P120 Grundlagen Mathematik und Statistik					
Workload	ECTS	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots		Dauer
180 h	6	1. Semester	jedes Semester		ein Semester
1	Lehrveranstaltungen		Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße
	P121 Mathematik		2 SWS (21 h)	69 h	35
	P122 Statistik		2 SWS (21 h)	69 h	35
2	Lernergebnisse / Kompetenzen Mathematik <u>Wissen und Verstehen:</u> Viele Aufgabenstellungen in der betrieblichen Praxis sind mit Hilfe mathematischer Methoden zu lösen. Die Studierenden können grundlegende mathematische Verfahren verstehen, rechnen und lösen. Im Anwendungskontext können sie die jeweils geeignete Lösungsmethoden auswählen und anwenden. Die Ergebnisse (Lösungen) werden interpretiert und erläutert. <u>Methodenkompetenz:</u> Die Studierenden erhalten Aufgaben, die sie selbstständig und sorgfältig bearbeiten bzw. lösen. Dazu transferieren sie ihr erlerntes Wissen auf neue Aufgabenstellungen und bewerten ihre Ergebnisse. <u>Kommunikative Kompetenz:</u> Die Studierenden stellen Lösungswege verständlich und nachvollziehbar dar und erläutern diese.				
	Statistik <u>Wissen und Verstehen:</u> In vielen Bereichen werden Daten zur Entscheidungsfindung herangezogen. Die Studierenden erlangen Kenntnisse in der Analyse, Auswertung und Darstellung von empirischen Daten. Sie kennen Verfahren, mit deren Hilfe sie Daten strukturieren und charakterisieren. Die Studierenden können Methoden auswählen und sie auf typische Fragestellungen übertragen und anwenden und die Ergebnisse bewerten. <u>Methodenkompetenz:</u> Die Studierenden erhalten Aufgaben (Daten), die sie selbstständig bearbeiten bzw. auswerten. Dazu müssen die Daten analysiert und mit geeigneten statistischen Verfahren berechnet werden. Die Verfahren müssen dazu ausgewählt und kritisch bewertet werden. <u>Kommunikative Kompetenz:</u> Die Studierenden stellen verschiedene Analysemethoden verständlich und nachvollziehbar dar und erläutern diese.				
3	Inhalte Mathematik Reelle Funktionen einer unabhängigen Variablen und mehrerer unabhängiger Variablen				

	- Differentialrechnung, Integralrechnung - Ökonomische Funktionen • Matrizenrechnung - Einführung und Anwendungsverfahren (LGS, Simplex-Methode) • Betriebswirtschaftliche Anwendung zu den Themenbereichen Statistik • Deskriptive Statistik - Typisierung und Skalierung von Daten - Verteilungen von Daten - Ermittlung von Kennzahlen und Streuungsmaßen • Einführung in die multivariante Statistik
4	Lehrformen <u>Seminaristischer Unterricht</u> mit Übungseinheiten
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: keine Inhaltlich: Abiturkenntnisse Mathematik oder alternativ eine Teilnahme am Mathematik-Vorkurs der Hochschule werden empfohlen
6	Prüfungsformen Klausur
7	Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS Bestandene Modulprüfung
8	Verwendung des Moduls P220, P340, BA Marketing, BA Wirtschaftspsychologie
9	Stellenwert der Note für die Endnote 6/150
10	Modulbeauftragte*r: Gunda Helmer (Lehrkraft für besondere Aufgaben) Hauptamtlich Lehrende: Gunda Helmer (Lehrkraft für besondere Aufgaben)
11	Sonstige Informationen Literatur wird in der Veranstaltung bekanntgegeben

P130 Grundlagen Wirtschaft und Psychologie						
Workload		ECTS	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots		Dauer
360 h		12	1. Semester	jedes Semester		ein Semester
1	Lehrveranstaltungen			Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße
	P131 Grundlagen Marketing			2 SWS (21 h)	69 h	35
	P132 Grundlagen Personalmanagement und Organisation			2 SWS (21 h)	69 h	35
	P133 Grundlagen Wirtschaftspsychologie			2 SWS (21 h)	69 h	35
	134 Soft Skills			2 SWS (21 h)	69 h	35
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
	Grundlagen Marketing					
	<u>Wissen und Verstehen:</u> Die Studierenden beherrschen die wichtigsten Elemente der Marketinginstrumente und können für ein Unternehmen eine Marketingkonzeption entwickeln. Die Studierenden können den Gegenstand, die Ziele und Gestaltungselemente des Marketings wie auch der einzelnen Bereiche erläutern. Die 4 Ps im Bereich Marketing können sie anhand geeigneter Konzepte und Methoden anwenden, die Ergebnisse können sie entscheidungsrelevant aufbereiten und interpretieren. Zum Verständnis des Begriffs Marketingplanung aus wissenschaftlicher und praktischer Sicht können sie Stellung nehmen. Die Aufgabenbereiche des Marketingmanagements und das Zusammenwirken der Funktionsbereiche können sie erläutern, den Zusammenhang des operativen Marketings mit der Marketingstrategie können sie begründen. Sie können strategische, taktische Maßnahmen analysieren und aufzeigen, wie diese geeignet umgesetzt werden und welche Verfahren dabei Anwendung finden. Die Beziehungen zwischen Marketing und anderen Unternehmensbereichen können sie kritisch darlegen.					
	<u>Methodenkompetenz:</u> Die Studierenden können vorgegebene Problemstellungen im Bereich Marketing anhand gegebener Informationen selbständig analysieren und strukturieren und zu einer Lösung führen. Die vorgestellten Methoden innerhalb des Marketings können sie bei der Lösung von Aufgaben anwenden. Die erworbenen methodischen Kenntnisse können sie in Fallbeispielen anwenden.					
	<u>Kommunikative Kompetenz:</u> Die Studierenden lösen Aufgaben und bearbeiten Fallstudien zu marketingrelevanten Fragestellungen, stellen ihre Lösungen vor, diskutieren sie mit ihren Kommiliton*innen und der*dem Lehrenden und verteidigen sie argumentativ. Sie können die wesentlichen Marketingkonzepte auf einfache Fälle und Fragen im Bereich des Marketings selbständig anwenden und sachgerecht lösen bzw. bearbeiten und das Ergebnis in der Diskussion mit den Studierenden und Lehrenden vertreten.					

Grundlagen Personalmanagement und Organisation

Wissen und Verstehen:

Die Studierenden sind in der Lage, strategische Aspekte des Personalmanagements zu erläutern und die Grundlagen des Arbeitsrechts zu beschreiben und auf ausgewählte Aufgabenfelder des Personalmanagements zu übertragen. Die Inhalte der wesentlichen Theorien des Personalmanagements können wiedergegeben und kritisch reflektiert werden. Die Studierenden kennen die Vielfalt der personalwirtschaftlichen Instrumente und Methoden der Personalwirtschaft und können über deren effizienten Einsatz entscheiden.

Personalwirtschaftliche Zusammenhänge können anhand ausgewählter Theorien des Personalmanagements erklärt und personalwirtschaftliche Probleme selbständig analysiert und gelöst werden.

Methodenkompetenz:

Die Studierenden verfügen über das Wissen für die strategische Ausrichtung des Personalmanagements und dessen Wertschöpfungsbeitrag für das Unternehmen. Sie können die Handlungsfelder von Personal zur Umsetzung der Unternehmensziele im Personalbereich ableiten. Die Studierenden sind in der Lage, grundlegende Zusammenhänge und Abläufe im Personalmanagement zu reflektieren.

Kommunikative Kompetenz:

Die Studierenden können anhand aktueller Praxisbeispiele die erworbenen theoretischen Grundlagen anwenden, kritisch reflektieren und untereinander diskutieren und verteidigen. Mittels Fallstudienbearbeitung können sie personalpolitische Problemstellungen erkennen und verfügen über die Fähigkeit, das erworbene Wissen zu transferieren, selbständig Lösungsansätze abzuleiten und kritisch zu reflektieren. Die Ausdrucksfähigkeit zur Darstellung und Verteidigung der Ergebnisse erfolgt sowohl mündlich wie auch schriftlich.

Grundlagen Wirtschaftspsychologie

Wissen und Verstehen:

Die Studierenden...

- kennen grundlegende Begriffe und Konstrukte der Psychologie und speziell der Wirtschaftspsychologie.
- benennen und erklären exemplarische Berufsfelder für Wirtschaftspsycholog*innen.
- beschreiben zentrale Forschungsthemen, aktuelle theoretische Perspektiven und Forschungsfelder der Wirtschaftspsychologie.

Methodenkompetenz:

Die Studierenden...

- ordnen zentrale Aspekte menschlichen Erlebens und Handelns in der Arbeitswelt ein.
- recherchieren eigenständig und bereiten wirtschaftspsychologische Grundbegriffe und Konstrukte auf.
- wenden wirtschaftspsychologische Konstrukte vor dem Hintergrund unterschiedlicher Menschenbilder an.

Kommunikative Kompetenz:

Die Studierenden...

- reflektieren kritisch über Anwendungen zentraler psychologischer Konstrukte in der Arbeitswelt.
- präsentieren wissenschaftliche Inhalte und deren Bedeutung für die praktische Anwendung in der Arbeitswelt.

	nehmen Lernfortschritte wahr und können mit konstruktiv-kritischen Rückmeldungen umgehen. Soft Skills <u>Wissen und Verstehen:</u> Die Entwicklung und der Ausbau relevanter Soft Skills stehen im Mittelpunkt des Kurses. Die Studierenden sind sich der Bedeutung von Soft Skills in der Arbeitswelt bewusst und können wichtige theoretische Grundlagen erläutern. Sie setzen sich mit den Konstrukten der Selbstführung und der emotionalen Intelligenz auseinander und kennen die wichtigsten Soft Skills. <u>Methodenkompetenz:</u> Die Studierenden setzen sich intensiv mit der eigenen Persönlichkeit, ihren Lern- und Handlungsprozessen auseinander. Der gedankliche Schritt zurück und der Perspektivenwechsel ermöglichen, sich selbst und die eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen und zu verändern. Ausgewählte Soft Skills werden in verschiedenen Übungen zur Anwendung gebracht, individuell und in der Gruppe reflektiert. Die Studierenden reflektieren und evaluieren ihre eigenen inter- und intra-personellen Kompetenzen und erarbeiten für sich wichtige Entwicklungsschritte. <u>Kommunikative Kompetenz:</u> Die Studierenden sind in der Lage, relevante Kommunikationsformen und Präsentationstechniken angemessen und zielführend anzuwenden. Sie entdecken und entwickeln ihr kreatives Selbstbewusstsein und können Kritikgespräche und Konflikte einfühlsam und zielführend lösen.
3	Inhalte Grundlagen Marketing - Grundbegriffe und Konzepte des Marketing - Grundlagen des strategischen Marketingmanagements - Grundelemente der operativen Marketingplanung - Produkt-, Preis-, Kommunikations- und Vertriebspolitik - Marketingorganisation Grundlagen Personalmanagement - Theoretische Perspektiven des Personalmanagements - Personalbedarfsplanung - Gestaltung der Personalgewinnung, -einsatz, -entwicklung -freisetzung, -beurteilung und -vergütung Grundlagen Wirtschaftspsychologie - Geschichte und Entwicklung der Wirtschaftspsychologie - Teilgebiete und Anwendungsfelder der Wirtschaftspsychologie - Arbeits- und Ingenieurpsychologie - Organisations- und Personalpsychologie - Markt- und Konsumentenpsychologie - Medien- und Werbepsychologie - Ökonomische Psychologie - Ausblick und Zukunft der Wirtschaftspsychologie Soft Skills

	• Begriffsdefinitionen und theoretische Grundlagen • Bedeutung von Soft Skills • Selbstführung und Emotionale Intelligenz • 21st Century Skill & Mindset • Vertiefung ausgewählter Soft Skills: Kommunikation, Kollaboration, Kreativität, Konflikt- und Krisenmanagement
4	Lehrformen <u>Seminaristischer Unterricht</u> , Bearbeitung von Fallstudien, Übungen, Partner-/Gruppenarbeiten
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: keine Inhaltlich: keine
6	Prüfungsformen: Klausur / Projektarbeit / Präsentation / Hausarbeit* Die Studierenden werden spätestens in der zweiten Veranstaltung über die Form der Prüfung informiert. * Die Prüfungsform kann aus einer oder mehreren der angegebenen Prüfungsformen bestehen.
7	Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS Bestandene Modulprüfung
8	Verwendung des Moduls BA Marketing, BA Wirtschaftspsychologie
9	Stellenwert der Note für die Endnote 12/150
10	Modulbeauftragte*r: Prof. Dr. Klaus Blettner Hauptamtlich Lehrende: Prof. Dr. Klaus Blettner, Prof. Dr. Christina Stadler, Prof. Dr. Regina Raschke, N.N.
11	Sonstige Informationen Literatur wird in der Veranstaltung bekanntgegeben

P210 Wertorientierte Unternehmensführung						
Workload		ECTS	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots		Dauer
270 h		9	2. Semester	jedes Semester		ein Semester
1	Lehrveranstaltungen			Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße
	P211 Buchführung und Jahresabschluss			2 SWS (21 h)	69 h	35
	P212 Kosten- und Leistungsrechnung			2 SWS (21 h)	69 h	35
	P213 Investition und Finanzierung			2 SWS (21 h)	69 h	35
2	Lernergebnisse / Kompetenzen					
	Buchführung und Jahresabschluss					
	<u>Wissen und Verstehen</u>					
	In Buchführung werden erste betriebswirtschaftliche Grundlagen zum Verstehen der Verarbeitung von finanzwirtschaftlichen Daten im Unternehmen gelegt. Die Studierenden sind in der Lage, das Zustandekommen nationaler Jahresabschlüsse zu reproduzieren.					
	<u>Methodenkompetenz:</u>					
	Die Studierenden sind über die wesentlichen gesetzlichen Vorschriften des Rechnungswesens informiert und kennen Belege, Buchungsverfahren sowie den Kontenrahmen als organisatorisches Instrument der Buchführung. Sie sind fähig, typische Buchungsvorgänge in einem Industrie-, Handels- bzw. Dienstleistungsunternehmen einschließlich der vorbereitenden Jahresabschlussbuchungen zu entwickeln und zu begründen.					
	<u>Kommunikative Kompetenz:</u>					
	Die Studierenden erhalten die Befähigung, Informationen des Jahresabschlusses eines Unternehmens entscheidungsorientiert auszuwerten und die Ergebnisse zu kommunizieren.					
	Kosten- und Leistungsrechnung					
	<u>Wissen und Verstehen:</u>					
	Die Studierenden erlernen die Grundlagen des internen Rechnungswesens. Sie sind in der Lage, Kosteninformationen zu interpretieren und auf ihrer Grundlage unternehmerische Entscheidungen zu treffen, und lernen, betriebliche Probleme anhand geeigneter Methoden der Kostenrechnung zu modellieren und Lösungsvorschläge zu entwickeln.					
	<u>Methodenkompetenz:</u>					
	Die Studierenden können die methodischen Grundlagen der Kosten- und Leistungsrechnung wiedergeben und können unternehmerische Probleme selbstständig mit Hilfe geeigneter Instrumente des Rechnungswesens (inkl. der Umsetzung in Tabellenkalkulationsprogrammen) modellieren und lösen.					
	<u>Kommunikative Kompetenz:</u>					
	Anhand von Aufgaben und Übungen können die Studierenden Fragestellungen gemeinsam in Kleingruppen strukturieren, die Daten des internen Rechnungswesens entsprechend auswerten und die Ergebnisse adressatengerecht im Plenum kommunizieren.					

	Investition und Finanzierung <u>Wissen und Verstehen:</u> Die Studierenden verstehen die grundlegenden Finanzierungsprozesse und -alternativen im Unternehmen inkl. des Zusammenhangs des Finanzierungsbereichs mit anderen betrieblichen Funktionen. Sie sind in der Lage, die Wirtschaftlichkeit von mehrjährigen Investitionsprojekten zu berechnen und die Ergebnisse der Investitionsrechnung im Hinblick auf betriebliche Entscheidungssituationen sachgerecht zu interpretieren. <u>Methodenkompetenz:</u> Die Studierenden kennen die unterschiedlichen Methoden der Investitionsrechnung und können deren Eignung im Hinblick auf betriebliche Entscheidungssituationen kritisch beurteilen. Sie sind in der Lage, Finanz- und Investitionsentscheidungen mit einer Tabellenkalkulationssoftware zu modellieren und darauf basierend Lösungsvorschläge für betriebliche Entscheidungsprobleme zu entwickeln. <u>Kommunikative Kompetenz:</u> Anhand von Aufgaben und Übungen lernen die Studierenden, Fragestellungen gemeinsam in Kleingruppen zu strukturieren, Finanzdaten im Hinblick auf die Fragestellung zielgerichtet auszuwerten und die Ergebnisse adressatengerecht im Plenum zu kommunizieren.
3	Inhalte Buchführung und Jahresabschluss <u>Buchführung:</u> • Überblick über das betriebliche Rechnungswesen und seine Teilbereiche • Grundlagen der Buchführung (u.a. Konten, Kontenrahmen, Buchungssätze, Bilanz, G+V, Jahresabschluss) • Ausgewählte Buchungsfälle im Betrieblichen Leistungsprozess: Einkauf, Verbrauch, Verkauf • Übungen zu Buchungen von ausgewählten Geschäftsvorfällen • Jahresabschlussbuchungen <u>Jahresabschluss:</u> • Ziele und Grundsätze der handels- und steuerrechtlichen Rechnungslegung • Bestandteile der HGB-Rechnungslegung • Bilanz (Ansatz, Gliederung, Bewertung der Aktiv- und Positionen), Gewinn- und Verlustrechnung (Rechengrößen, Gesamt- versus Umsatzkostenverfahren) • Inhalte von Anhang und Lagebericht • Grundzüge des Konzernabschlusses Kosten- und Leistungsrechnung • Kosten- und Leistungsrechnung als Bestandteil der Unternehmensführung • Kostenartenrechnung • Kostenstellenrechnung • Kostenträgerrechnung • Erfolgsermittlung auf Voll- und Teilkostenbasis • Entscheidungsunterstützung und Break-Even-Analyse Investition und Finanzierung • Grundlagen der Finanz- und Investitionswirtschaft • Verfahren der Investitionsrechnung

	• Finanzinstrumente • Kapitalmärkte • Umgang mit Unsicherheit und Risiko • Betriebliche Entscheidungs- und Optimierungsprobleme
4	Lehrformen <u>Seminaristischer Unterricht</u> , Übungen, E-Learning (Selbstlernmaterialien, Lehrvideos)
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: keine Inhaltlich: keine
6	Prüfungsformen: Klausur
7	Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS Bestandene Modulprüfung
8	Verwendung des Moduls BA Marketing, BA Wirtschaftspsychologie
9	Stellenwert der Note für die Endnote 9/150
10	Modulbeauftragte*r: Prof. Dr. Harry Müller Hauptamtlich Lehrende: Prof. Dr. Harry Müller, Prof. Dr. Thomas Martin
11	Sonstige Informationen Literatur wird in der Veranstaltung bekanntgegeben

P220 Empirische Sozialforschung					
Workload		ECTS	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
180 h		6	2. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	Lehrveranstaltungen		Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße
	P221 Empirische Sozialforschung		4 SWS (42 h)	138 h	35
2	Lernergebnisse / Kompetenzen Empirische Sozialforschung <u>Wissen und Verstehen:</u> Die Studierenden können die Teilschritte der empirischen Forschung wiedergeben. Sie können die Vor- und Nachteile der verschiedenen Verfahren und Methoden gegenüberstellen und deren Einsatzmöglichkeiten beurteilen. <u>Methodenkompetenz:</u> Die Studierenden besitzen die grundlegenden Fähigkeiten zur Planung von Untersuchungen und Erhebung von Daten (Auswahl und Fragebogenkonstruktion). Sie können erste Verfahren der Datenanalyse auf die erhobenen Daten anwenden. Die Auswahl der Verfahren erfolgt in geeigneter Weise. Die Ergebnisse werden bewertet. <u>Kommunikative Kompetenz:</u> Die Studierenden stellen ihr Wissen über den Aufbau und die Durchführung der Methoden verständlich und nachvollziehbar dar und erläutern diese.				
3	Inhalte Empirische Sozialforschung • Grundlagen der empirischen Sozialforschung • Phasen des empirischen Forschungsprozesses • Quantitative und qualitative Forschung • Skalierungsverfahren und Indexbildung • Stichprobenauswahl • Verfahren zur Datenerhebung • Testtheorie und Fragebogenkonstruktion • Auswertung der erhobenen Daten				
4	Lehrformen <u>Seminaristischer Unterricht</u> mit Übungseinheiten				
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: keine Inhaltlich: Kenntnisse, die dem Inhalt und Niveau der folgenden Module bzw. Veranstaltungen entsprechen: Grundlagen Mathematik und Statistik P120				

6	Prüfungsformen: Seminararbeit
7	Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS Bestandene Modulprüfung
8	Verwendung des Moduls BA Marketing, BA Wirtschaftspsychologie
9	Stellenwert der Note für die Endnote 6/150
10	Modulbeauftragte*r: Prof. Dr. Stephan Weinert Hauptamtlich Lehrende: Gunda Helmer (Lehrkraft für besondere Aufgaben)
11	Sonstige Informationen Literatur wird in der Veranstaltung bekanntgegeben

P230 Grundlagen der Digitalisierung						
Workload		ECTS	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots		Dauer
270 h		9	2. Semester	jedes Semester		ein Semester
1	Lehrveranstaltungen			Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße
	P231 Grundlagen Wirtschaftsinformatik			2 SWS (21 h)	69 h	35
	P232 Grundlagen Digitalisierung und KI			2 SWS (21 h)	69 h	35
	P233 Grundlagen Excel			2 SWS (21 h)	69 h	35
2	Lernergebnisse / Kompetenzen					
	Grundlagen Wirtschaftsinformatik					
	<u>Wissen und Verstehen:</u> Die Studierenden kennen Gegenstand und Zielsetzung der Wirtschaftsinformatik. Sie verstehen das Prinzip der Problemlösung mittels Algorithmen sowie die automatische Verarbeitung von Daten unter Zuhilfenahme von Hard- und Software. Sie verstehen, wie Informations- und Kommunikationstechnik betriebswirtschaftlichen Zwecken dienen kann. Sie kennen die wichtigsten betriebswirtschaftlichen Anwendungen von Informations- und Kommunikationstechnik.					
	<u>Methodenkompetenz:</u> Die Studierenden können für einfache Fallbeispiele Daten und Geschäftsprozesse analysieren und modellieren.					
	<u>Kommunikative Kompetenz:</u> Die Studierenden können in einer Gruppe einfache Fallbeispiele und Aufgaben aus der Wirtschaftsinformatik bearbeiten sowie Lösungen diskutieren und präsentieren.					
	Grundlagen Digitalisierung & KI					
	<u>Wissen und Verstehen:</u> Die Studierenden können die wesentlichen Elemente der Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz erklären. Die Studierenden sind in der Lage, Strategien im Bereich der Digitalisierung zu entwickeln und auf die betriebliche Praxis anzuwenden, Sie sind in der Lage, die aktuell zur Verfügung stehenden Elemente der Digitalen Wirtschaft aus betriebswirtschaftlicher Perspektive einzuschätzen und zielorientiert einzusetzen. Die Studierenden weisen die Kompetenz auf, ein					

	Geschäftsmodell im Umfeld des Digital Business zu analysieren. Sie kennen zahlreiche Implikationen der Digitalisierung. <u>Methodenkompetenz:</u> Die Studierenden kennen grundlegende digitale Technologietrends, sind mit der grundsätzlichen Funktionalität von Künstlicher Intelligenz vertraut und können dies in praxisrelevanten Kontexten analysieren und anwenden. <u>Kommunikative Kompetenz:</u> Die Studierenden analysieren Fallbeispiele zu digitalen Technologien und Geschäftsmodellen, stellen ihre Lösungen vor, diskutieren sie mit ihren Kommiliton*innen und der*dem Lehrenden und verteidigen sie argumentativ. Grundlagen Excel <u>Wissen und Verstehen:</u> Die Studierenden verstehen den grundlegenden Aufbau einer Excel-Arbeitsoberfläche in seiner logischen Anwendung und erkennen die Vielzahl der Ersetzungsmöglichkeiten im betriebswirtschaftlichen Kontext. <u>Methodenkompetenz:</u> Die Studierenden erhalten Aufgaben zu den verschiedenen Themenfeldern und bearbeiten und lösen diese selbstständig oder in Gruppen. Hierzu transferieren sie ihr erlerntes Wissen für neue Aufgabenstellungen. Die Studierenden sind in der Lage, verschiedene Berechnungsmöglichkeiten und logisch richtig platzierte Funktionen einzusetzen. Zusätzlich vertiefen sie die einzelnen Kapitel im Rahmen des Selbststudiums mithilfe praxisorientierter Übungen. <u>Kommunikative Kompetenz:</u> Die Studierenden formulieren eigene thematische Ideen zur Umsetzung in Excel-Tabellen und erstellen hierzu selbstständig inhaltliche Umsetzungsmöglichkeiten des Erlernten. Sie dokumentieren und bewerten ihre nachvollziehbaren Ergebnisse.
3	Inhalte Grundlagen Wirtschaftsinformatik • Wirtschaftsinformatik als Querschnittswissenschaft • Algorithmus • Hardware • Software • Daten, u.a.: - Zahlendarstellungen (binär, hexadezimal) - Zeichenkodierungen (ASCII, ISO 8859, Unicode) • Rechnernetze und Internet • Datenbanken (inkl. Entity-Relationship-Modelle) • Geschäftsprozessmanagement (u. a. Modellierung von Geschäftsprozessen) • Betriebliche Informationssysteme (z. B. ERP, CRM, SCM, analytische Informationssysteme) • E-Business • IT-Sicherheit • Datenschutz • Auswirkungen von IT auf Wirtschaft und Gesellschaft Grundlagen Digitalisierung & KI • Hintergrund der Digitalisierung und des Digital Business • Handlungsfelder der Digitalisierung • Implikationen der Digitalisierung

	• Zentrale Bedeutung Künstlicher Intelligenz und ihrer Teilbereiche • Arbeiten im Zeitalter der Digitalisierung • ausgewählte Technologien z.B. Big und Smart Data, Augmented Reality, Internet of Things • Geschäfts- und Erlösmodelle im Digital Business • Best Practices im Digital Business • Technologien und Trends im digitalen Umfeld • Security & Privacy • Aktuelle Trends im digitalen Gründungsgeschehen Grundlagen Excel • Überblick und Aufbau der Arbeitsoberfläche • Formatierungsmöglichkeiten und bedingte Formatierung • Einsatzmöglichkeiten und Arbeiten mit Formeln und Zellbezüge • Nutzung von verschiedenen Funktionen • Analysemöglichkeiten und Auswertungen • Erstellung und Bearbeitung von Diagrammen
4	Lehrformen <u>Seminaristischer Unterricht</u>, Fallstudien, Gruppenarbeiten
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: keine Inhaltlich: keine
6	Prüfungsformen: Hausarbeit / Präsentation Die Studierenden werden spätestens in der zweiten Veranstaltung über die Form der Prüfung informiert.
7	Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS Bestandene Modulprüfung
8	Verwendung des Moduls BA Marketing, BA Wirtschaftspsychologie
9	Stellenwert der Note für die Endnote 9/150
10	Modulbeauftragte*r: Prof. Dr. Klaus Blettner Hauptamtlich Lehrende: Prof. Dr. Klaus Blettner, Prof. Dr. Joachim Melcher, Anja Hausmann (Lehrbeauftragte)
11	Sonstige Informationen Literatur wird in der Veranstaltung bekanntgegeben

P240 Wirtschaftsrecht				
Workload	ECTS	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
180 h	6	2. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	Lehrveranstaltungen		Kontaktzeit	Selbststudium
	P241 Wirtschaftsrecht		4 SWS (42 h)	138 h
2	Lernergebnisse / Kompetenzen Wirtschaftsrecht <u>Wissen und Verstehen:</u> Die Studierenden verfügen über Kenntnisse auf dem Gebiet des Wirtschaftsrechts, die sie in die Lage versetzen, das Recht in der Praxis anwenden zu können. Im BGB können die Studierenden Willenserklärungen, Rechtsgeschäfte, Stellvertretung und den Abschluss von Verträgen, Inhaltsgrenzen und die Abwicklung bei Leistungsstörungen bewerten und die erlernten Strukturen in der Praxis anwenden. Darüber hinaus kennen sie die Grundlagen des gesetzlichen Schadenersatzrechtes und können Eigentumsverhältnisse beurteilen. Sie können Rechtssubjekte u. -objekte des Wirtschaftsprivatrechts unterscheiden (darunter Kaufmann, Firma, Handelsregister) und kennen die Grundsätze der handelsrechtlichen Prokura und Handlungsvollmacht sowie die grundlegenden Handelsgeschäfte. Im Gesellschaftsrecht lernen sie die verschiedenen Rechtsformen kennen und sind in der Lage zu beurteilen, nach welchen Kriterien die Wahl der passenden Rechtsform in der Praxis erfolgt. <u>Methodenkompetenz:</u> Die Studierenden verfügen über Kenntnisse in der juristischen Methodenlehre. Sie sind in der Lage, Gesetze in den vorgenannten Bereichen auf unternehmensbezogene Tatbestände anzuwenden und Lösungsvorschläge zu unterbreiten. Sie können rechtliche Fragestellungen aus verschiedenen Perspektiven betrachten und einen eigenen Standpunkt entwickeln. <u>Kommunikative Kompetenz:</u> Die Studierenden sind mit der juristischen Argumentation vertraut. Sie können ihren rechtlichen Standpunkt sowohl schriftlich als auch mündlich präzise und überzeugend ausdrücken und sind befähigt, ihre Position in einer Gruppe argumentativ zu vertreten.			
3	Inhalte <u>Bürgerliches Recht BGB:</u> Begriff Privatrecht, Rechtsquellen, Willenserklärungen, Geschäftsfähigkeit, Rechtsgeschäfte und Vertrag, Stellvertretung, Wirtschaftstypische Verträge des Schuldrechts, insbesondere Kaufvertrag, Dienst- u. Werkvertrag (im Überblick), Allgemeine Geschäftsbedingungen und typische Vertragsklauseln, Vertrag über digitale Produkte, Leistungsstörungen und Gewährleistungsrecht, Grundzüge des Schadenersatzrechtes sowie des Sachenrechts. <u>Grundzüge des Handelsrechts:</u> Unterschiede zum BGB, Anwendungsbereiche, Kaufmannsbegriff und Kaufmannseigenschaft,			

	Handelsregister, Kauf und Handelskauf, Handlungsvollmacht und Prokura, besondere Handelsgeschäfte. <u>Grundzüge des Gesellschaftsrechts:</u> Rechtsformen, Organe, Haftung, Personengesellschaften, Körperschaften, Wechsel der Rechtsform Zusätzlich werden aktuelle rechtliche Themen aus der aktuellen Rechtsprechung aufgegriffen und kritisch reflektiert.
4	Lehrformen <u>Seminaristischer Unterricht</u> mit integrierten Übungen
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: keine Inhaltlich: keine
6	Prüfungsformen: Klausur
7	Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS Bestandene Modulprüfung
8	Verwendung des Moduls BA Marketing, BA Wirtschaftspsychologie
9	Stellenwert der Note für die Endnote 6/150
10	Modulbeauftragte*r: Dr. Christian Hofmann (Lehrkraft für besondere Aufgaben) Hauptamtlich Lehrende: Dr. Christian Hofmann (Lehrkraft für besondere Aufgaben)
11	Sonstige Informationen Literatur wird in der Veranstaltung bekanntgegeben

P310 Operative Grundlagen der Personalarbeit					
Workload		ECTS	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
180 h		6	3. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	Lehrveranstaltungen		Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße
	P311 HR und Steuerlehre		2 SWS (21 h)	69 h	35
	P312 Personalrechnungswesen		2 SWS (21 h)	69 h	35
2	Lernergebnisse / Kompetenzen				
HR und Steuerlehre:					
<u>Wissen und Verstehen:</u>					
Die Studierenden können den Unterschied zwischen fiskalischer und außerfiskalischer Besteuerung benennen. Sie sind in der Lage die Einkünfte den Einkommensarten zuordnen und kennen die Konsequenzen. Bei den Optionsmöglichkeiten können die Studierenden die Vorteile benennen und die Steuerersparnis berechnen. Steuerwirkungen können von den Studierenden erklärt werden.					
Die betrieblichen Steuern sind den Studierenden in Grundzügen bekannt und können von ihnen ermittelt werden.					
<u>Methodenkompetenz:</u>					
Die Kenntnis der Belastungswirkungen versetzt die Studierenden in die Lage, festzulegen welche Option in unterschiedlichen Situationen gewählt werden soll. Die Studierenden können den Unterschied in der Besteuerung von Personenunternehmen und Kapitalgesellschaften bestimmen und können eine grobe Abschätzung der Belastungsunterschiede geben.					
<u>Kommunikative Kompetenz:</u>					
Die Studierenden sollen mit dem Fachvokabular im Bereich der betrieblichen Steuern vertraut gemacht werden. Sie sollen in den Diskurs über die Vor- und Nachteile des bestehenden Steuersystems eintreten können und Wirkungen vor Wahlmöglichkeiten kritisch beurteilen können.					
Personalrechnungswesen					
<u>Wissen und Verstehen:</u>					
Die Studierenden verstehen die monetäre Abbildung der Personalarbeit im Personalrechnungswesen. Sie sind in der Lage für die unterschiedlichen Arbeitnehmertypen die sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtliche Einordnung vorzunehmen. Sie können Lohnsteuer- und Sozialversicherungsabzüge ermitteln. Die Voraussetzungen und die Auswirkungen von Besonderheiten bei der Lohnabrechnung können bestimmt werden.					
<u>Methodenkompetenz:</u>					
Die Studierenden können die Arbeitnehmertypen sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtlich sicher einteilen, die Studierenden können die Optionsmöglichkeiten optimiert festlegen,					

	Besonderheiten wie Mutterschutz und Kurzarbeit können Die Studierenden können die Voraussetzungen für Mutterschutz und Kurzarbeit überprüft und die finanziellen Auswirkungen berechnen. <u>Kommunikative Kompetenz:</u> Die Studierenden diskutieren die Vor- und Nachteile von arbeitsmarktpolitische Instrumenten, sie analysieren die Belastung verschiedenen Incentives an die Arbeitnehmer durch Sozialversicherung und Lohnsteuer.
3	Inhalte HR und Steuerlehre Grundlagen der Besteuerung, Grundlagen der Einkommensteuer, Persönliche und sachliche Steuerpflicht, Veranlagungsformen und Tarif, Gewinneinkünfte, Überschusseinkünfte, Verlustausgleich, Sonderausgaben und außergewöhnliche Belastungen, Steuerfestsetzung und Steuererhebung, Grundlagen der Körperschaftsteuer, Ermittlung des körperschaftsteuerpflichtigen Einkommens, verdeckte Gewinnausschüttung und verdeckte Einlagen, Tarif, Grundlagen der Gewerbesteuer, Sachliche Steuerpflicht, Ermittlung der Bemessungsgrundlage, Steuerermittlung Personalrechnungswesen Aufbau der Lohn- und Gehaltsabrechnung nach sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtlichen Aspekten, sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtlichen Behandlung der verschiedenen Arbeitnehmertypen, Einmalbezüge bzw. sonstige Bezüge, Lohnsteuerklassen, Faktorverfahren, Hinzurechnungs- und Freibeträge, Sachbezüge (Dienstwagen), sozialversicherungsfreie und lohnsteuerfreie Bezüge, Pauschale Lohnsteuer, Mutterschutz und Kurzarbeit
4	Lehrformen <u>Vorlesung mit seminaristischen Inhalten</u>, z.B. integrierten Fallstudien, Kleingruppenarbeit sowie praktische Übungen am PC
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: keine Inhaltlich: P210 Wertorientierte Unternehmensführung
6	Prüfungsformen: Klausur / Projektarbeit Die Studierenden werden spätestens in der zweiten Veranstaltung über die Form der Prüfung informiert. * Die Prüfungsform kann aus einer oder mehreren der angegebenen Prüfungsformen bestehen.
7	Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS Bestandene Modulprüfung

8	Verwendung des Moduls Wichtige steuerrechtliche Grundlangen zur Nutzung für andere Personalmodule im Studiengang IPO.
9	Stellenwert der Note für die Endnote 6/150
10	Modulbeauftragte*r: Prof. Dr. Rudolf Mohr Hauptamtlich Lehrende: Prof. Dr. Rudolf Mohr
11	Sonstige Informationen Literatur wird in der Veranstaltung bekanntgegeben

P320 Nachhaltige Unternehmensführung und Arbeitsrecht					
Workload		ECTS	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
270 h		9	3. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	Lehrveranstaltungen		Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße
	P321 Arbeits- und Sozialrecht I		4 SWS (42 h)	138 h	35
	P322 Nachhaltige Unternehmensführung		2 SWS (21 h)	69 h	35
2	Lernergebnisse / Kompetenzen				
Arbeits- und Sozialrecht I					
<u>Wissen und Verstehen:</u>					
Studierende erkennen den Handlungsrahmen im Individual- sowie Kollektivarbeitsrecht und können Sachverhalte richtig beurteilen, um Rechtsstreitigkeiten mit Arbeitnehmer*innen, Betriebsrat und Gewerkschaft zu vermeiden. Sie kennen die grundlegenden arbeitsrechtlichen Begriffe und können die rechtlichen Rahmenbedingungen, welche für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses von Bedeutung sind, zuordnen und praktisch umsetzen. Die maßgebenden gesetzlichen Vorschriften, die bei der Durchführung des Arbeitsverhältnisses zur Anwendung gelangen, werden im Zusammenhang und rechtskonform dargestellt. Beziehungen zwischen den Betriebspartnern und die rechtlichen Zusammenhänge der Mitbestimmung können erläutert und anhand praktischer Fallbeispiele im Kontext identifiziert werden.					
<u>Methodenkompetenz:</u>					
Die Studierenden sind mit den grundlegenden juristischen Arbeitsmethoden vertraut. Sie sind in der Lage, Gesetze in den vorgenannten Bereichen auf unternehmensbezogene Tatbestände anzuwenden und Lösungsvorschläge zu unterbreiten. Sie können rechtliche Fragestellungen aus verschiedenen Perspektiven betrachten und einen eigenen Standpunkt entwickeln.					
<u>Kommunikative Kompetenz:</u>					
Komplexe juristische Sachverhalte können erläutert und im Verhandlungswege einer sach- und rechtskonformen Lösung zugeführt werden.					
Nachhaltige Unternehmensführung					
<u>Wissen und Verstehen:</u>					
Die Studierenden verstehen, dass Unternehmen bei ihren ökonomischen Entscheidungen auch ökologische und soziale Belange berücksichtigen müssen. Diese Notwendigkeit resultiert aus dem gestiegenen gesellschaftlichen Bewusstsein für die Erforderlichkeit einer Nachhaltigen Entwicklung; darüber hinaus nimmt auch der Gesetzgeber die Unternehmen zusehends in die Pflicht. Dieser Veränderungsprozess bedingt neue Fertigkeiten, die in der Vorlesung erlernt werden sollen.					

	<u>Methodenkompetenz:</u> Die Studierenden sind in der Lage, die in der Vorlesung erlernten Methoden kritisch zu reflektieren. Sie sind befähigt, leichte Probleme und Fälle aus der Praxis zu lösen. <u>Kommunikative Kompetenz:</u> Die Studierenden vertiefen ihre kommunikativen Fähigkeiten durch die Teilnahme an Diskussionen.
3	Inhalte Arbeits- und Sozialrecht I Grundlegende Begriffe des Individual- und Kollektivarbeitsrechtes (bspw. Arbeitnehmer*innen, Auszubildende, Gewerkschaft, Tarifvertrag), Gleichbehandlung, Fragerechte im Vorstellungsgespräch, faktisches AV, Abschluss und Inhalt des Arbeitsvertrages, Probezeit, Haupt- und Nebenpflichten, Teilzeit und Befristung, Arbeitszeit, Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Grundlagen des Betriebsverfassungsrechts. Zusätzlich werden rechtliche Themen aus der aktuellen Rechtsprechung aufgegriffen und kritisch reflektiert. Nachhaltige Unternehmensführung Grundlagen zum Nachhaltigkeitsmanagement: Begriff der Nachhaltigkeit, Dimensionen der Nachhaltigkeit, Akteure der Nachhaltigkeit, Messung der Nachhaltigkeit. Normatives Nachhaltigkeitsmanagement und Strategisches Nachhaltigkeitsmanagement. Ausgewählte Managementfelder; insbesondere nachhaltiges Personalmanagement. Darüber hinaus werden aktuelle Fragestellungen zur Nachhaltigkeit aus Wirtschaft, Gesellschaft und Recht berücksichtigt und erörtert.
4	Lehrformen <u>Vorlesung mit seminaristischen Anteilen</u>
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: keine Inhaltlich: P240 Wirtschaftsrecht
6	Prüfungsformen: Klausur / mündliche Prüfung Die Studierenden werden spätestens in der zweiten Veranstaltung über die Form der Prüfung informiert. * Die Prüfungsform kann aus einer oder mehreren der angegebenen Prüfungsformen bestehen.
7	Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS Bestandene Modulprüfung
8	Verwendung des Moduls

	Wichtige arbeitsrechtliche Grundlagen zur Nutzung für andere Personalmodule im Studiengang IPO.
9	Stellenwert der Note für die Endnote 6/150
10	Modulbeauftragte*r: Prof. Dr. Claudia Kohl Hauptamtlich Lehrende: Prof. Dr. Claudia Kohl, Dr. Christian Hofmann (Lehrkraft für besondere Aufgaben)
11	Sonstige Informationen Bellgardt, Peter/ Wauschkuhn, Peter/Kohl, Claudia: Arbeitsrecht mit E-Learning Zugang, Learn4Use, jeweils neueste Aufl. Schaub, Günter/Schader, Peter: Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch, München, jeweils neueste Aufl. Bröckermann, Reiner: Personalwirtschaft – Lehr und Übungsbuch für Human Resource Management, Stuttgart, jeweils neueste Aufl. Literatur zur „ Nachhaltigen Unternehmensführung “ wird in der Vorlesung bekanntgegeben.

P330 Ansätze und Modelle International Human Resource Management						
Workload		ECTS	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots		Dauer
270 h		9	3. Semester	jedes Semester		ein Semester
1	Lehrveranstaltungen			Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße
	P331 International Human Resource Management			2 SWS (21 h)	69 h	35
	P332 International Business English			2 SWS (21 h)	69 h	35
	P333 Trends in Human Resource Management			2 SWS (21 h)	69 h	35
2	Lernergebnisse / Kompetenzen					
	International Human Resource Management					
	<u>Wissen und Verstehen:</u>					
	Die Studierenden grundlegende Kenntnisse der theoretischen Hintergründe und Anwendungskonzepte des internationalen Personalmanagements. Sie verfügen darüber hinaus über differenziertes Wissen über Kernfelder des internationalen Personalmanagements sowie über den systematischen Aufbau, der Entwicklung und Erhaltung von Humanressourcen, insb. unter Berücksichtigung organisatorischer, institutioneller und soziokultureller Unterschiede.					
	<u>Methodenkompetenz:</u>					
	Sie erwerben Kompetenzen im Bereich der Identifikation relevanter Problemstellungen und Herausforderungen des internationalen Personalmanagements, der Beurteilung potenzieller Lösungsansätze sowie im Transfer von erworbenem Wissen auf konkrete, praxisrelevante Fragestellungen. Durch die aktive Teilnahme, die Vorstellung und Diskussion von selbst erarbeiteten Lösungsansätzen wird zudem ihre Argumentations- und Präsentationsfähigkeit sowie die kritische Reflektion eigener und von anderen vorgestellten Denkansätzen gesteigert.					
	<u>Kommunikative Kompetenz:</u>					
	Sie sind in der Lage, Problemstellungen umfassend und systematisch zu erfassen, geeignete Konzepte zur Problemlösung zu identifizieren, diese situationsadäquat anzuwenden und darzustellen.					
	International Business English					
	<u>Wissen und Verstehen:</u>					
	Die Studierenden werden wirtschaftsbezogene Sprachkenntnisse (verstärkt im Personalmanagement) vermittelt zu aktuellen und an der Praxis orientierten Zusammenhängen. Grammatik- und Vokabelkenntnisse werden erweitert, ebenso Ihr Lese- und Hörverstehen, Ihre Sprech- und Schreibfertigkeiten.					

	<u>Methodenkompetenz:</u> Die Vermittlung der Methodenkompetenz befähigt die Studierenden sich im Rahmen Ihres Arbeits- und Lernprozesses Lernstoff selbständig zu erarbeiten, zu dokumentieren und zu vertiefen. Durch Strategien zum Erwerb der sprachlichen Mittel können Grammatik, Aussprache und Rechtschreibung dauerhaft verankert und schnell verfügbar gemacht werden. Ebenso wird die Präsentationsfähigkeit sukzessive aufgebaut. <u>Kommunikative Kompetenz:</u> Das Ziel des Fremdsprachelernens der Studierenden ist das flüssige, korrekte, differenzierte und angemessene Sprechen der Fremdsprache in vielen Kommunikationssituationen (Ausbildung, Beruf, Freizeit). Drei Formen der Kommunikation werden unterschieden: mündliche Produktion (Präsentation halten), mündliche Interaktion (ein Thema diskutieren) und die mündliche Mediation (Text in einer anderen Sprache zusammenfassen). Trend in Human Resource Management Die Studierenden erkennen und verstehen Trends in der Entwicklung des Personalmanagements zur Durchsetzung unternehmensspezifischer Ziele und können aus der Unternehmensstrategie aktuelle Handlungserfordernisse unter Beachtung mitbestimmungspflichtiger arbeitspolitischer Themenfelder im Veränderungsprozess von Arbeit und Personal ableiten. <u>Lernziel gendersensible Sprache:</u> „Die Studierenden wenden sowohl mündlich als auch schriftlich gendersensible Sprache korrekt und konsequent an. Sie können die Prinzipien der gendersensiblen Sprache erklären, deren Anwendung in verschiedenen akademischen und beruflichen Kontexten reflektieren und umsetzen, um eine inklusive und diskriminierungsfreie Kommunikation zu fördern.“ <u>Wissen und Verstehen:</u> Es werden die Megatrends in der Arbeitswelt (Demografie, Digitalisierung, De-Karbonisierung, Re-Globalisierung, gesellschaftlicher Wertewandel, Nachhaltigkeit, Diversität, Polarisierung analysiert und zudem die disruptiven Entwicklungen (Corona-Krise, geopolitische Krise, Energie-Krise, ...) berücksichtigt. Darauf aufbauend werden die Konsequenzen für Human Resource Management abgeleitet. Dies bildet dann die Grundlage für die Konzepte des HRM. <u>Methodenkompetenz:</u> Es werden analytische Kompetenzen, systemisches Denken, strategisches Denken und unternehmerische Kompetenzen vermittelt. <u>Kommunikative Kompetenz:</u> Durch das interaktive Design werden Kommunikationsfähigkeit, aber auch Teamfähigkeit vermittelt.
3	Inhalte International Human Resource Management • Spezifika des internationalen Personalmanagements • Einfluss von Strategie und Organisation auf das internationale Personalmanagement

	• Einfluss von institutionellen und sozio-kulturellen Faktoren auf das internationale Personalmanagement • Internationale Stellenbesetzung, Rekrutierung und Auswahl • Internationale Personalentwicklung • Internationale Entgeltfindung • Aktuelle Entwicklungen im internationalen Personalmanagement International Business English In Business English, students receive a detailed insight into the activities of a "HR manager" in an international company in which the corporate language – and thus the language of personnel work – is English. Above all, they are able to manage the central HR tasks of personnel search, selection and recruitment in English easily. The students understand the main differences between German and English job vacancies, and how applications and job interviews are conducted. In particular, they have theoretical knowledge and practical experience in formulating English-language job advertisements for print and online media, in formulating and evaluating application letters and CVs as well as in performing job interviews in English. Trends im Personalmanagement • Megatrends in der Arbeitswelt (Demografie, technologische Trends, ökonomische Entwicklungen, gesellschaftliche Megatrends) und deren Konsequenzen für Personalmanagement, Organisation und Führung • Disruptive Entwicklungen (Corona-Krise, geopolitische Krise) und die Konsequenzen für Personalmanagement, Organisation und Führung • Konzepte des Arbeitens 4.0 der Führung 4.0, der Organisation 4.0 sowie der Beschäftigung 4.0 • New Work • New Normal • Weitere Fokussierung auf Employability Management, Lebensphasenorientierte Personalpolitik, strategische Personalplanung, Employer Branding und Diversity Management
4	Lehrformen <u>Vorlesungen mit seminaristischen Anteilen</u>, z.B. Fallstudien und Übungen mit interaktivem Design unter Berücksichtigung von agilen Arbeitsmethoden, wie Design Thinking
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: keine Inhaltlich: P110 Grundlagen Wirtschaftswissenschaften und P130 Grundlagen Wirtschaft und Psychologie
6	Prüfungsformen: Projektarbeit / Präsentation / Hausarbeit

	Die Studierenden werden spätestens in der zweiten Veranstaltung über die Form der Prüfung informiert. * Die Prüfungsform kann aus einer oder mehreren der angegebenen Prüfungsformen bestehen.
7	Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS Bestandene Modulprüfung

P340 Quantitative und qualitative Methoden der Sozialforschung					
Workload		ECTS	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
180 h		6	3. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	Lehrveranstaltungen		Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße
	P341 Quantitative Methoden		2 SWS (21 h)	69 h	35
	P342 Qualitative Methoden		2 SWS (21 h)	69 h	35
2	Lernergebnisse / Kompetenzen				
Quantitative Methoden					
<u>Wissen und Verstehen:</u> Die Studierenden können die Grundlagen der Wahrscheinlichkeitstheorie und Inferenzstatistik sicher anwenden. Sie sind mit dem Konzept des Hypothesentests vertraut. Die Studierenden können Verfahren und Methoden auswählen und sie auf typische Fragestellungen übertragen und die Ergebnisse bewerten.					
<u>Methodenkompetenz:</u> Die Studierenden erhalten Aufgaben bzw. Daten, die sie selbstständig bearbeiten bzw. auswerten. Sie können die vermittelten Verfahren und Methoden sachgerecht auf ausgewählte Aufgabenstellungen anwenden und aus den Ergebnissen Schlussfolgerungen ziehen.					
<u>Kommunikative Kompetenz:</u> Die Studierenden stellen verschiedene Analysemethoden verständlich und nachvollziehbar dar und erläutern diese.					
Qualitative Methoden					
<u>Wissen und Verstehen:</u> Die Studierenden kennen die wissenschaftlichen Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Sie überblicken den Stand der Forschung. Sie kennen die qualitativen Forschungsdesigns und deren Anwendungsfelder.					
<u>Methodenkompetenz:</u> Die Studierenden können einschlägige Methoden der qualitativen Sozialforschung selbstständig anwenden. Die Arbeit mit unterstützender Software (insb. MAXQDA) beherrschen sie. Sie verfügen über grundlegende Fertigkeiten der Konstruktion, Durchführung, Analyse und Berichtslegung qualitativer Studien.					
<u>Kommunikative Kompetenz:</u> Die Studierenden sind in der Lage, eine qualitative Studie hinsichtlich ihrer Qualität zu bewerten. Sie sind darüber hinaus imstande, gängige qualitative Methoden sicher und aufgabenspezifisch einzusetzen.					

3	Inhalte Quantitative Methoden • Rechnen mit Wahrscheinlichkeiten • Wahrscheinlichkeitsverteilungen und Verteilungsfunktionen • Schätzen von Parametern, Konfidenzintervalle • Hypothesentests Qualitative Methoden • Logik qualitativer Forschung • Möglichkeiten, Anwendungsbereiche und Grenzen qualitativer Methoden • Grundlegende qualitative Forschungsdesigns • Qualitatives Stichprobenziehung bzw. Fallauswahl • Erhebung qualitativer Daten (Interview, Beobachtung, Fokusgruppen, Text-/Medienanalyse etc.) • Analyse und Präsentation qualitativer Daten
4	Lehrformen Vorlesung mit <u>seminaristischen Anteilen</u>, inkl. Übungen und Fallbeispiele
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: keine Inhaltlich: Kenntnisse, die dem Inhalt und Niveau der folgenden Module bzw. Veranstaltungen entsprechen: P120 Grundlagen Mathematik und Statistik
6	Prüfungsformen Klausur / Hausarbeit* Die Studierenden werden spätestens in der zweiten Veranstaltung über die Form der Prüfung informiert. * Die Prüfungsform kann aus einer oder mehreren der angegebenen Prüfungsformen bestehen.
7	Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS Bestandene Modulprüfung
8	Verwendung des Moduls BA Marketing, BA Wirtschaftspsychologie
9	Stellenwert der Note für die Endnote 6/150
10	Modulbeauftragte/r: Prof. Dr. Stephan Weinert Hauptamtlich Lehrende: Prof. Dr. Stephan Weinert, Gunda Helmer (Lehrkraft für besondere Aufgaben)
11	Sonstige Informationen

	Literatur wird in der Veranstaltung bekanntgegeben
--	--

P410 Weiterführende rechtliche Grundlagen der Personalarbeit					
Workload		ECTS	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
270 h		9	4. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	Lehrveranstaltungen		Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppen- größe
	P411 Arbeits- und Sozialrecht II		2 SWS (21 h)	69 h	35
	P412 Arbeitsrecht im Internationalen Kon- text		2 SWS (21 h)	69 h	35
	P413 Europarecht		2 SWS (21 h)	69 h	35
2	Lernergebnisse / Kompetenzen				
	Arbeits- und Sozialrecht II				
	Aufbauend auf den Lernergebnissen des 3. Semesters „Grundlagen Arbeits- und Sozialrecht“ wer- den den Studierenden weitere vertiefte Einblicke der juristischen Fallgestaltungen und Zusammen- hänge in Unternehmen vermittelt. Das Kündigungsrecht, das Tarifvertragsrecht und das Betriebs- verfassungsrecht bilden neben der Anwendung höchstrichterlicher Rechtsprechung Schwerpunkte der Veranstaltung. <u>Wissen und Verstehen:</u> Die Studierenden kennen die weiterführenden arbeitsrechtlichen Begriffe und sie können die rechtlichen Rahmenbedingungen, welche für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses von Be- deutung sind, zuordnen und praktisch umsetzen. Die maßgebenden gesetzlichen Vorschriften, die bei Haftungstatbeständen zur Anwendung gelangen, können im Zusammenhang erfasst und im Verhältnis der Betriebspartner untereinander dargestellt werden. Die Beziehungen zwischen den Betriebspartnern und die rechtlichen Zusammenhänge der Mitbestimmung können erläutert und anhand praktischer Fallbeispiele im Kontext identifiziert werden. <u>Methodenkompetenz:</u> Die Studierenden sind mit den grundlegenden juristischen Arbeitsmethoden vertraut. Sie sind in der Lage, Gesetze in den vorgenannten Bereichen auf unternehmensbezogene Tatbestände anzu- wenden und Lösungsvorschläge zu unterbreiten. Sie können rechtliche Fragestellungen aus ver- schiedenen Perspektiven betrachten und einen eigenen Standpunkt entwickeln. <u>Kommunikative Kompetenz:</u> Komplexe juristische Sachverhalte können erläutert und im Verhandlungswege einer sach- und rechtskonformen Lösung zugeführt werden.				
	Arbeitsrecht im internationalen Kontext				
	Aufbauend auf den Lernergebnissen der Vorlesung Arbeits- und Sozialrecht II werden den Studie- renden Zusammenhänge der juristischen Fallgestaltungen im internationalen Kontext vermittelt. Personalarbeit findet vielfach im Austausch mit ausländischen Tochter- oder Konzerngesellschaften				

	statt. Die Bearbeitung arbeitsrechtlicher Fragestellungen im internationalen Austausch bilden neben der Anwendung internationaler höchstrichterlicher Rechtsprechung Schwerpunkte der Veranstaltung. <u>Wissen und Verstehen:</u> Die Studierenden kennen die weiterführenden arbeitsrechtlichen Zusammenhänge im internationalen Umfeld. Sie können die rechtlichen Rahmenbedingungen, welche für den Einsatz und die Entsendung des Personals in ausländischen von Bedeutung sind, zuordnen und die praktischen Problemstellungen erkennen. <u>Methodenkompetenz:</u> Die Studierenden sind mit den grundlegenden juristischen Arbeitsmethoden vertraut. Sie sind in der Lage, Gesetze in den vorgenannten Bereichen auf unternehmensbezogene Tatbestände anzuwenden und Lösungsvorschläge zu unterbreiten. Sie können rechtliche Fragestellungen aus verschiedenen Perspektiven betrachten und einen eigenen Standpunkt entwickeln. <u>Kommunikative Kompetenz:</u> Komplexe juristische Sachverhalte können erläutert und im Verhandlungswege einer sach- und rechtskonformen Lösung zugeführt werden. Europarecht Eine Einführung in das europäische und internationale Wirtschaftsrecht mit besonderer Betonung der Rechtslage in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, sowie die Umsetzung des EU-Rechts in den jeweiligen Rechtsordnungen vervollkommen den Kenntnisstand im Interesse des multinationalen Kompetenzerwerbs. <u>Wissen und Verstehen:</u> Die Studierenden haben sich einen Überblick über die Organe der EU verschafft und kennen die Rechtsquellen des Unionsrechts. Sie verstehen, wie das EU-Recht das nationale Recht beeinflusst und zwar insbesondere das Privat- und Sonderprivatrecht (vor allem: Arbeitsrecht). Sie sind mit der Kompetenzabgrenzung zwischen der EU und den Mitgliedstaaten vertraut. Schließlich können die Studierenden einschätzen, welche Vorteile und Nachteile der Binnenmarkt mit sich bringt. <u>Methodenkompetenz:</u> Den Studierenden verfügen über angemessene Kenntnisse in der juristischen Methodenlehre. Sie sind in der Lage, die Einflüsse des internationalen Rechts auf die nationale Rechtsordnung zu reflektieren und schulen ihre Kritikfähigkeit. <u>Kommunikative Kompetenz:</u> Die Studierenden können eigene und fremde Standpunkte hinterfragen sowie einen eigenen Standpunkt begründen und mit anderen in der Gruppe sachlich diskutieren.
3	Inhalte Arbeits- und Sozialrecht II Arbeitnehmer- und Arbeitgeberhaftung, Arbeitsunfälle, Kündigungsrecht, Aufhebungsverträge, Sperrzeit, Tarifverträge sowie speziell ausgewählte Mitbestimmungsrechte (bspw. Personalabbau,

	Sozialplan, Vergütungsgrundsätze), BMG, Flexibilisierungspotentiale im Hinblick auf den Personalbestand und die Entgeltfindung. Zusätzlich werden rechtliche Themen aus der aktuellen Rechtsprechung aufgegriffen und kritisch reflektiert. Arbeitsrecht im internationalen Kontext Risiken und Grundlagen im Zusammenhang mit der Mitarbeiterentsendung, Workation und employer of record. Arbeitnehmerüberlassung im internationalen Kontext. Arbeitsvertragliche Gestaltungsmöglichkeiten. Europarecht Einführung: Europarecht und Völkerrecht, Rechtsnatur der EU, Geltungsbereich der EU (insbesondere Beitritt und Austritt), Organe, Rechtsquellen, Rechtsetzung, Rechtsvollzug, Verhältnis des Unionsrechts zum nationalen Recht, Rechtsschutz, Haftung der Mitgliedstaaten für Verstöße gegen das Unionsrecht, Grundfreiheiten, Europäisches Wirtschaftsrecht, Internationales Wirtschaftsrecht. Ergänzend werden aktuelle Gerichtsentscheidungen und aktuelle Entwicklungen auf dem europäischen und völkerrechtlichen Parkett reflektiert.
4	Lehrformen Vorlesung mit <u>seminaristischen Inhalten</u>
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: keine Inhaltlich: P240 Wirtschaftsrecht und P320 Nachhaltige Unternehmensführung und Arbeitsrecht
6	Prüfungsformen: Klausur / Mündliche Prüfung / Präsentation Die Studierenden werden spätestens in der zweiten Veranstaltung über die Form der Prüfung informiert. * Die Prüfungsform kann aus einer oder mehreren der angegebenen Prüfungsformen bestehen.
7	Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS Bestandene Modulprüfung
8	Verwendung des Moduls Wichtige arbeitsrechtliche Besonderheiten zur Nutzung für andere Personalmodule im Studiengang IPO
9	Stellenwert der Note für die Endnote 9/150
10	Modulbeauftragte*r: Prof. Dr. Claudia Kohl

	Hauptamtlich Lehrende: Prof. Dr. Claudia Kohl, Dr. Christian Hofmann (Lehrkraft für besondere Aufgaben)
11	Sonstige Informationen Skript Arbeits- und Sozialrecht Schaub, Günter/Schader, Peter: Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch, München, jeweils neueste Aufl. Bröckermann, Reiner: Personalwirtschaft – Lehr und Übungsbuch für Human Resource Management, Stuttgart, jeweils neueste Aufl. Literatur zum „Internationalen Recht“ wird in der Vorlesung bekanntgegeben.

P420 Systeme und Funktionen des Human Resource Management						
Workload		ECTS	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots		Dauer
270 h		9	3. Semester	jedes Semester		ein Semester
1	Lehrveranstaltungen			Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße
	P421 Anwendungen der HR Software			2 SWS (21 h)	69 h	35
	P422 Personalplanung und -controlling			2 SWS (21 h)	69 h	35
	P423 Rekrutierung und Personaldiagnostik			2 SWS (21 h)	69 h	35
2	Lernergebnisse / Kompetenzen					
	Anwendungen der HR Software					
	Die Lernenden kennen die wichtigsten softwaregestützten Personalabrechnungssysteme (DATEV, SAP, SAGE und AGENTA) kennen und können ausgewählte betriebliche Sachverhalte (Fallstudie) in diesen Anwendungen umsetzen. Die Lernenden kennen die unterschiedlichen Anwendungsprogramme zu Unterstützung ausgewählter HR-Prozesse und können konkrete Anforderung an die Software definieren sowie praxisnahe Lösungen erarbeiten.					
	<u>Wissen und Verstehen:</u>					
	Die Studierenden lernen eine Vielzahl von HR-Anwendungen unterschiedlicher Anbieter kennen. Die Programme wurden so ausgewählt, dass sie den gesamten HR-Prozess von der Rekrutierung bis zum Outboarding abdecken. Damit gewinnen die Studierenden einen Überblick über mögliche IT-Unterstützung der verschiedenen HR-Prozesse.					
	<u>Methodenkompetenz:</u>					
	Die Studierenden können die marktgängigen HR-Software Angebote beurteilen. Sie kennen die Stärken und Schwächen und können erkennen, welche Software zur Unterstützung der verschiedenen HR-Prozesse besonders geeignet ist.					
	<u>Kommunikative Kompetenz:</u>					
	Die Studierenden müssen verschiedene HR-Software-Angebote präsentieren und die Unterstützung verschiedenen HR-Prozesse herausarbeiten. Die Ergebnisse werden den anderen Teilnehmern präsentiert. Im Anschluss findet eine Diskussion über die vorgestellten Ergebnisse statt. Abschließend beurteilen die Gruppen nach einem vorgegebenen Bewertungsschema die jeweils anderen Gruppen.					
	Personalplanung und -controlling					
	<u>Wissen und Verstehen:</u>					
	Die Studierenden erkennen die Verbindung der Unternehmensplanung zur Personalplanung und können Verfahren der taktisch-operativen Personalbedarfsplanung anwenden. Einfache Fallgestaltungen zur Ermittlung des Personalbedarfs können berechnet werden. Studierende verstehen die Zielsetzungen und Methoden, um Personalziele zu kontrollen im Sinne einer ergebniszielorientierten Steuerung, d.h. planen, steuern und kontrollieren.					

	<u>Methodenkompetenz:</u> Die Studierenden können wichtige quantitative Methoden und Instrumente der Personalbedarfsplanung und des operativen Personalcontrolling in ihrer Funktion und Arbeitswissen erfassen und anwenden. Insbesondere Modelle zur Beschreibung, Kausalanalyse, Prognose und Entscheidungsfindung zur Planung, Steuerung und Kontrolle stehen im Mittelpunkt. Die Studierenden kennen nun die Denk- und Arbeitsweise einer Personalcontroller-Stelle. <u>Kommunikative Kompetenz:</u> Die Studierenden lösen in Kleingruppen gemeinsam Aufgaben und bearbeiten Kurzfälle zu Fragestellungen, diskutieren untereinander ihre Ideen und stellen ihre Lösungen vor, diskutieren sie mit ihren Kommilitonen und dem Lehrenden im Plenum und verteidigen sie argumentativ. Rekrutierung und Personaldiagnostik <u>Wissen und Verstehen:</u> Die Studierenden kennen die Ziele und wesentlichen Ansätze moderner Rekrutierung. Maßgebliche Anwendungsfelder, Rahmenbedingungen und neue Entwicklungen sind bekannt. <u>Methodenkompetenz:</u> Die Studierenden können Methoden und Instrumente der Rekrutierung situativ korrekt einordnen, anwenden und kritisch reflektieren. Sie kennen die Wechselwirkungen mit anderen internen und externen Einflussgrößen (z.B. Unternehmensstrategie, Arbeitsmarkt, sozio-demografische Entwicklungen) und berücksichtigen diese bei der Ausgestaltung von Rekrutierungsmaßnahmen. <u>Kommunikative Kompetenz:</u> Die Studierenden können Chancen und Grenzen der gängigen Rekrutierungsinstrumente und -methoden bewerten. Auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse können sie Ideen und konkrete Konzepte, die in der Praxis eingesetzt werden, entwickeln und kommunizieren.
3	Inhalte Anwendungen der HR Software • Vorstellung des Bewertungsschemas • Darstellung der HR-Prozesse • Zuordnung der Gruppen zu den einzelnen HR-Prozessen und Festlegung der IT-Software, die diesen Prozess unterstützt. • Präsentation der HR-Software zu eine verschiedenen HR-Prozessen durch die Studierenden-gruppen. Herausarbeitung der Anwendungsbereiche und Vorstellung des Funktionsumfangs der Software. Herausarbeitung der Vor- und Nachteile bzw. der Stärken und Schwächen des jeweiligen Softwareangebot. • Diskussion der Gruppenergebnisse und der Bewertungen. Personalplanung und -controlling • Unternehmensführung als Rahmen für Unternehmensplanung und Kontrolle • Unternehmensplanung und Kontrolle als Rahmen der Personalplanung und Personalcontrolling, insbes. quantitative Prognosemethoden • Personalplanung: - o Überblick kollektive Personalplanung

	- o Systematik der Methoden der Personalplanung, inkl. ausgewählter People Analytics Methoden - o Rechtliche Rahmenbedingungen der Personalplanung nach nationalem Recht: unternehmerische und betriebliche Mitbestimmung - o Taktisch-Operative quantitative Personalbestands- und –bedarfsplanung - o Schnittstellen zu anderen HR-Handlungsfeldern • Personalcontrolling: - o Grundlagen und Theorien eines Controllingansatzes - o Funktionale Unternehmensplanung und -kontrolle der Ressource Arbeit - o Operativer Controllingzyklus von HR-Zielgrößen - o Personalkennzahlen und Kennzahlensysteme - o Personalkostenplanung und –kontrolle in einer Plankostenrechnung Rekrutierung und Personaldiagnostik • Ziele und Strategien der Rekrutierung • Rekrutierung als Prozess • Employer Branding und Personalmarketing • Rekrutierung und Digitalisierung • Methoden und Instrumente der Rekrutierung • Eignungsdiagnostische Verfahren • E-Assessments
4	Lehrformen Vorlesung mit <u>seminaristischen Anteilen</u>, Übung
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: keine Inhaltlich: Als Voraussetzung wird die Teilnahme an allen Modulen des ersten Studienjahres empfohlen. Für P422: Jahresabschluss, Personal-Rechnungswesen, Kostenrechnung, Management
6	Prüfungsformen: Klausur / Hausarbeit Die Studierenden werden spätestens in der zweiten Veranstaltung über die Form der Prüfung informiert. * Die Prüfungsform kann aus einer oder mehreren der angegebenen Prüfungsformen bestehen.
7	Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS Bestandene Modulprüfung

8	Verwendung des Moduls Vorbereitung und Verknüpfung in HRM-Veranstaltungen des 6. Semesters. Außerdem zur Verwendung personalwirtschaftlicher Kenntnisse in anderen Studiengängen BWL.
9	Stellenwert der Note für die Endnote 9/150
10	Modulbeauftragte*r: Prof. Dr. Stephan Weinert Hauptamtlich Lehrende: Prof. Dr. Thomas Martin, Prof. Dr. Rudolf Mohr, Prof. Dr. Stephan Weinert
11	Sonstige Informationen Literatur wird in der Veranstaltung bekanntgegeben. Personalplanung und -controlling: Scholz, Christian: Personalmanagement, Informationsorientierte und verhaltensorientierte Grundlagen, 6. Aufl., Vahlen, München, 2014. Bartscher Thomas/ Regina Nissen: Personalmanagement - Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis, Pearson, 3. Aufl. München 2022e. Stock-Homburg, R./ M. Groß: Personalmanagement: Theorien - Konzepte – Instrumente, 4. Aufl., Wiesbaden 2019. Oechsler, Walter/ Christopher Paul: Personal und Arbeit: Einführung in das Personalmanagement, 11. Aufl., Berlin/München/ Boston 2018. Bröckermann, Reiner: Personalwirtschaft: Lehr- und Übungsbuch für Human-Resource-Management, 8., überarbeitete Auflage, Stuttgart 2021. Gerlach, Dieter: Crashkurs Personalplanung Instrumente - Maßnahmen – Kosten, Freiburg 2018. Schulte, C.: Personal-Controlling mit Kennzahlen, 4. Aufl., Vahlen, München 2020. Horváth, P./ Gleich / Seiter: Controlling, 14. Aufl., München/Wien 2020. Weber, J./ Schäffer, U.: Einführung in das Controlling, Schaeffer-Poeschel, 16. Aufl., Stuttgart 2020.

P430 Arbeits- und Organisationspsychologie					
Workload		ECTS	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
180 h		6	3. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	Lehrveranstaltungen		Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße
	P431 Arbeits- und Organisationspsychologie		4 SWS (42 h)	138 h	35
2	Lernergebnisse / Kompetenzen Arbeits- und Organisationspsychologie <u>Wissen und Verstehen:</u> Die Studierenden kennen wesentliche Ansätze der Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie. Sie kennen die Anwendungsfelder und Rahmenbedingungen der psychologisch orientierten Personalarbeit in Organisationen. Sie kennen Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen psychologischen und betriebswirtschaftlichen Herangehensweisen. <u>Methodenkompetenz:</u> Die Studierenden können Forschungs- und Anwendungsfragen der Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie einordnen und relevante Erkenntnisse, Theorien und Methoden zu deren Analyse anwenden. Sie können sich Forschungsarbeiten eigenständig erschließen und deren Inhalte gemäß den fachspezifischen Traditionen wiedergeben. <u>Kommunikative Kompetenz:</u> Die Studierenden können Chancen und Grenzen der gängigen personalpsychologischen Instrumente und Methoden bewerten. Auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse können sie Ideen zur Konzipierung von Instrumenten, die in der arbeits-, organisations- und personalpsychologischen Praxis eingesetzt werden, entwickeln und kommunizieren.				
3	Inhalte Arbeits- und Organisationspsychologie - Gegenstände, Aufgaben, Begriffe und Selbstverständnis der Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie - Ausgewählte Konzepte von Arbeitspsychologie (verhaltens- kognitions-, handlungs- und tätigkeitstheoretische Ansätze, - Mensch im Arbeitsprozess: Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit, Arbeitshandeln und Wirkungen von Arbeit (soziale Integration, Entwicklung und Verschleiß, Lernen im Prozess der Arbeit, Leistung u. a .m) - Arbeit in Gruppen: Entstehung und Ziele von Gruppen, Gruppenformen, Rollendifferenzierung und Leistungsdeterminanten von Gruppen u.a.m. - Führung von Mitarbeitern: Führungstheorien, u.a. eigenschafts- und situationstheoretische Modelle, Ziele und Merkmale von Führung, Macht und ethische Dimension von Führung, Führen im interkulturellen Kontext, Kriterien des Führungserfolges - Organisationen: Entstehung, Aufgaben und Merkmale von Organisationen				

	• Ausgewählte Organisationstheorien, u.a. Bürokratiemodell nach Weber, Human Relations-Bewegung, verhaltenswissenschaftliche und interpretative Theorien, Systemtheorie nach Luhmann • Handeln in Organisation: Organisationskultur und Konflikte in Organisationen und Arbeitsplätzen • Methoden der Organisationsdiagnose, Organisationsentwicklung und des Change-Managements • Ausgewählte Aspekte der Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie: diagnostische Verfahren der Personalauswahl, Mitarbeiterbeurteilung, Sozialisation in Organisationen, psychologische Dimensionen von Diversity, Wertewandel in Generationen u.a.m.
4	Lehrformen Vorlesung mit <u>seminaristischen Anteilen</u>
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: keine Inhaltlich: keine
6	Prüfungsformen: Klausur
7	Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS Bestandene Modulprüfung
8	Verwendung des Moduls BA Wirtschaftspsychologie
9	Stellenwert der Note für die Endnote 9/150
10	Modulbeauftragte*r: Prof. Dr. Stephan Weinert Hauptamtlich Lehrende: Prof. Dr. Stephan Weinert
11	Sonstige Informationen Literatur wird in der Veranstaltung bekanntgegeben

P440 Integratives Praxis-Forschungsprojekt					
Workload		ECTS	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
180 h		6	3. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	Lehrveranstaltungen		Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße
	P441 Integratives Praxis-Forschungsprojekt		4 SWS (42 h)	138 h	35
2	Lernergebnisse / Kompetenzen Integratives Praxis-/ Forschungsprojekt <u>Wissen und Verstehen:</u> Die Studierenden kennen die wesentlichen Schritte, wie eine empirische Arbeit geplant und durchgeführt werden sollte. <u>Methodenkompetenz:</u> Die Studierenden können eine spezifische Fragestellung angeleitet, aber eigenständig konzipieren, durchführen und präsentieren. Sie greifen dabei auf geeignete (quantitative oder qualitative) empirische Methoden zurück, wenden diese an, stellen die Ergebnisse dar und reflektieren diese kritisch. <u>Kommunikative Kompetenz:</u> Durch die eigenständige Bearbeitung einer Aufgabenstellung aus den Teilbereichen des Personalmanagements (z.B. Personalgewinnung, Personalentwicklung,) werden die Studierenden zum selbstständigen Arbeiten auf wissenschaftlicher Basis befähigt. Die Studierenden lernen ihre jeweiligen Projekte, die praktische und/oder wissenschaftliche Fragestellungen beinhalten, in den aktuellen Stand der Forschung einzuordnen, durch ein wissenschaftlich-methodisches Vorgehen zu bearbeiten und fundierte Ergebnisse zu erzielen und zu präsentieren. Aufgrund der Komplexität und Dauer des Projekts werden darüber hinaus die Fähigkeiten in Bezug auf Projekt- und Zeitmanagement geschult.				
3	Inhalte Integratives Praxis-Forschungsprojekt Einarbeitung in ein Themengebiet des Personalmanagements und Bearbeitung einer projektbezogenen, praxisrelevanten und/oder wissenschaftlichen Aufgabenstellung unter Berücksichtigung wissenschaftlicher Qualitätsanforderungen; Anwendung der Kenntnisse zur empirischen Sozialforschung, zum Projektmanagement und zur Methodik des wissenschaftlichen Arbeitens.				
4	Lehrformen Projekt, Übungen, Fallbeispiele, Gruppenarbeiten				
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: keine Inhaltlich: keine				

6	Prüfungsformen: Projektarbeit und Präsentation
7	Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS Bestandene Modulprüfung
8	Verwendung des Moduls BA Wirtschaftspsychologie
9	Stellenwert der Note für die Endnote 6/150
10	Modulbeauftragte*r: Prof. Dr. Stephan Weinert Hauptamtlich Lehrende: Prof. Dr. Stephan Weinert
11	Sonstige Informationen Literatur wird in der Veranstaltung bekanntgegeben

P500 Praxis- /Auslandssemester				
Workload	ECTS	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
900 h	30	5. Semester	jedes Semester	20 Wochen Praktikum im In- oder Ausland oder ein Auslandsstudi- ensemester
1	Lehrveranstaltungen		Kontaktzeit	Selbststudium
	P500 Praxis- /Auslandssemester		Ausländische Hochschule: abhängig von der jeweiligen Hochschule. Unternehmen: Vollzeit, 20 Wochen	abhängig von der jeweiligen Hochschule / Arbeitszeit des Unternehmens
2	Lernergebnisse / Kompetenzen Praxis- /Auslandssemester <u>Ausbildungsziele</u> Das Auslandssemester an einer ausländischen Hochschule soll das Studium im Inland, mit Bezug zu dem Studiengang Internationales Personalmanagement und Organisation (IPO), ergänzen und den Einstieg einer*s Bachelorabsolvent*in ins Berufsleben in einer zunehmend globalisierten Welt erleichtern. Im Praxissemester sollen die Studierenden praktische Kenntnisse in möglichst vielen für das Personalmanagement relevanten Bereichen eines Wirtschaftsunternehmens oder einer wirtschaftsnahen Institution im In- oder Ausland erwerben. Sie erwerben Kenntnisse über die wirtschaftlichen und organisatorischen Zusammenhänge des Unternehmens.			
3	Inhalte Abhängig von den jeweiligen Modulen / Lehrveranstaltungen im Auslandssemester bzw. der Stellenbeschreibung, die dem Praxissemester zugrunde liegt.			
4	Lehrformen Abhängig von Unternehmen und den ausländischen Hochschulen			
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: Bestandene Prüfungen des 1. Studienjahrs Inhaltlich: Die Teilnahme an den Modulen des 1. bis 4. Semesters wird empfohlen			
6	Prüfungsformen: Bericht / Videopräsentation			

7	Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS Nachweis des Auslandssemesters an einer ausländischen Hochschule: • eine Immatrikulationsbescheinigung der anerkannten und ausländischen Hochschule über das Auslandssemester. • den Nachweis der Belegung von Fächern im Umfang von 30 ECTS und den dazugehörenden Prüfungen. • Vorlage eines schriftlichen Erfahrungsberichts, der so detailliert und umfangreich ist, dass dieser Erfahrungen aus dem Auslandsaufenthalt angemessen widerspiegelt / Videopräsentation nach den Vorgaben der SPO Nachweis des Praxissemesters: • „Tätigkeitsnachweis“, eine Bescheinigung der Praxisstelle über Art und Dauer der Tätigkeit oder ein Praktikumszeugnis. Fehlzeiten wegen Krankheit und/oder Arbeitsbefreiung sind anzugeben und • Vorlage eines schriftlichen Erfahrungsberichts, der so detailliert und umfangreich ist, dass er die Erfahrungen aus dem Praktikumsaufenthalt angemessen widerspiegelt / Videopräsentation nach den Vorgaben der SPO
8	Verwendung des Moduls Erwerb von interkulturellen Kompetenzen, Anwendung der Erfahrungen in der Bachelorarbeit und Berufsbefähigung nach dem Studium
9	Stellenwert der Note für die Endnote --/150 (Studienleistung (erfolgreiche Teilnahme) geht nicht in die Endnotenberechnung mit ein.)
10	Modulbeauftragte*r: Prof. Dr. Claudia Kohl Hauptamtlich Lehrende: Prof. Dr. Claudia Kohl
11	Sonstige Informationen Weiteres regelt die Praxis-/Auslandsemesterordnung (PASO) des Studiengangs IPO.

P610 Strategisches HR und Digitalisierung der Arbeitswelt						
Workload		ECTS	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots		Dauer
270 h		9	6. Semester	jedes Semester		ein Semester
1	Lehrveranstaltungen			Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße
	P611 Personalentwicklung			2 SWS (21 h)	69 h	35
	P612 Personalführung			2 SWS (21 h)	69 h	35
	P613 Arbeitsrechtliche Folgen der Digitalisierung			2 SWS (21 h)	69 h	35
2	Lernergebnisse / Kompetenzen					
	Personalentwicklung					
	Die Studierenden kennen die Ziele, Rahmenbedingungen und Teilbereiche der betrieblichen Personalentwicklung, haben einen fundierten Überblick über die Planung, Durchführung und Evaluation von Angeboten, können diese erklären und differenzieren. Sie können eigenständig bedarfsbezogene Bildungskonzepte entwerfen, Maßnahmen begründet auswählen und durchführen. Dabei können sie die Lernvoraussetzungen der Teilnehmer differenzieren und diese bei der didaktisch-methodisch Gestaltung zuordnen. Sie können auch den Bildungsbedarf der Organisation erheben und beurteilen und Konzepte für ausgewählte Zielgruppen formulieren. Sie kennen die Ansätze des „Lebenslangen Lernens“ und der „Lernenden Organisation“ in ihrer strategischen Relevanz für die Unternehmensentwicklung und können diese als Optionen bei der Erstellung von Grundlagen für PE-Strategien einbinden und konzeptionell umsetzen. Sie sind in der Lage, die digitalen Komponenten der PE-Prozesse im Unternehmen hinsichtlich deren personen- und unternehmensbezogener Relevanz zu erklären und am Beispiel ausgewählter Fälle zu simulieren und dabei ihr Vorgehen zu begründen.					
	Personalführung:					
	Die Studierenden haben ein umfassendes Verständnis von der Bedeutung, den Zielen und den Bedingungen von Personalführung und können grundlegende Führungskonzepte auf betriebliche und personelle Bedingungen beziehen, erklären und anwenden. Sie können auch die wechselseitigen Wirkungen von Organisation und Führungskraft bzw. von Führungskraft und Mitarbeiter analysieren und beurteilen. Sie kennen die Voraussetzungen für erfolgreiche Mitarbeitergespräche (Entwicklungsgespräche, Potenzial— und Leistungsgespräche, Zielvereinbarungsgespräche u.a. m.), können diese planen und auch zielbezogen umsetzen. Sie sind in der Lage, konkrete Anforderungen an Führungskräfte zu beurteilen und ggf. Entwicklungs- und Unterstützungsangebote zu generieren. Die Studierenden kennen die führungsbezogenen Herausforderungen durch die dynamischen Veränderungen in der Arbeitswelt – insbesondere der Digitalisierung – und können diese im Kontext von Case Studies erklären und exemplarisch anwenden.					
	Lernziel gendersensible Sprache:					
	„Die Studierenden wenden sowohl mündlich als auch schriftlich gendersensible Sprache korrekt und konsequent an. Sie können die Prinzipien der gendersensiblen Sprache erklären, deren					

Anwendung in verschiedenen akademischen und beruflichen Kontexten reflektieren und umsetzen, um eine inklusive und diskriminierungsfreie Kommunikation zu fördern.“

Personalentwicklung:

Wissen und Verstehen:

Die Studierenden nehmen die o.g. Inhalte kognitiv auf, d.h. sie kennen die Ziele, Strukturen sowie Funktionen der betrieblichen Personalentwicklung und innovative Konzeptansätze. Diese können diese nicht nur – insbesondere anhand von Fallbeispielen – erklären, sondern es gelingt ihnen auch, die inneren Zusammenhänge der Elemente und das PE-System in seiner Einbindung in die Managementstruktur der Unternehmen darzulegen und zu begründen. Hierbei sind sie auch in der Lage, kritische Reflektionen vorzunehmen und verantwortliches Handeln zu beschreiben.

Methodenkompetenz:

Die Studierenden sind in der Lage, das für das Verständnis des Lernstoffes notwendige Wissen jenseits der in den Veranstaltungen konkret verwendeten Wissensquellen durch Eigenrecherche im Kontext von Fällen (Case Studies) selbstständig anzureichern. Es werden hierbei insbesondere Befähigungen hinsichtlich Data Literacy als Kompetenzerwartung und -ziel adressiert. Die Studierenden beherrschen für die Vorstellung individueller und gruppenbezogener Arbeitsergebnisse jenseits des traditionellen Tools PowerPoint weitere Methoden der Visualisierung und Moderation, die sie im Rahmen der Veranstaltung einsetzen.

Kommunikative Kompetenz:

Die Studierenden werden im Rahmen der Veranstaltung dazu angehalten, sich aktiv einzubringen und vorgesehene Gruppendiskussionen mitzugestalten. Hierbei wird im Kontext von polarisierten Fragestellungen bei thematischer Passung eine dialektische Diskussion angeregt, durch die die Studierenden sich als aktiver Teil von Meinungsbildungsprozessen erleben. Sie können hierbei ihre Sprachfähigkeit, rhetorische Fähigkeiten sowie Überzeugungsfähigkeit erleben, reflektieren und weiterentwickeln. Die Studierenden werden bei Fallbearbeitungen und Präsentationen dazu angehalten, sich einer verständlichen und insbesondere prägnanten Sprachen zu bedienen, um hierdurch ihre kommunikative Kompetenzen angemessen auf die spätere Berufssituation auszurichten.

Personalführung:

Wissen und Verstehen:

Die Studierenden nehmen die o.g. Inhalte kognitiv auf, d.h. sie kennen Bedeutung, Ziele und grundlegende Bedingungen von Personalführung. Diese können sie nicht nur – insbesondere anhand von Fallbeispielen – erklären, sondern es gelingt ihnen auch die inneren Zusammenhänge der behandelten Elemente und die betriebliche Führungsarbeit in ihrer Einbindung in die Managementstruktur der Unternehmen darzulegen und zu begründen. Hierbei sind sie auch in der Lage, kritische Reflektionen vorzunehmen und verantwortliches Führungshandeln zu beschreiben.

Methodenkompetenz:

Die Studierenden sind in der Lage, das für das Verständnis des Lernstoffes notwendige Wissen jenseits der in den Veranstaltungen konkret verwendeten Wissensquellen durch Eigenrecherche im Kontext von Fällen (Case Studies) selbstständig anzureichern. Es werden hierbei insbesondere Befähigungen hinsichtlich Data Literacy als Kompetenzerwartung und -ziel adressiert. Die Studierenden beherrschen für die Vorstellung individueller und gruppenbezogener

	Arbeitsergebnisse jenseits des traditionellen Tools PowerPoint weitere Methoden der Visualisierung und Moderation, die sie im Rahmen der Veranstaltung einsetzen. <u>Kommunikative Kompetenz:</u> Die Studierenden werden im Rahmen der Veranstaltung dazu angehalten, sich aktiv einzubringen und vorgesehene Gruppendiskussionen mitzugestalten. Hierbei wird im Kontext von polarisierten Fragestellungen bei thematischer Passung eine dialektische Diskussion angeregt, durch die die Studierenden sich als aktiver Teil von Meinungsbildungsprozessen erleben. Sie können hierbei ihre Sprachfähigkeit, rhetorische Fähigkeiten sowie Überzeugungsfähigkeit erleben, reflektieren und weiterentwickeln. Die Studierenden werden bei Fallbearbeitungen und Präsentationen dazu angehalten, sich einer verständlichen und insbesondere prägnanten Sprachen zu bedienen, um hierdurch ihre kommunikative Kompetenzen angemessen auf die spätere Berufssituation auszurichten. Arbeitsrechtliche Folgen der Digitalisierung <u>Wissen und Verstehen:</u> Die Studierenden erfassen die Auswirkungen des digitalen Wandels der Arbeitswelt durch den vermehrten Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien im Zusammenhang mit der aktuellen arbeitsrechtlichen Gesetzeslage. Sie können die Veränderungsprozesse bewerten und Rückschlüsse für die Personalarbeit in Unternehmen ziehen. <u>Methodenkompetenz:</u> Die Studierenden sind mit den Veränderungen der Arbeitswelt und insbesondere den Auswirkungen bezogen auf die europäische und deutsche Gesetzeslage vertraut. Sie sind in der Lage, Gesetze in den vorgenannten Bereichen auf unternehmensbezogene Tatbestände anzuwenden und Lösungsvorschläge zu unterbreiten. <u>Kommunikative Kompetenz:</u> Komplexe juristische Sachverhalte können erläutert und im Verhandlungswege einer sach- und rechtskonformen Lösung zugeführt werden.
3	Inhalte Personalentwicklung: • Rahmenbedingungen der Personalentwicklung – Ziele, Ansätze, Akteure, Entwicklungen • Personalentwicklung als Mitarbeiterbildung (insbes. Aus- und Weiterbildung) • Personalentwicklung als Mitarbeiterförderung (u.a. Einarbeitung, Coaching, Training, arbeitsplatznahes Lernen u.a.) • Führungskräfteentwicklung, Talent Management und Teamentwicklung als strategische Aufgaben • Personalentwicklung im Kontext von Kompetenzmanagement und Digitalisierung

	• Lernender Mensch in Organisationen: ausgewählte psychologische, pädagogische und organisatorische Aspekte; Konzepte des Lebenslangen Lernens und der Lernenden Organisation • Zielgruppen in der Personalentwicklung unter Berücksichtigung der Diversität • Planung, Durchführung und Evaluation von Personalentwicklungsangeboten Personalführung: • Grundlagen der Personalführung – Grundannahmen, Ziele, Entwicklungen und Abgrenzung • Zentrale Theorien und Konzepte zu Führung, Führungsstrukturen und Führungsprozessen • Führungsbezogene Anforderungen und Kompetenzen; Führungsalltag von Führungskräften: Realbetrachtungen an Fallbeispielen • Führungsstile, Führungsmittel, Führungstechniken im Berufsalltag • Formelle und informelle Führungskommunikation: Mitarbeitergespräche als Informations-, Förder- und Steuerungsinstrument • Führungsunterstützende Maßnahmen, u.a. Feed-Back, Coaching, Zielvereinbarungen, Fehlerkultur • Ausgewählte aktuelle Herausforderungen: Führen auf Distanz und mit digitalen Medien, Führen in transkulturellen Kontexten, u.a.m. Arbeitsrechtliche Folgen der Digitalisierung • Vereinbarkeit verschiedener Rechtsnormen im Hinblick auf Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt (bspw. Arbeitszeitgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz). • Neue Arbeitseinsatzformen (bspw. Crowdfunding, New Work, agile Arbeit) • Beschäftigtendatenschutz (bspw. Beschäftigtendatenschutz im Homeoffice) • Zeit- und ortsflexibles Arbeiten (bspw. mobile Arbeit, Telearbeit) • Mitbestimmung und Teilhabe (bspw. Betriebsverfassung)
4	Lehrformen Vorlesung mit <u>seminaristischen Anteilen</u>
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: keine Inhaltlich: erfolgreiche Teilnahme an den Modulen 1. - 4. Sem.
6	Prüfungsformen: Klausur / Hausarbeit / Präsentation
7	Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS Bestandene Modulprüfung
8	Verwendung des Moduls

	Das Modul dient der Förderung spezifischer fachlicher und methodischer Kompetenzen in zentralen Funktionsbereichen des Personalmanagements des Studienganges um die Absolvent*innen zu befähigen, eigenständig und evidenzbasiert Aufgaben in Unternehmen in diesen Funktionsbereichen zu übernehmen und erfolgreich umzusetzen.
9	Stellenwert der Note für die Endnote 9/150
10	Modulbeauftragte*r: Prof. Dr. Peter Mudra Hauptamtlich Lehrende: Prof. Dr. Claudia Kohl, Prof. Dr. Peter Mudra, Prof. Dr. Jutta Rump
11	Sonstige Informationen Literatur wird in der Veranstaltung bekanntgegeben

P620 Bachelorabschlussarbeit				
Workload	ECTS	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
900 h	12	6. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	Lehrveranstaltungen		Kontaktzeit	Selbststudium
	P620 Bachelorabschlussarbeit		Nach Termin- absprache mit Betreuer*in	360 h
3	Inhalte Die Erstellung der Bachelorarbeit umfasst die Recherche und Erarbeitung des aktuellen Forschungsstandes, dass darauf aufbauende Formulieren von Forschungsfragen und die Entwicklung wissenschaftlich fundierter Aussagen. Die Bearbeitung der Problemstellung, die auch in Anlehnung an konkrete praktische Aufgabenstellungen aus Unternehmen resultieren kann, wird durch das Herausarbeiten wissenschaftlich begründeter Schlussfolgerung abgeschlossen.			
4	Lehrformen Konsultationen bei dem*r Betreuer*in			
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: Zulassung zur schriftlichen Abschlussarbeit nach §5 der Speziellen Prüfungsordnung des Studiengangs IPO. Inhaltlich: Kenntnisse im Wissenschaftlichen Arbeiten.			
6	Prüfungsformen Schriftliche Abschlussarbeit			
7	Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS Termingerechte Abgabe der Arbeit und positives Erst- und Zweitgutachten.			
8	Verwendung des Moduls Integration von Forschungsergebnissen in die Weiterentwicklung von Lehrveranstaltung.			
9	Stellenwert der Note für die Endnote 12/150			
10	Modulbeauftragte*r: Prof. Dr. Claudia Kohl			
11	Sonstige Informationen Die Abfassung der Bachelorarbeit in englischer Sprache wird begrüßt.			