



MODULHANDBUCH

BACHELOR of SCIENCE (B.Sc.)

INTERNATIONALES
PERSONALMANAGEMENT
UND ORGANISATION

[IPO]

START WS 2019/20

Inhaltsverzeichnis

PROPÄDEUTIKUM	2
MATHEMATISCHE GRUNDLAGEN DER BWL.....	5
GRUNDLAGEN DER WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN	7
GRUNDLAGEN RECHT	10
BUSINESS ENGLISH	12
WISSENSCHAFTLICHES ARBEITEN	14
WERTORIENTIERTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG.....	16
STEUERUNG VON UNTERNEHMEN	18
MANAGEMENT ENTSCHEIDUNGEN	20
EMPIRISCHE SOZIALFORSCHUNG UND QUANTITATIVE METHODEN	24
RECHTLICHE UND OPERATIVE GRUNDLAGEN DER PERSONALARBEIT	26
MENSCHEN IM AREITSPROZESS – ARBEITSWISSENSCHAFTLICHE UND PSYCHOLOGISCHE GRUNDLAGEN.....	28
ARBEITSMARKT UND HUMAN RESSOURCE MANAGEMENT – STRUKTUREN UND ENTWICKLUNGEN	31
WEITERFÜHRENDE RECHTLICHE GRUNDLAGEN DER PERSONALARBEIT.....	36
DIGITALISIERUNG IM HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	38
SYSTEME UND FUNKTIONEN DES HUMAN RESOURCE MANAGEMENT.....	40
INTEGRATIVES PRAXIS-FORSCHUNGSPROJEKT	42
AUSLANDSEMESTER /PRAKTISCHES STUDIENSEMESTER	44
KOMPETENZMANAGEMENT.....	46
WAHLMODUL AUSBILDUNG DER AUSBILDER (ADA).....	49
BACHELOR-ARBEIT	52

STUDIENGANG BACHELOR IPO					
PROPÄDEUTIKUM					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
P100	90	2	1. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPEN-GRÖSSE
	Einführung in das Studium (P101)	1 SWS	(21 h)	(10 h)	35
	Buchführung (P102)	2 SWS	(21 h)	(38 h)	35
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	<p>Einführung in das Studium: Die Studierenden haben einen breiten und begründeten Einblick in die Rahmenbedingungen des Studierens an der HS Ludwigshafen und im Studiengang IPO. Sie kennen die zentralen Ansprechpartner (Studiengangleitung, Geschäftsführung, Studierendenvertretung u.a.m.), die zentralen Institutionen (Bibliothek, Mensa, Studierendenservice, Career Center u.a.m.) und können diese bei Bedarf nutzen. Sie kennen die organisatorischen Gegebenheiten des Studierens (u.a. Teilnahme, Veranstaltungsformen, Prüfungsmodalitäten u.a.m.) und können bei Bedarf auch Lernunterstützung (Abbruchprävention, psychosoziale Beratung u.a.m.) selbständig organisieren und in Anspruch nehmen. Buchführung: Sie können die Ziele, Aufgaben und Teilbereiche der Buchführung erklären und differenzieren und deren Bedeutung für eine erfolgreiche Unternehmensführung beurteilen. Sie beherrschen die wichtigsten Funktionen der Finanzbuchhaltung, kennen die unterschiedlichen Kontenarten differenzieren, können Konten eröffnen und Buchungssätze sachlich richtig ausführen und in Abschlussbuchungen (Bilanz, G+V) umsetzen und die Ergebnisse analysieren.</p>				
INHALTE					
3	<p><u>Einführung in das Studium:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Allgemeine Informationen über die Studiengänge (Inhalte, Ablauf, Prüfungen, Ansprechpartner, Erfolgsaussichten, Auslandsaufenthalt, Praktika, u.a.m.), ▪ Vorstellung der Organisation. Räumlichkeiten und Technik der Hochschule mit Rundgang, ▪ Vorstellung der Kommilitonen und Teambuilding-Aktivitäten, ▪ kollegiale Information und Unterstützung durch aktuelle und ehemalige Studierende (Peers), ▪ gemeinsame Exkursionen zu Unternehmen und Integrationsfördernde Events. <p><u>Buchführung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Überblick über das betriebliche Rechnungswesen und seine Teilbereiche, ▪ Grundlagen der Buchführung (u.a. Konten, Kontenrahmen, Buchungssätze, Bilanz, G+V, Jahresabschluss), 				

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Übungen zu Buchungen von ausgewählten Geschäftsvorfällen, Jahres-abschlüssen, Analyse und einfaches Reporting. 	
4	LEHRFORMEN	SPRACHE
	Vorträge, Vorlesung, Übungen, Unterweisung, Führungen durch die Hochschule, Exkursionen	Deutsch
5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN	
	FORMAL Einschreibung im Studiengang IPO	
	INHALTLICH keine	
6	PRÜFUNGSFORMEN	
	Klausur in P 102	
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS	
	Insgesamt bestandene Modulprüfung	
8	VERWENDUNG DES MODULS	
	Grundsätzliche Orientierung der Studierenden zu Organisationsstrukturen, Abläufen, und Zuständigkeiten in der HS, Kennenlernen der Kommilitonen und der Studiengangleitung/ Geschäftsführung, Buchführung ist inhaltliche Grundlage für Modul Wertorientierte Unternehmensführung (Rechnungslegung P 211, Kosten- und Leistungsrechnung P 212), im 2. Semester.	
9	STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE	
	0 /160	
10	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE	
	Prof. Dr. Anton Wengert	
11	LITERATUREMPFEHLUNG	
	<p><u>Einführung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informationsbroschüre der Hochschule Ludwigshafen am Rhein (jeweils aktuelle Ausgabe). ▪ Klenke, K.(2017): Studieren kann man lernen – mit weniger Mühe zu mehr Erfolg, 4. Auflage, Heidelberg: Springer. ▪ Stickel-Wolf, Chr., Wolf, J. (2016): Wissenschaftliches Arbeiten und Lerntechniken: Erfolgreich studieren - gewusst wie!, 8.Auflage, Wiesbaden: Springer Gabler. ▪ Theissen, M.R. (2018) Wissenschaftliches Arbeiten – erfolgreich bei Bachelor und Masterarbeit, 16. Auflage, München: Vahlen. <p><u>Buchführung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hufnagel, W., Burgfeld-schächer, B. (2016): Einführung in die Buchführung und Bilanzierung: Buchführung. Grundlagen des handels- und steuerrechtlichen Jahresabschlusses. Grundlagen der Jahresabschlussanalyse, 8. Auflage, : Herford: NWB Verlag ▪ Bechtel, W., Brink, A.(2018): Einführung in die moderne Finanzbuchführung: Grundlagen der Buchungs- und Abschlusstechnik und Grundzüge der IT-Buchführung, , 12. Auflage, München: de Gruyter Oldenbourg 	

- Walter, W.G., Wünsche, I. (2016): Einführung in die moderne Kostenrechnung: Grundlagen - Methoden - Neue Ansätze Mit Aufgaben und Lösungen, 4. Auflage, Wiesbaden: Springer Gabler

STUDIENGANG BACHELOR IPO						
MATHEMATISCHE GRUNDLAGEN DER BWL						
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER	
P110	300	10	1. Semester	jedes Semester	ein Semester	
1	LEHRVERANSTALTUNGEN		KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPEN-GRÖSSE
	Wirtschaftsmathematik		4 SWS	(42 h)	(78 h)	38
	Wirtschaftsstatistik		4 SWS	(42 h)	(78 h)	38
	Angewandte IT		2 SWS	(21 h)	(39 h)	38
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN						
2	<p><u>Wirtschaftsmathematik:</u> Die Studierenden lernen, bestimmte betriebswirtschaftliche Fragestellungen selbstständig mit Hilfe geeigneter mathematischer Verfahren zu lösen und die sich daraus resultierenden Ergebnisse zu analysieren und zu interpretieren.</p>					
	<p><u>Wirtschaftsstatistik:</u> In vielen Bereichen eines Unternehmens werden Daten zur Entscheidungsfindung herangezogen. Die Studierenden erlangen Kenntnisse in der Analyse, Auswertung und Interpretation von Daten. Sie lernen hierzu geeignete statistisch-stochastische Methoden kennen, die selbstständig anzuwenden und auf typische Fragestellungen zu übertragen sind.</p>					
	<p><u>Wirtschaftsinformatik:</u> Studierende lernen die Grundlagen der Programmierung und die Implementierung von Algorithmen kennen; Sie können Konzeptionen und den Aufbau von Datenbanken betrieblicher Informationssysteme sowie kommerzielle und technische Aspekte der betrieblichen IT-Ausstattung (Software, Hardware) verstehen; sie verstehen die Funktion von Netzwerken und insbesondere den Aufbau des Internets und können IT-Konzepte unter Kosten-Nutzen Aspekten beurteilen.</p>					
INHALTE						
3	<p><u>Wirtschaftsmathematik:</u> Grundlagen der Analysis; Grundlagen der Linearen Algebra; Anwendung auf ökonomische Aufgabengestaltung; Grundlagen der Finanzmathematik</p>					
	<p><u>Wirtschaftsstatistik:</u> Grundlagen der deskriptiven Statistik; Grundlagen der Stochastik und der Schätztheorie</p>					
	<p><u>Wirtschaftsinformatik:</u> Software und Systeme, Modellierung, Datenbanken, Datenschutz und Datensicherheit, Netzwerke und Internet, Wirtschaftlichkeit von IT-Projekten</p>					
4	LEHRFORMEN		SPRACHE			
	Vorlesung mit integrierten Übungen		Deutsch			

5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN
	FORMAL Einschreibung im Studiengang IPO
	INHALTLICH keine
6	PRÜFUNGSFORMEN
	Klausur
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS
	Insgesamt bestandene Modulprüfung
8	VERWENDUNG DES MODULS
	Vermittlung mathematisch-stochastischer Kenntnisse und Anwendung gängiger Software als Grundlage für weiterführende BWL-Studienfächer
9	STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE
	10 /160
10	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE
	Gunda Helmer
11	LITERATUREMPFEHLUNG
	<p><u>Wirtschaftsmathematik:</u> Tietze, J.: „Einführung in die angewandte Wirtschaftsmathematik“, Vieweg + Teubner Verlag, Springer Spektrum.</p> <p>Sydsæter, K., Hammond, P.: „Mathematik für Wirtschaftswissenschaftler“, Pearson Verlag.</p> <p><u>Wirtschaftsstatistik:</u> Josef Schira: „Statistische Methoden der VWL und BWL“ - Pearson Verlag</p> <p>Jochen Schwarze: „Grundlagen der Statistik 1: Beschreibende Verfahren“, „Grundlagen der Statistik 2: Wahrscheinlichkeitsrechnung und induktive Statistik“, nwb-Verlag.</p>

STUDIENGANG BACHELOR IPO					
GRUNDLAGEN DER WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
P120	270	9	1. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPEN-GRÖSSE
	Grundzüge der BWL	4 SWS	(42 h)	(93 h)	38
	Grundzüge der VWL	4 SWS	(42 h)	(93 h)	38
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	<p>Wissen und Verstehen: Das Modul vermittelt Sach- und Berufsfeldqualifikation auf dem Gebiet der Grundlagen der Wirtschaftswissenschaften (Ökonomie).</p> <p>Grundzüge der BWL: Die Studierenden erlangen die Fähigkeit, die Grundstrukturen der wirtschaftlichen Entscheidungsprobleme zu erkennen und thematisch einzuordnen. Sie können die wirtschaftswissenschaftlichen Grundbegriffe (Fachbegriffe) terminologisch korrekt verwenden. Sie durchschauen das Wirkungsgeflecht von wirtschaftswissenschaftlichen Modellen und können mit Hilfe dieser Modelle die ökonomischen Folgen in verschiedenen Handlungsfeldern abschätzen.</p> <p>Grundzüge der VWL: Die Studierenden haben die Nutzung der Instrumente zur Lösung wirtschaftlicher Problemstellungen (Nutzwertanalyse, Preis-Absatz-Funktion, IS-LM-Diagramm, Lineare Programmierung, Optimierung der Losgröße, Kennzahlen, Vier-Feld-Matrix und Optimierungsmodelle) erlernt und können sie problemorientiert zur Lösung einsetzen. Dabei können Sie redundante Informationen von entscheidungsrelevanten Informationen unterscheiden und die real vorhandene Komplexität auf die Modellwelt reduzieren. Die einschränkenden Prämissen sind ihnen dabei stets bewusst.</p> <p><u>Fachbezogene Kompetenz:</u> Zur Erreichung von Fachkompetenz erlernen die Teilnehmer ein breites und integratives Wissen einschließlich der wissenschaftlichen Grundlagen, theoretischen Methodik sowie praktischen Fertigkeiten.</p> <p><u>Kognitive Fertigkeiten:</u> fachübergreifenden Kompetenzziele. Bei den fachübergreifenden Kompetenzziele sind insbes. die Verknüpfung des Wissens über die Betriebswirtschaftslehre mit der Volkswirtschaftslehre sowie dem rechtlichen Rahmen zu nennen.</p>				
	INHALTE				
3	<p>Modulbaustein Grundzüge BWL</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundlagen wirtschaftlichen Handelns auf Märkten (Marktmodelle, grafisch und rechnerisch), Wissenschaftliche Einordnung der BWL, Grundfrage und Grundbegriffe der BWL, ▪ Was ist typisch betriebswirtschaftliches Denken? ▪ Erkenntnisobjekt der BWL, BWL als angewandte Wissenschaft, Einführung in die Modellbildung und Erkenntnistheorie, Gliederung der BWL in ABWL und SBWL, Stellung des Personalmanagements innerhalb der BWL, 				

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmensführung: Betriebswirtschaftliche Produktionsfaktoren, insbesondere des dispositiven Faktors, ▪ Auswahl und Vertiefung einzelner ABWL-Inhalte, insbes. Grundlagen des Rechnungswesens (Güter- und Geldbewegungen), ▪ Wirtschaftlichkeitskennzahlen und Wirtschaftlichkeitsprinzip, ▪ Konstitutive Grundlagenentscheidungen: Rechtsform, Unternehmenszusammenschlüsse, Standortwahl sowie Grundkonzepte der Unternehmensführung (shareholder value, stakeholder-Ansatz). <p>Modulbaustein Grundzüge VWL:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einführung: Wissenschaftsmethoden, volkswirtschaftliche Methodik, Markt/Marktformen, Wirtschaftssysteme, ▪ Mikroebene der VWL: Haushalts- und Unternehmenstheorie (graphische und rechnerische Modellierung), ▪ Makroebene der VWL: VGR, volkswirtschaftliche Kennzahlen (BIP, BNE, ...), ▪ Preisbildung auf Märkten (graphische und rechnerische Modellierung), ▪ Güter-/Geld-/Arbeitsmarkt <p><u>Wirtschaftspolitik:</u> Rechtfertigung von staatlichen Eingriffen, Paradigmen, Instrumente <u>Verhaltensökonomie:</u> individuelle Entscheidung (Theorien und experimentelle Ergebnisse), strategisches Verhalten und soziale Präferenzen</p>	
	LEHRFORMEN	SPRACHE
4	Dialogorientierter, seminaristischer Unterricht mit gruppenweisen Übungen und themenspezifische Fallstudien.	Deutsch
	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN	
5	FORMAL Einschreibung im Studiengang IPO	
	INHALTLICH keine	
	PRÜFUNGSFORMEN	
6	Klausur	
	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS	
7	Insgesamt bestandene Modulprüfung	
	VERWENDUNG DES MODULS	
8	Grundlagenmodul für aufbauende Module der Wirtschaftswissenschaften im 2. und 3. Semester sowie zur Modulen mit Bezug zu Arbeitsmärkten und Arbeitsmarktpolitik. Zur Vermittlung betriebs- und volkswirtschaftliche Grundlagenkenntnisse in anderen Studiengängen BWL möglich.	
	STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE	
9	9 /160	
	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE	
10	Prof. Dr. Thomas Martin	
	LITERATUREMPFEHLUNG	
11	Thommen, J-P. / Achleitner, A-K.: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Umfassende Einführung aus managementorientierter Sicht, aktuelle Aufl., Wiesbaden.	

Wöhe, G./Döring: Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, aktuelle Auflage, München.

Mankiw/Taylor: Grundzüge der Volkswirtschaftslehre, aktuelle Aufl., Schäffer-Poeschel-Verlag, Stuttgart.

STUDIENGANG BACHELOR IPO					
GRUNDLAGEN RECHT					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
P130	180	6	1. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPENGROSSE
	Grundlagen Recht	6 SWS	(63 h)	(117 h)	38
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	<p>Im BGB können die Studierenden Willenserklärungen, Rechtsgeschäfte, Stellvertretung und den Abschluss von Verträgen, Inhaltsgrenzen und 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 Handelsvollmacht sowie die grundlegenden Handelsgeschäfte. Die Studierenden können Gesetze in den vorgenannten Bereichen auf unternehmensbezogene Tatbestände anwenden und Lösungsvorschläge unterbreiten.</p>				
INHALTE					
3	<p>Bürgerliches Recht BGB: Begriff Privatrecht, Rechtsquellen, Willenserklärungen, Rechtsgeschäfte und Vertrag, Wirtschaftstypische Verträge des Schuldrechts insbesondere, Kaufvertrag, Dienst- u. Werkvertrag, Allgemeine Geschäftsbedingungen und typische Vertragsklauseln, Leistungsstörungen, Grundzüge des Schadenersatzrechtes sowie des Sachenrechts.</p> <p>Handelsrecht: Unterschiede zum BGB, Anwendungsbereiche, Kaufmannsbegriff und Kaufmannseigenschaft, Handelsregister, Kauf und Handelskauf, Handlungsvollmacht und Prokura.</p> <p>Gesellschaftsrecht: Rechtsformen, Organe, Haftung, Personengesellschaften, Körperschaften, Wechsel der Rechtsform</p> <p>Zusätzlich werden aktuelle rechtliche Themen aus der aktuellen Rechtsprechung aufgegriffen und kritisch reflektiert.</p>				
4	LEHRFORMEN		SPRACHE		
	Vorlesung mit integrierten Übungen		Deutsch		
5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN				
	FORMAL Einschreibung im Studiengang IPO				
INHALTLICH keine					

6	PRÜFUNGSFORMEN
	Klausur
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS
	Insgesamt bestandene Modulprüfung
8	VERWENDUNG DES MODULS
	Wichtige rechtliche Grundlagen zur Nutzung in anderen BWL und Rechtsmodulen
9	STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE
	6 /160
10	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE
	Prof. Dr. Claudia Kohl
11	LITERATUREMPFEHLUNG
	<p>Brox, Hans/Walker, Wolf-Dietrich: Allgemeiner Teil des BGB, Allgemeines Schuldrecht, Besonderes Schuldrecht, Akademie Iuris, jeweils neueste Aufl.</p> <p>Klunzinger, Eugen (Einführung in das Bürgerliche Recht, Grundzüge des Handelsrechts, Grundzüge des Gesellschaftsrechts) Vahlens Handbücher der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, jeweils neueste Aufl.</p>

STUDIENGANG BACHELOR IPO					
BUSINESS ENGLISH					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
P140 und P240	180	6	1. und 2. Semester	jedes Semester	zwei Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPEN-GRÖSSE
	Business English	2 SWS	(21 h)	(69 h)	38
	Business English	2 SWS	(21 h)	(69 h)	38
2	LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN				
	The main purpose of this module is to introduce students to IHRM topics and provide them with the opportunity to improve their English to contribute successfully in an HR context. The course covers the main areas in IHRM and the relevant vocabulary.				
3	INHALTE				
	The course book covers 6 main areas in IHRM: recruitment; selection; employee relations; HR development; reward and remuneration; and industrial relations. These six IHRM topics form the basic structure and the HR vocabulary for this course. They are supplemented by current material in the form of texts, podcasts, video clips, etc. Grammar and writing exercises are treated in the context of ‘real’ HR tasks such as writing job advertisements and internship applications, job interviews, making appointments on the phone, etc.				
4	LEHRFORMEN		SPRACHE		
	In order to develop the students reading, writing, listening and speaking skills a wide range of teaching methods are used such class discussion, group work, role plays, interviewing, etc.		Englisch		
5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN				
	FORMAL Einschreibung im Studiengang IPO				
	INHALTLICH keine				
6	PRÜFUNGSFORMEN				
	Semester 1: Listening test, Semester 2: Written examination				
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS				
	Minimum total (listening and written exam results) of 50 points von 100 points				

	VERWENDUNG DES MODULS
8	This module gives students the opportunity to improve their business English skills in general and the HR vocabulary they need to contribute successfully in an HR context.
	STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE
9	6 /160
	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE
10	David Miller
	LITERATUREMPFEHLUNG
11	Course book: Pledger, Pat, 2013. English for Human Resources. Berlin: Cornelsen. Supplementary material: See current lesson plan.

STUDIENGANG BACHELOR IPO					
WISSENSCHAFTLICHES ARBEITEN					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
P150	60	-	1. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPENG-RÖSSE
	Wissenschaftliches Arbeiten	2 SWS	(21 h)	(39 h)	35
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	<p>Es sollen Kompetenzen gefördert und praktische Fertigkeiten vermittelt werden, die es den Studierenden ermöglichen, eigenständig evidenzbasierte wissenschaftliche (Abschluss-)Arbeiten zu erstellen. Die Studierenden haben einen grundsätzlichen Überblick über die an der HS Ludwigshafen zu erstellenden wissenschaftlichen Arbeiten und können deren Anforderungen klassifizieren und vergleichen. Sie kennen die Grundlagen und Arbeitsweisen des wissenschaftlichen Arbeitens und können diese beim Erstellen der Arbeiten generieren. Sie können eigenständig die Beschaffung relevanter Fachliteratur organisieren, zielgerichtete Recherchen umsetzen und die ermittelten Quellen bewerten, einordnen und dokumentieren. Sie sind mit den verschiedenen Unterstützungsangeboten der Bibliothek und hilfreiche Recherche- und Dokumentationstools vertraut, können diese bei Bedarf eigenständig erschließen und nutzen.</p>				
INHALTE					
3	<p>Grundlagen und Rahmenbedingungen des wissenschaftlichen Arbeitens</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anforderungen und Merkmale des wissenschaftlichen Arbeitens (Grundlagen) ▪ Planung, Durchführung und Evaluation beim Erstellen wissenschaftlicher Arbeiten (Arbeitstechniken und Prozess des Erstellens) ▪ Paradigmen des wissenschaftlichen Arbeitens (qualitativer/ quantitativer Ansatz) ▪ Beschaffung und Auswahl relevanter Fachliteratur (Recherchestrategien, Bewertung und Selektion der Literatur, Verfassen, Dokumentation, Zitation) <p>Unterstützungsangebote und Informationsressourcen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nutzung der Hochschulbibliotheken und des Bibliotheksverbundes (VPN, Nutzungsbedingungen, Recherchertools, Literaturbeschaffung u.a.) ▪ Internetrecherchen – wissenschaftliche Suchmaschinen und Datenbanken ▪ CITAVI - Dokumentation und Verarbeitung wissenschaftlicher Literatur ▪ Schreiblabor – Verfassen wissenschaftlicher Arbeiten ▪ Coaching bei Themenfindung 				
LEHRFORMEN			SPRACHE		
4	Seminar, Übung, Forschendes Lernen (mit Literaturrecherche), Realerkundung		Deutsch		

5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN
	FORMAL Einschreibung im Studiengang IPO
	INHALTLICH keine Voraussetzungen, i.d.R. konkrete Planung der Abschlussarbeit
6	PRÜFUNGSFORMEN
	keine formelle Prüfung, aktive Mitarbeit
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS
	aktive Mitarbeit erwünscht, keine Vergabe von ECTS
8	VERWENDUNG DES MODULS
	Das Modul dient als Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten an Hochschule und soll die Studierenden mit verschiedenen Denkweisen, Methoden, Verfahren und Standards beim Erstellen von wissenschaftlichen Arbeiten bereits zu Beginn des Studiums vertraut machen. In forschungsmethodischer Hinsicht werden nachfolgend im Laufe des Studiums vertiefende Module angeboten, u.a. Einführung in das Studium (parallel, P 101); Wirtschaftsstatistik (P 112), Empirische Sozialforschung und quantitative Methoden (P250), Integratives Forschungs-Praxisprojekt (P440).
9	Stellenwert der Note für die Endnote
	0 /160
10	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE
	Prof. Dr. Anton Wengert
11	LITERATUREMPFEHLUNG
	<p>Esselborn-Krumbiegel, H. (2017): Von der Idee zum Text: Eine Anleitung zum wissenschaftlichen Schreiben, 5. Auflage, Paderborn: UTB.</p> <p>Franke, F. (2014): Schlüsselkompetenzen: Literatur recherchieren in Bibliotheken und Internet, Stuttgart: J.B. Metzeler.</p> <p>Hänle, M., Becker, M. (2017): Seminar-, Bachelor- und Masterarbeit für Betriebswirte: Arbeiten mit Citavi und Word 2013, Kempten: BoD.</p> <p>Karmasin, M., Ribing, R. (2017): Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten, Ein Leitfaden für Facharbeit/VWA, Seminararbeiten, Bachelor-, Master-, Magister- und Diplomarbeiten sowie Dissertationen, 9.Auflage, Wien: UTB.</p> <p>Kornmeier, M., Wissenschaftlich schreiben leicht gemacht: Für Bachelor, Master und Dissertation, 7.Auflage, Bern: UTB.</p> <p>Niedermaier, K., (2010): Recherchieren und Dokumentieren: Der richtige Umgang mit Literatur im Studium, Konstanz: UTB.</p> <p>Rückriem, G., Franck, N., Stary, J. (2003): Die Technik wissenschaftlichen Arbeitens: Eine praktische Anleitung, 8.Auflage, Braunschweig: UTB.</p> <p>Theisen, M. (2017): Wissenschaftliches Arbeiten – Erfolgreich bei Bachelor- und Masterarbeiten 17. Auflage München: Beck.</p> <p>Aktuelle Ausgabe der Anleitung zum wissenschaftlichen Arbeiten des Studienganges IPO. Informationen zu Schreiblabor: https://www.hs-lu.de/schreiblabor.html Informationen zu Bibliothek: https://bib.hs-lu.de/service/wissenschaftliches-arbeiten-und-literaturverwaltung.html</p>

STUDIENGANG BACHELOR IPO					
WERTORIENTIERTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
P210	240	8	2. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPEN-GRÖSSE
	Rechnungslegung	2 SWS	(21 h)	(59 h)	38
	Kosten- und Leistungsrechnung	2 SWS	(21 h)	(59 h)	38
	Steuerlehre	2 SWS	(21 h)	(59 h)	38
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	<u>Steuerlehre:</u> Im Bereich der Steuerlehre werden die relevanten Steuern und deren Auswirkungen auf die betriebswirtschaftlichen Entscheidungen aufgezeigt.				
	<u>Rechnungslegung:</u> Die Studierenden sollen in der Lage sein, das Zustandekommen nationaler Jahresabschlüsse nachzuvollziehen. Dabei sind die handelsrechtlichen und steuerrechtlichen Sachverhalte des extern geprägten Rechnungswesens von wesentlicher Bedeutung.				
	<u>Kosten- und Leistungsrechnung:</u> Im internen Rechnungswesen mit dem Instrument der Kosten- und Leistungsrechnung lernen die Studierenden die Kostenerfassung, -verarbeitung, -kontrolle und Kalkulation/Preisermittlung kennen.				
INHALTE					
3	<u>Rechnungslegung:</u> Ziele und Grundsätze der Rechnungslegung, Bestandteile der Rechnungslegung, Bilanz (Gliederung, Erläuterung der Aktiv- und Positionen), Gewinn- und Verlustrechnung (Rechengrößen, Gesamt- versus Umsatzkostenverfahren), Inhalte von Anhang und Lagebericht, Grundzüge der Jahresabschlussanalyse.				
	<u>Steuerlehre:</u> 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, Persönliche und sachliche Steuerpflicht, Ermittlung des körperschaftsteuerpflichtigen Einkommens, verdeckte Gewinnausschüttung und verdeckte Einlagen, Tarif, Steuerfestsetzung und Steuererhebung, Grundlagen der Gewerbesteuer, Sachliche Steuerpflicht, Ermittlung der Bemessungsgrundlage, Steuerermittlung, Steuerfestsetzung und Steuererhebung.				
	<u>Kosten- und Leistungsrechnung:</u>				

	Grundlagen insbesondere Aufgaben, Kostenrechnungssysteme, Kostenbegriffe und -verläufe im Rahmen einer Voll- und Teilkostenrechnung, Einführung in die Kostenarten-, Kostenstellen- und Kostenträgerrechnung. Rechenbeispiele für Kalkulationsverfahren einfache Deckungsbeitragsrechnung und Fixkostendeckungsrechnung, Einführung in die Leistungsrechnung.	
4	LEHRFORMEN	SPRACHE
	Vorlesung	Deutsch
5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN	
	FORMAL Einschreibung im Studiengang IPO	
	INHALTLICH Als Voraussetzung wird die erfolgreiche Teilnahme Buchführung im ersten Semester empfohlen.	
6	PRÜFUNGSFORMEN	
	Klausur	
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS	
	Insgesamt bestandene Modulprüfung	
8	VERWENDUNG DES MODULS	
	Zur Vermittlung betriebswirtschaftlicher Grundlagenkenntnisse in anderen Studiengängen BWL	
9	STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE	
	8 /160	
10	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE	
	Prof. Dr. Isabella Wünsche	
11	LITERATUREMPFEHLUNG	
	<p><u>Kostenrechnung:</u> W. Walter/ I. Wünsche: Einführung in die moderne Kostenrechnung: Grundlagen – Methoden – Neue Ansätze, aktuelle Auflage, Wiesbaden. G. Friedl, C. Hofmann, B. Pedell: Kostenrechnung: eine entscheidungsorientierte Einführung, aktuelle Auflage, München.</p> <p><u>Jahresabschluss / Rechnungslegung:</u> J. Tanski: Jahresabschluss: Bilanzen nach Handels- und Steuerrecht, aktuelle Auflage, Freiburg; München; Stuttgart. A.G. Coenenberg/A. Haller / W. Schultze: Jahresabschluss und Jahresabschlussanalyse: Aufgaben und Lösungen, aktuelle Auflage, Stuttgart.</p> <p><u>Steuerlehre:</u> Kußmaul, H.: Steuern – Einführung in die Betriebswirtschaftliche Steuerlehre, aktuelle Auflage, Oldenbourg. Spangberg Zepezauer, A.: Steuerlehre und Bilanzierung für das Bachelor-Studium, Wiesbaden. Grefe, C.: Unternehmenssteuern, aktuelle Auflage, Herne.</p>	

STUDIENGANG BACHELOR IPO					
STEUERUNG VON UNTERNEHMEN					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
P220	210	7	2. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPENGROSSE
	Organisation	2 SWS	(21 h)	(49 h)	38
	Human Resource Management	2 SWS	(21 h)	(49 h)	38
	Marketingmanagement	2 SWS	(21 h)	(49 h)	38
LERNERGERBNISS (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	<p>Aufbauend auf den basisbildenden Lernergebnissen und Kompetenzen aus den Modulen P120 (Grundlagen der BWL und VWL) und P130 (Grundlagen Recht) werden spezifischere betriebswirtschaftliche Zusammenhänge zur Führung und Organisation von Beschäftigten im Unternehmen vermittelt. Studierende können daraus Erfordernisse des Personalmanagements zum Erreichen marktwirtschaftlicher Ziele von Unternehmen grundsätzlich erkennen und erste Handlungserfordernisse ableiten. Studierende kennen und verstehen den Zusammenhang zwischen internationalen wie nationalen Rahmenbedingungen des Unternehmens und den daraus erwachsenden Konsequenzen für die situativ flexible Gestaltung der Wechselbeziehung von wirtschaftlichen, humanen, sozialen und ökologischen Zielen des Personalmanagements einer betriebswirtschaftlich orientierten Personalpolitik.</p>				
INHALTE					
3	<p><u>Organisation:</u> Erklärung, Steuerung, Organisation betrieblicher Strukturen zur Erreichung von Zielen.</p>				
	<p><u>Human Resource Management:</u> Betriebswirtschaftliche Grundlagen Personalmanagement im Rahmen Personalpolitik, Grundlagen Arbeits- und Sozialrecht mit Schwerpunkt Mitbestimmung (BetrVG) im Unternehmen, Überblick über HR-Handlungsfelder: Planung, Recruiting, Einsatz, Entwicklung, Vergütung und Freisetzung von Personal.</p>				
	<p><u>Marketingmanagement:</u> Marktorientierte Unternehmensführung, Grundlagen werden mit dem Ziel vermittelt, eine Fallstudie selbständig zu bearbeiten: Definitionen (Abgrenzung klassisch-modern), Marketingmanagement, Marketing-Planung, -kontrolle und -strategien, Marktverständnis und Marktforschung sowie Marketinginstrumente und weitere Marketing-Tools (Organisation und Informationssysteme).</p>				
4	LEHRFORMEN		SPRACHE		
	Vorlesung, seminaristischer Unterricht, Projektarbeiten, Gruppenarbeit mit Fallstudie		Deutsch / Englisch		

5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN
	FORMAL Einschreibung im Studiengang IPO
	INHALTLICH Als Voraussetzung wird die erfolgreiche Teilnahme insbesondere der in 2 (Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen) genannten Module des ersten Semesters empfohlen.
6	PRÜFUNGSFORMEN
	Klausur
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS
	Insgesamt bestandene Modulprüfung
8	VERWENDUNG DES MODULS
	Basisbildende Fach- und Methodenkompetenz zum Verständnis von Modulen mit vertiefenden Inhalten der Beschäftigung im Rahmen der Führung und Organisation von Unternehmen. Im 3. und 4. Semester bauen Module zu Personalmanagement und Organisation (z.B. P320 und P340) auf diesem Modul auf, insbes. auf den Teilen Organisation und HRM. Zur Vermittlung betriebswirtschaftlicher Grundlagenkenntnisse in anderen Studiengängen BWL grundsätzlich geeignet.
9	STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE
	7 /160
10	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE
	Prof. Dr. Thomas Martin
11	LITERATUREMPFEHLUNG
	<p><u>Organisation:</u> u.a. Vahs, Dietmar: Organisation, Ein Lehr- und Managementbuch, 9. Auflage, Stuttgart.</p> <p><u>HRM:</u> u.a. Scholz, C.: Personalmanagement, Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen. Aktuelle Auflage, München.</p> <p>Scholz, C.: Grundzüge des Personalmanagements, Aktuelle Auflage München.</p> <p><u>Marketingmanagement:</u> u.a. Meffert, Heribert, Burmann, Christoph, Kirchgeorg, Manfred: Grundlagen marktorientierter Unternehmensführung Konzepte - Instrumente - Praxisbeispiele, aktuell Auflage, Wiesbaden.</p>

STUDIENGANG BACHELOR IPO					
MANAGEMENT ENTSCHEIDUNGEN					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
P230	210	7	2. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPENGROSSE
	Management und Methodik des Entscheidens	2 SWS	(21 h)	(45,5 h)	38
	Investition	2 SWS	(21 h)	(45,5 h)	38
	Finanzierung	2 SWS	(21 h)	(45,5 h)	38
	Übungen und Fallstudien	1 SWS	(10,5 h)	(0 h)	38
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	<p>Wissen und Verstehen: Das Modul vermittelt Sach- und Berufsfeldqualifikation auf den Gebieten des General Managements und des Finanzmanagements (Investition und Finanzierung). Im Vordergrund steht das Treffen von optimalen Entscheidungen durch Managerinnen und Manager. Dazu baut es auf den Modulen des 1. Semesters auf und integriert die dortigen Lernergebnisse, z.B. Grundlagen der BWL und VWL, Grundlagen des Rechts, Buchführung, Mathematik. Zur Erreichung von Fachkompetenz erlernen die Teilnehmer ein breites und integratives Wissen einschließlich der wissenschaftlichen Grundlagen, theoretischen Methodik sowie praktischen Fertigkeiten.</p>				
	<p>Kognitive Fertigkeiten: Bei den fachübergreifenden Kompetenzziele sind insbes. die Verknüpfung des Wissens über das General Management mit dem Finanzmanagement zu nennen. Investitionen verändern über mehrere Jahre (Taktische Ebene der Unternehmensführung) hinweg Kapazitäten und Strukturen und wirken sich somit auch auf den Personalbestand und -einsatz aus. Veränderungsprozesse sind nicht nur über hard facts (Finanzmanagement), sondern auch über soft facts (Change Management) zu entscheiden, umzusetzen und zu steuern, die in einer wechselseitigen Beeinflussung stehen.</p>				
	<p>Methodische Kompetenz: Neben der Fachkompetenz werden auch Qualifikationen wie wissenschaftliche Kompetenz und analysierende sowie synthetisierende Methoden vermittelt. Die Studierenden erwerben ein grundlegendes Methodeninstrumentarium zur Erfassung und Verarbeitung von mittelfristigen Entscheidungsalternativen, die auf individueller und organisatorischer Ebene Veränderungen auslösen. Sie bereiten sich damit auf die spätere Übernahme von Fachpositionen und erste Führungsverantwortung vor. Die Studierenden erwerben wissenschaftlichen Kompetenzen, indem sie in Theoriebildung, Methodeneinsatz und Literatur einbezogen werden, die die Integration von drei</p>				

Fachdisziplinen erfordern.

Soziale Kompetenz:

kommunikative Kompetenz, Teamkompetenz und Schlüsselqualifikation.

Kommunikation:

Die Studierenden verfügen nach dem Modul über die nötige Sensibilität für menschliche und soziale Probleme, die mit finanzgesteuerten Veränderungsprozessen einhergehen. Motivation und Teamführung stellen Anforderungen an Führungskräfte, die einerseits die wertorientierte Seite der Unternehmensführung in Zahlenkalkülen anwenden können müssen, zudem aber auch die Personalführungs-Seite berücksichtigen sollen. Die kommunikative Kompetenz sowie die korrekte Nutzung der Fachsprache werden durch einen seminaristischen Unterricht, Präsentationen und begleitenden Übungen gefördert. Da die Übungen in Gruppen erarbeitet werden, kann damit auch eine Verstärkung der sozialen Kompetenz erreicht werden.

Auf der Ebene der Methodenkompetenzen eignen sie sich tools für ein erfolgreiches Management an, um Führungsmaßnahmen planen, organisieren und steuern zu können.

Investitionsrechnung (Investitionsmanagement):

Die Studierenden verstehen die grundlegenden betriebswirtschaftlichen güter- und geld- bzw. finanzwirtschaftlichen Geschäftsprozesse. Sie können die relevanten mehrjährigen Entscheidungen über Mittelverwendung (Investition) oder Mittelaufbringung (Finanzierung) in Hinblick auf das Entscheidungskalkül einordnen. Die zentralen Methoden der statischen und dynamischen Wirtschaftlichkeitsrechnung unter Sicherheit erlernen Sie hinsichtlich Methodik und Aussagegehalt. Im Rahmen der Entscheidungsfindung unter Risiko erwerben Studierende eine Sensibilisierung für die Andersartigkeit der Entscheidungssituation und die verfügbaren Instrumente zur optimalen Entscheidungsfindung. Auf Spezifika von Investitionen in Human Capital wird eingegangen. Die Studierenden können die einschlägigen Argumentationslinien, Konzepte, Verfahren und Tools erläutern und beschreiben.

Finanzierung (Finanzierungsmanagement):

Nach dem Studium dieses Moduls sollten die Studierenden die grundlegenden Finanzierungsprozesse im Unternehmen verstanden und den Zusammenhang des Finanzierungsbereichs zu anderen betrieblichen Funktionen nachvollzogen haben. Im Einzelnen sollen folgende Lernziele erreicht werden:

- Verständnis bzgl. Systematik und Methoden der integrierten Finanzplanung
- Gründliche Kenntnis der einzelnen Finanzierungsformen und -anlässe
- Professionalisierung im Umgang mit Finanzpartnern durch Kenntnis derer Produkte, Vorgehensweisen und Interessenslagen
- Erwerb von Problemlösungskompetenz bei alternativen betrieblichen Finanzierungsproblemen, insbesondere durch Aufbau eines problemadäquaten Finanzierungsmixes
- Sensibilisierung für Trends und mittelfristige Entwicklung des betrieblichen Finanzierungsumfeldes mit Bezug zum HRM

Übungen und Fallstudien:

Die Studierenden erhalten die Möglichkeit, im Rahmen eines integrierten Praxis-Tutoriums die erworbenen Kenntnisse, qualitative und quantitative Aufgaben zu Managemententscheidungen in Form von Fallstudien u.ä. in Kleingruppen (Teamkompetenz) praktisch zu üben und zu ergänzen. Dieses Teilmodul dient also u.a. der Methodenkompetenz, wenn es darum geht, Umsetzung und Transfer von Vorlesungsstoff aus dem bisherigen Studium zu trainieren und die Ergebnisse zu präsentieren. Es werden

	Methoden der Problemanalyse, Zielformulierung, Alternativensuche und Prognose sowie Entscheidungsfindung behandelt.	
	INHALTE	
	<p><u>Management und Methodik des Entscheidens:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundlagen und Perspektiven der Unternehmensführung. ▪ General Management-Ansätze. ▪ Management als Funktion, Prozess und Institution. ▪ Phasenmodell und Managementebenen von Planung, Entscheidung, Durchsetzung und Kontrolle. ▪ Unternehmenspolitik und Theorie des Managements. Entscheidungsprozesse und zielorientiertes Führen. ▪ Entscheidungssituationen und Entscheidungsmodelle: Überblick und ausgewählte Ansätze. <p><u>Investitionsrechnung (Wirtschaftlichkeitsrechnung):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einführung und Überblick der Investitionsarten; Bezug zu Human Capital. ▪ Qualitative Aspekte von Wirtschaftlichkeitsentscheidungen. ▪ Dynamische Verfahren der Investitionsberechnung unter Sicherheit: ▪ Statische Verfahren der Investitionsberechnung unter Sicherheit. ▪ Grundlagen der Investitionsrechnung unter Unsicherheit. <p><u>Finanzierung (Finanzmanagement):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundlagen / Begriffe / Definitionen; ▪ Grundzüge der integrierten Finanzplanung; ▪ Eigenkapitalfinanzierung, ▪ Eigenkapitalähnliche Finanzierungsformen (Mezzanine); ▪ Fremdfinanzierung ▪ Kreditsicherheiten, Kreditwürdigkeitsprüfung. ▪ Aktuelle Themen aus den nationalen und internationalen Finanzmärkten mit Bezug zu HR. <p><u>Übungen und Fallstudien:</u> Entscheidungssituationen und -ansätze des Managements, Investitionsmanagement (qualitative Aspekte), Finanzierungsentscheidungen und General Management, jeweils mit Bezug auf Entscheidungsfindung und Methodeneinsatz. "student research" (wiss. Recherche) und Fallstudien dazu.</p>	
3		
	LEHRFORMEN	SPRACHE
4	Vorlesung, Übungen, Fallstudien in Gruppenarbeit	Deutsch / Englisch
	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN	
5	FORMAL Einschreibung im Studiengang IPO	

	INHALTLICH: Als Voraussetzung wird die erfolgreiche Teilnahme an allen Modulen im ersten Semester empfohlen, insbes. die oben angeführten Module P 120, P 130 u.a.m.
6	PRÜFUNGSFORMEN
	Klausur
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS
	Insgesamt bestandene Modulprüfung
8	VERWENDUNG DES MODULS
	Zur Nutzung im 3. und 4. Semester des Studiengangs IPO.
9	STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE
	7 /160
10	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE
	Prof. Dr. Thomas Martin
11	LITERATUREMPFEHLUNG
	Schreyögg, G.; Koch, J.: Grundlagen des Managements, aktuelle Aufl., Wiesbaden. Steinmann, H.; Schreyögg, G: Management. Grundlagen der Unternehmensführung, aktuelle Aufl., Wiesbaden. Robbins, S. P./ Coulter, M.: Management – Global Edition, 12ed, Pearson, Harlow/UK 2013/2014 (English Literature). Däumler, K.-D.: Grundlagen der Investitions- und Wirtschaftlichkeitsrechnung, aktuelle Aufl., Berlin. Olfert, K.: Finanzierung, aktuelle Aufl., Ludwigshafen. Perridon, L.; Steiner, M., Rathgeber, A. W.: Finanzwirtschaft der Unternehmung, aktuelle Aufl., München.

STUDIENGANG BACHELOR IPO					
EMPIRISCHE SOZIALFORSCHUNG UND QUANTITATIVE METHODEN					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
P250	150	5	1. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPENG-RÖSSE
	Empirische Sozialforschung und quantitative Methoden	4 SWS	(42 h)	(108 h)	38
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind den Teilnehmern/innen die relevanten Aspekte und Besonderheiten der quantitativen Forschung bekannt. Die Teilnehmer/innen sind in der Lage zu erkennen, wann ein quantitativer Zugang im Vergleich zu einer qualitativen Vorgehensweise zu bevorzugen ist, um Fragestellungen des (Personal) Managements beantworten zu können. Verschiedene Möglichkeiten der Stichprobenziehung sowie der jeweilige Vor- und Nachteil sind bekannt und werden sicher umgesetzt. Methoden der Datenerhebung, insbesondere standardisierte Fragebögen, können sicher angewandt werden. Methoden der Datenauswertung, insbesondere computergestützte verfahren, werden beherrscht, darüber hinaus sind die Teilnehmer/innen in der Lage quantitative Forschungsergebnisse zu interpretieren, kritisch zu reflektieren und darzustellen.</p>				
INHALTE					
3	<p>Vermittlung der Grundprinzipien des quantitativen Paradigmas in der sozialwissenschaftlichen (Wirtschafts-) Forschung; Wissenschaftstheoretische Grundlagen der quantitativen Sozialforschung; Gütekriterien der quantitativen Forschung; Quantitative Forschungsdesigns und Operationalisierung; Stichprobenziehung und Methoden der Datenerhebung und -auswertung; computergestützte Datenauswertung (z.B.Excel, SPSS).</p>				
4	LEHRFORMEN		SPRACHE		
	Seminaristische Vorlesungen und darauf abgestimmte Projektarbeiten		Deutsch		
TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN					
5	FORMAL Einschreibung im Studiengang IPO				
INHALTLICH Mathematische Grundlagen der BWL					
PRÜFUNGSFORMEN					
6	2 Projektarbeiten mit Präsentation (jeweils 50% der Gesamtnote)				
VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS					
7	Insgesamt bestandene Modulprüfung				

	VERWENDUNG DES MODULS
8	Bildet die Basis für weitere anwendungsbezogene Module (z.B. HR-Forschungs-/Praxisprojekt).
	Stellenwert der Note für die Endnote
9	5 /160
	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE
10	Prof. Dr. Stephan Weinert
	LITERATUREMPFEHLUNG
11	<p>Döring, N. & Bortz, J. (2016). Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. 5. Vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage, Heidelberg: Springer.</p> <p>Bortz, J. & Schuster, C. (2010). Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler. 7. Vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, Berlin u.a.: Springer.</p> <p>Häder, M. (2015). Empirische Sozialforschung. 3. Auflage, Wiesbaden: Springer.</p> <p>Hayes, A. F. (2013). Introduction to Mediation, Moderation and Conditional Process Analysis. New York & London: The Guilford Press.</p> <p>Raihel, J. (2008). Quantitative Forschung. 2. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag.</p> <p>Alle Titel in der jeweils aktuellen Auflage.</p>

STUDIENGANG BACHELOR IPO					
RECHTLICHE UND OPERATIVE GRUNDLAGEN DER PERSONALARBEIT					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
P310	270	9	3. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPENG-RÖSSE
	Grundlagen des Arbeits- und Sozialrechts	4 SWS	(42 h)	(93 h)	38
	Personaleinsatz	2 SWS	(21 h)	(46,5 h)	38
	Personalrechnungswesen	2 SWS	(21 h)	(46,5 h)	38
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	<u>Grundlagen des Arbeits- und Sozialrecht, sowie Personaleinsatz:</u> Studierende erkennen den Handlungsrahmen im Individual- sowie Kollektivarbeitsrecht und können Sachverhalte richtig beurteilen um Rechtsstreitigkeiten mit Arbeitnehmern, Betriebsrat und Gewerkschaft zu vermeiden. Zu diesem Zweck werden den Studierenden die Inhalte des Arbeits- und Sozialrechts sowie des Betriebsverfassungsrechts vermittelt.				
	<u>Personalrechnungswesen:</u> Die Studierenden verstehen die monetäre Abbildung der Personalarbeit im Personalrechnungswesen. Sie können die Funktionen des Personalrechnungswesens beschreiben und in Standardfällen anwenden. Sie können Lohnsteuer und Sozialversicherungsabzüge berechnen.				
3	INHALTE				
	<u>Grundlagen des Arbeits- und Sozialrecht, sowie Personaleinsatz:</u> Es werden die Grundlagen des Individual- und Kollektivarbeitsrechtes erläutert. Hierzu werden insbesondere die folgenden Themen bearbeitet: Begründung, Abschluss, Inhalt Durchführung sowie Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Darüber hinaus werden die Grundlagen des Kollektiv-Arbeitsrechts insbesondere die Beziehungen zwischen den Betriebspartnern und die rechtlichen Zusammenhänge der Mitbestimmung erläutert und anhand praktischer Fallbeispiele eingeübt.				
<u>Personalrechnungswesen:</u> Teile des Personalrechnungswesens, Funktionen und Abläufe Lohnsteuer, Sozialversicherung, Entgeltabrechnungsprogramme					
4	LEHRFORMEN		SPRACHE:		
	Vorlesung mit integrierten Fallstudien, Kleingruppenarbeit sowie praktische Übungen am PC		Deutsch		
5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN				
	FORMAL: Einschreibung im Studiengang IPO				

	INHALTLICH: Bestandene Modulprüfung Grundlagen Recht und Wertorientierte Unternehmensführung
6	PRÜFUNGSFORMEN Klausur oder mündliche Prüfung oder Präsentation
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS Insgesamt bestandene Modulprüfung
8	VERWENDUNG DES MODULS Wichtige Arbeitsrechtliche und steuerrechtliche Grundlagen zur Nutzung für andere Personalmodule im Studiengang IPO.
9	STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE 9 /160
10	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE Prof. Dr. Claudia Kohl
11	LITERATUREMPFEHLUNG 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.

STUDIENGANG BACHELOR IPO					
MENSCHEN IM AREITSPROZESS – ARBEITSWISSENSCHAFTLICHE UND PSYCHOLOGISCHE GRUNDLAGEN					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
P320	210	7	3. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPEN-GRÖSSE
	Arbeitswissenschaft	2 SWS	(21 h)	(49 h)	38
	Arbeits- und Organisations-psychologie	4 SWS	(42 h)	(98 h)	38
LERNERGERBNISS (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	<p><u>Arbeitswissenschaft/Arbeits- und Organisationspsychologie:</u> Die Studierenden kennen wesentliche Ansätze der Arbeits- und Organisationspsychologie und der Arbeitswissenschaft, können Forschungs- und Anwendungsfragen der Arbeits- und Organisationspsychologie und der Arbeitswissenschaft inhaltlich einordnen und relevante Erkenntnisse, Theorien und Methoden kritisch reflektieren. Sie können dabei die mit beiden Disziplinen verbundenen Erkenntnisse und Entwicklungen für unterschiedliche Bereiche des Personalmanagements in ihrer Relevanz beurteilen und bei konkreten Praxisaufgaben anwenden. Sie können ausgewählte Instrumente und Methoden, etwa bei der Beurteilung von Arbeitsplätzen, bei der Teambildung oder bei Change-Prozessen problembezogen auswählen und einsetzen. Sie können neue Entwicklungen bei beiden Disziplinen erkennen, bewerten und proaktiv auf Aufgaben des Personalmanagements beziehen.</p>				
INHALTE					
3	<p><u>Arbeitswissenschaft</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zentrale Begriffe: Arbeit, Verhältnis von Arbeit und Mensch, Arbeitsbedingungen, Arbeitssystem, Arbeitsformen, Aufgabenfelder ▪ Leitkonzepte: Belastungs-Beanspruchungs-Modell, Handlungs-Regulationstheorie, Job Demands-Resources Modell, Transaktionales Stress-Modell, u.a. ▪ Arbeitsperson: psychische und physische Merkmale (u.a. Konstitution, Alter, Gesundheit, Kognition, Emotion) und deren Relevanz ▪ Ausgewählte Aspekte der Arbeitsgestaltung (Verfahren der Arbeitsanalyse, Anpassung des Menschen vs. der Arbeitsbedingungen, technologische und organisatorische Gestaltung von Arbeitssystem u.a.m.) ▪ Aktuelle Entwicklungen der Arbeitswissenschaft (Digitalisierung und mobiles Arbeiten, Software 4.0, sozial-ökologische Transformation der Arbeitswelt u.a.m.) <p><u>Arbeits- und Organisationspsychologie (AOP):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gegenstände, Aufgaben, Begriffe und Selbstverständnis der AOP 				

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 AOP: diagnostische Verfahren der Personalauswahl Mitarbeiterbeurteilung, Sozialisation in Organisationen, psychologische Dimensionen von Diversity, Wertewandel in Generationen u.a.m. 	
4	LEHRFORMEN	SPRACHE
	Vorlesung, Seminar mit Einzel- und Gruppenarbeiten, Lernendes Forschen	Deutsch / Englisch
5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN	
	FORMAL Einschreibung im Studiengang IPO	
	INHALTLICH keine	
6	PRÜFUNGSFORMEN	
	Klausur oder Präsentation oder Seminararbeit	
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS	
	Bestandene Modulprüfung in beiden Kursen	
8	VERWENDUNG DES MODULS	
	Vermittlung von psychologischen und arbeitswissenschaftlichen Querschnittskompetenzen für Aufgaben des Personalmanagement	
9	STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE	
	7 /160	
10	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE	
	Prof. Dr. Anton Wengert	

LITERATUREMPFEHLUNGArbeitswissenschaft:

Janetzke, H., Ertel, M. (2017): Psychosoziale Belastungen im Fokus, Neue Perspektiven der Gefährdungsbeurteilung im europäischen Vergleich Wiesbaden: Springer VS.

Richter, G., Hecker, C., Hinz, A. (2017): Produktionsarbeit in Deutschland - mit alternden Belegschaften, Berlin: Erich Schmidt Verlag.

Schlick, Chr., Bruder, R. & Luzcak, H (2018): Arbeitswissenschaft, Berlin: Springer Vieweg.

Arbeits- und Organisationspsychologie:

11

Kauffeld, S. (Hrsg.) (2019): Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie, 2. Auflage Berlin: Springer.

Nerdinger, F., Blickle, G. & Schaper, N. (2019): Arbeits- und Organisationspsychologie, 4. Auflage Berlin: Springer.

Schuler, H. & Kanning, P. (Hrsg.) (2014): Lehrbuch der Personalpsychologie. Göttingen: Hogrefe.

Weinert, A.B.(2004): Organisations- und Personalpsychologie, 5. Auflage, Weinheim: Beltz

Spieß, E., von Rosenstiel, L.(2010): Organisationspsychologie: Basiswissen, Konzepte und Anwendungsfelder, München: De Gruyter Oldenbourg.

Ergänzende ausgewählte aktuelle Artikel aus: Wirtschaftspsychologie aktuell – Zeitschrift für Personal und Management, Journal of Vocational Behavior, Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft.

STUDIENGANG BACHELOR IPO					
ARBEITSMARKT UND HUMAN RESSOURCE MANAGEMENT – STRUKTUREN UND ENTWICKLUNGEN					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
P330	180	6	3. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPEN-GRÖSSE
	Arbeitsmarkt und Beschäftigung	2 SWS	(21 h)	(69 h)	38
	Trends in Human Resource Management	2 SWS	(21 h)	(69 h)	38
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	<p><u>Arbeitsmarkt und Beschäftigung:</u> Die Studierenden kennen und verstehen die Einbettung und spezifischen Ausprägungen von Arbeitsmärkten in grundlegenden volkswirtschaftlichen Theorien. Sie sind ferner mit den fundamentalen volkswirtschaftlichen Funktionsmechanismen und auch den Besonderheiten von Arbeits- und Beschäftigungsmärkten vertraut.</p> <p><u>Trend in Human Resource Management:</u> Studierende erkennen und verstehen Trends in der Entwicklung des Personalmanagements zur Durchsetzung unternehmensspezifischer Ziele, können aus der Unternehmensstrategie aktuelle Handlungserfordernisse unter Beachtung mitbestimmungspflichtiger arbeitspolitischer Themenfelder im Veränderungsprozess von Arbeit und Personal ableiten.</p>				
INHALTE					
3	<p><u>Arbeitsmarkt und Beschäftigung:</u> Fortgeschrittene Arbeitsmarktökonomie</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lohnunterschiede ▪ Humankapital ▪ Lohnstrukturen ▪ Arbeitsmobilität ▪ <i>Internationale Arbeitsmarktpolitik</i> <p>Imperfekte Arbeitsmärkte</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsmarktdiskriminierung ▪ Gewerkschaften und <i>Collective bargaining</i> ▪ Leistungsorientierte Vergütung ▪ Arbeitslosigkeit 				

	Seminar zu aktuellen Forschungsthemen in der Arbeitsmarktökonomie - Inhalte je nach Bedarf	
	<u>Trends im Personalmanagement:</u> Megatrends in der Arbeitswelt (Demografie, technologische Trends, ökonomische Entwicklungen, gesellschaftliche Megatrends) und deren Konsequenzen für Personalmanagement, Organisation und Führung, Konzepte des Arbeitens 4.0, der Führung 4.0, der Organisation 4.0 sowie der Beschäftigung 4.0, weitere Fokussierung auf Employability Management, Lebensphasenorientierte Personalpolitik, strategische Personalplanung, Employer Branding und Diversity Management.	
4	LEHRFORMEN	SPRACHE
	Vorlesung mit integrierten Fallstudien	Deutsch / Englisch
5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN	
	FORMAL Einschreibung im Studiengang IPO	
	INHALTLICH bestandene Modulprüfung Grundlagen der Wirtschaftswissenschaften und Steuerung von Unternehmen	
6	PRÜFUNGSFORMEN	
	Klausur und Fallstudien mit Assignments/ Seminararbeit	
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS	
	Insgesamt bestandene Modulprüfung	
8	VERWENDUNG DES MODULS	
	Zur anteiligen Verwendung in anderen personalwirtschaftlichen und/oder betriebswirtschaftlichen Modulen	
9	STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE	
	6 /160	
10	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE	
	Prof. Dr. Stephan Weinert	
11	LITERATUREMPFEHLUNG	
	<p><u>Arbeitsmarkt und Beschäftigung:</u> Borjas: Labor Economics, neueste Auflage. Cahuc, Carcillo, Zylberberg: Labor Economics, neueste Auflage. Sesselmeier, Funk, Waas: Arbeitsmarkttheorien, neueste Auflage.</p> <p><u>Trends im Personalmanagement:</u> Rump, J. / Eilers, S. (2017): Auf dem Weg zur Arbeit 4.0, Heidelberg 2017. Rump, J. / Walter, N. (2014): Arbeitswelt 2030, Stuttgart 2014. Robert Bosch Stiftung (2013): Die Arbeitswelt der Zukunft - auf dem Weg ins Jahr 2030, Stuttgart 2013.</p>	

STUDIENGANG BACHELOR IPO						
ANSÄTZE UND MODELLE INTERNATIONAL HUMAN RESOURCE MANAGEMENT						
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER	
P340	240	8	3. Semester	jedes Semester	ein Semester	
1	LEHRVERANSTALTUNGEN		KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPEN-GRÖSSE
	International Human Resource Management		2 SWS	(21 h)	(59 h)	38
	Intercultural Management		2 SWS	(21 h)	(59 h)	38
	International Business English		2 SWS	(21 h)	(59 h)	38
2	LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
<p>International Human Resource Management: The students have an in-depth knowledge of the theoretical background of International Human Resource Management (IHRM); they understand the relationship between IHRM and domestic HRM; they also acknowledge the link between IHRM and a company’s competitive advantage; they have differentiated knowledge in all key fields of IHRM such as international recruiting and selection, international personnel development, international differences in compensation and benefits; they understand how different institutional or cultural differences influence IHRM practices; Through case study work, discussions and presentations, the students will not just deepen their functional knowledge but also develop their argumentation and presentation skills as well as their critical reflection skills further; They are able to grasp problems comprehensively and systematically, to identify suitable concepts for problem solving and to apply these situations appropriately.</p> <p>Intercultural Management: The students understand different theories and concepts of culture and intercultural management; They understand how cultural as well as other factors (e.g. institutional factors) differ across countries; Students appreciate the arguments concerning convergence and divergence; They are able to identify some key areas of similarity and difference in management practices between countries.</p> <p>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. While the theoretical knowledge is initially</p>						

	taught by the lecturer, the students play or experience the different communication situations in teams.	
	INHALTE	
3	<p><u>International Human Resource Management:</u> Differences between domestic and international human resource management; The importance of the strategy and organisation of IHRM; current developments in IHRM; central fields of IRHM (staffing, recruitment and selection, international personnel development, international remuneration, etc.)</p> <p><u>Intercultural Management:</u> Research results of intercultural management studies; Theories, concepts and typologies of culture; Implications of intercultural management studies for HRM, Marketing and other business functions; Importance of intercultural competence and intercultural training and development.</p> <p><u>English in International Business:</u> Theoretical knowledge of the various processes in HRM in English, Practical application in a fictitious corporate context.</p>	
4	LEHRFORMEN	SPRACHE
	Vorlesungen mit Fallstudien und Übungen	Englisch
5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN	
	FORMAL Einschreibung im Studiengang IPO	
	INHALTLICH Bestandene Modulprüfung Business English	
6	PRÜFUNGSFORMEN	
	Klausur oder Projektarbeiten oder Präsentationen	
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS	
	Insgesamt bestandene Modulprüfung	
8	VERWENDUNG DES MODULS	
	Zur Verwendung personalwirtschaftlicher Kenntnisse in anderen Studiengängen der BWL	
9	STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE	
	8 /160	
10	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE	
	Prof. Dr. Stephan Weinert	

LITERATUREMPFEHLUNG

International Human Resource Management:

Harzing, A.-W. & Pinnington, A. (2014). International Human Resource Management. Los Angeles u.a.;

Thomas, D.C. & Peterson, M.F. (2014). Cross-Cultural Management: Essential Concepts. 3. überarbeitete Auflage;

Thousand Oaks, Calif. & London: Sage; Dowling, P.J., Festing, M. & Engle, A. (2010). International Human Resource Management. 7. Auflage;

Andover: Cengage; Hoyer, K. (2005). Internationales Personalmanagement. Springer: Wiesbaden;

Weber, W. (2001). Internationales Personalmanagement. 2., aktualisierte und überarbeitete Auflage, Springer: Wiesbaden;

sowie Downloadbereich Fachbereich II; Alle Titel in der jeweils aktuellen Auflage.

Intercultural Management:

Hofstede, G., Hofstede, G. J. & Minkov, M. (2010). Cultures and organizations: software of the mind. New York: McGraw-Hill;

11

Hall, E. T. & Hall, M. R. (2001). Understanding cultural differences. Yarmouth, Me.: Intercultural Press;

House, R. J. (2004). Culture, leadership, and organizations: the GLOBE study of 62 societies. Thousand Oaks: Sage

English in International Business:

Business Proficiency (Klett Verlag); Market Leader 3rd edition Intermediate/Upper-Intermediate Course Book (Pearson Longman);

Business Grammar and Practice (Oxford University Press);

Business Vocabulary in Use –Advanced (Cambridge); In Company 3.0 Upper Intermediate (MacMillan);

Cambridge English for Job-hunting (Cambridge);

Cambridge English for Human Resources (Cambridge); English for Human Resources – Short Course (Cornelsen);

Career Express – Business English B2 Kursbuch (Cornelsen)

Alle Titel in der aktuellen Auflage.

STUDIENGANG BACHELOR IPO						
WEITERFÜHRENDE RECHTLICHE GRUNDLAGEN DER PERSONALARBEIT						
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER	
P410	210	7	4. Semester	jedes Semester	ein Semester	
1	LEHRVERANSTALTUNGEN		KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPEN-GRÖSSE
	Arbeits- und Sozialrecht		4 SWS	(42 h)	(98 h)	38
	Internationales Recht		2 SWS	(21 h)	(49 h)	38
LERNERGERBNISS (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN						
2	<p><u>Arbeits- und Sozialrecht Vertiefungsveranstaltung Teil:</u> Aufbauend auf den Lernergebnissen des 3. Semesters „Grundlagen Arbeits- und Sozialrecht“ werden den Studierenden weitere vertiefte Einblicke der juristischen Fallgestaltungen und Zusammenhänge in Unternehmen vermittelt. Das Tarifvertragsrecht und das Betriebsverfassungsrecht bilden neben der Anwendung höchstrichterlicher Rechtsprechung Schwerpunkte der Veranstaltung. Der Umgang mit vertraulichen Personaldaten stellt ein besonderes Lernziel dar.</p> <p><u>Internationales Recht:</u> 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.</p>					
INHALTE						
3	<p>Arbeits- und Sozialrecht: Vertiefung der Kenntnisse im Individual- und Kollektivarbeitsrecht insbesondere arbeitsvertraglicher Klauseln, Tarifverträge sowie speziell ausgewählte Mitbestimmungsrechte bspw. Personalabbau, Sozialplan. Zudem werden Flexibilisierungspotentiale im Hinblick auf den Personalbestand und die Entgeltfindung erläutert. Praktische Falllösungen und Anwendungen in der Praxis stehen im Vordergrund der Veranstaltung.</p> <p>Internationales Recht: EU-Recht, Bedeutung der europäischen und internationalen Vorgaben für den Vertragsschluss, Regeln der Auslegung und Anwendung internationaler Normen in der arbeitsrechtlichen Praxis, Grundzüge der Regelungen bei grenzüberschreitenden Arbeitseinsätze.</p>					
4	LEHRFORMEN			SPRACHE:		
	Vorlesung			Deutsch		
TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN						
5	FORMAL Einschreibung im Studiengang IPO					
INHALTLICH Bestandene Modulprüfung Grundlagen Recht und Modulprüfung Grundlagen Arbeits- und Sozialrecht						

6	PRÜFUNGSFORMEN
	Klausur oder mündliche Prüfung oder Präsentation
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS
	Insgesamt bestandene Modulprüfung
	VERWENDUNG DES MODULS
8	Wichtige arbeitsrechtliche Besonderheiten zur Nutzung für andere Personalmodule im Studiengang IPO
	STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE
9	7 /160
	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE
10	Prof. Dr. Claudia Kohl
	LITERATUREMPFEHLUNG
11	<p>Bellgardt, Peter/ Wauschkuhn, Peter/Kohl, Claudia: Arbeitsrecht mit E-Learning Zugang, Learn4Use, jeweils neueste Aufl.</p> <p>Schaub, Günter/Schader, Peter: Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch, München, jeweils neueste Aufl.</p> <p>Bröckermann, Reiner: Personalwirtschaft – Lehr und Übungsbuch für Human Resource Management, Stuttgart, jeweils neueste Aufl.</p> <p>Purnhagen, Kai: Europarecht, Jurakompakt, jeweils neueste Aufl.</p> <p>Küfner-Schmitt, Irmgard: Arbeitsrecht, Prüfungswissen, Multiple-Choice-Tests, Klausurfälle, Haufe, jeweils neueste Aufl.</p>

STUDIENGANG BACHELOR IPO					
DIGITALISIERUNG IM HUMAN RESOURCE MANAGEMENT					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
P420	270	9	4. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPEN-GRÖSSE
	Grundlagen und Entwicklungen der Digitalisierung	2 SWS	(21 h)	(46,5 h)	38
	Softwareunterstütztes Personalrechnungswesen	2 SWS	(21 h)	(46,5 h)	38
	HR-Software in der betrieblichen Praxis	2 SWS	(21 h)	(46,5 h)	38
	Arbeitsrechtliche Folgen der Digitalisierung	2 SWS	(21 h)	(46,5 h)	38
2	LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN				
	<p>Die Lernenden kennen die Grundlagen der Digitalisierung im Überblick und können die elementaren Zusammenhänge der Einzelteile (Technik und Organisation) in ihrer Bedeutung und Wirkung erklären. Die Lernenden kennen die wichtigsten softwaregestützten Personalabrechnungssysteme (DATEV, SAP, SAGE und AGENTA) 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.</p> <p>Für den arbeitsrechtlichen Kontext können die Studierenden die Auswirkungen des digitalen Wandels der Arbeitswelt durch den vermehrten Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien im Zusammenhang mit der aktuellen Rechtslage bewerten. Insbesondere Veränderungen im Zusammenhang mit dem Beschäftigten wird erarbeitet. Anhand von Fallstudien werden zukünftige Anforderungen im Hinblick auf ihre rechtswirksame Umsetzung im Arbeitsalltag begutachtet</p>				
3	INHALTE				
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundlagen der Wirtschaftsinformatik, insbesondere Aufbau und Einsatz von Datenbanken ▪ Stellung der Informationen aus dem HR-Bereich des Unternehmens im Kontext des Managementinformationssystems (Informationsarchitektur, Big Data) ▪ Vergleich der Leistungsmerkmale und Anwendungsbedingungen der verschiedenen Softwareprogramme zur Lohnabrechnung ▪ Selbständige Bearbeitung unterschiedlicher Lohnabrechnungsprobleme unter Verwendung der Standardsoftware von DATEV (Fallstudie) 				

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vergleich der Leistungsmerkmale und Anwendungsbereiche (Digitale Personalakte, E-Recruiting, E-Assessment, E-Learning und Development, Workforce Planning, Personal Analytics u.a.) ▪ Beispielhafte Bearbeitung konkreter betrieblicher Aufgabenstellungen unter Einsatz der passenden HR-Softwaretools ▪ Vereinbarkeit verschiedener Rechtsnormen (bspw. Arbeitszeitgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz) im Hinblick auf Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt. ▪ Neue Arbeitseinsatzformen (bspw. Crowdfunding) ▪ Beschäftigtendatenschutz ▪ Zeit- und ortsflexibles Arbeiten ▪ Mitbestimmung und Teilhabe 	
4	LEHRFORMEN	SPRACHE
	Vorlesung, Fallstudienbearbeitung, Projektanwendung	Deutsch
5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN	
	FORMAL Einschreibung im Studiengang IPO	
	INHALTLICH Voraussetzung erfolgreiche Teilnahme im Fach Personalrechnungswesen	
6	PRÜFUNGSFORMEN	
	Klausur und Projektarbeit	
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS	
	Insgesamt bestandene Modulprüfung	
8	VERWENDUNG DES MODULS	
	Zur anteiligen Verwendung in anderen personalwirtschaftlichen und/oder betriebswirtschaftlichen Modulen.	
9	STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE	
	9 /160	
10	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE	
	Prof. Dr. Rudolf Mohr	
11	LITERATUREMPFEHLUNG	
	<p>Foerster, Axel-Friedrich: Zuwendungen an Arbeitnehmer optimal gestalten 2017, Nürnberg 2017.</p> <p>Beck, Christian: Kurzarbeit; Nürnberg 2016, Ennemoser, Birgit: Bescheinigungen in der Entgeltabrechnung, Nürnberg 2016: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Weissbuch Arbeiten 4.0, Stand 2017.</p>	

STUDIENGANG BACHELOR IPO					
SYSTEME UND FUNKTIONEN DES HUMAN RESOURCE MANAGEMENT					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
P430	210	7	4. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPEN-GRÖSSE
	Personalplanung und -controlling	2 SWS	(21 h)	(84 h)	38
	Strategien und Konzepte der Rekrutierung	2 SWS	(21 h)	(84 h)	38
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	<u>Personalplanung und -controlling:</u> Sie erkennen die Verbindung zur Personalplanung und können Verfahren der Personalbedarfsplanung anwenden. Einfache Fallgestaltungen zur Ermittlung des Personalbedarfs können berechnet werden. Studierende verstehen die Zielsetzungen und Methoden, um Personalziele zu kontrollieren.				
	<u>Strategien und Konzepte der Rekrutierung:</u> Die Personalbeschaffungsplanung wird als Bindeglied zum Personalbeschaffungsprozess verstanden. Die einzelnen Schritte des Prozesses werden reflektiert, angewendet und analysiert. Durch die Arbeit in Gruppen wird die Teamfähigkeit geübt. Die Gruppenmitglieder können die Ergebnisse präsentieren und vor dem Plenum verteidigen.				
INHALTE					
3	<u>Personalplanung und -controlling:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmensführung als Rahmen für Unternehmensplanung und Kontrolle ▪ Unternehmensplanung und Kontrolle als Rahmen der Personalplanung und Personalcontrolling ▪ Definition Personalplanung, ▪ Überblick kollektive Personalplanung ▪ Operative quantitative Personalbestands- und -bedarfsplanung, ▪ Personalcontrolling: ▪ Grundlagen und Theorien eines Controllingansatzes für HR ▪ Funktionale Unternehmensplanung und -kontrolle der Ressource Arbeit ▪ Operativer Controllingzyklus von HR-Zielgrößen ▪ Personalkennzahlen und Kennzahlensysteme ▪ Personalkostenplanung und -kontrolle 				
	<u>Strategien und Konzepte der Rekrutierung</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Personalbeschaffung und -marketing ▪ Überblick Ziele ▪ Personalbeschaffungsprozess ▪ Interne und externe Personalbeschaffung ▪ Auswahlverfahren 				

4	LEHRFORMEN	SPRACHE
	Vorlesungen mit Projektarbeiten und Übungen	Deutsch
5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN	
	FORMAL Einschreibung im Studiengang IPO	
	INHALTLICH Als Voraussetzung wird die Teilnahme an allen Modulen des ersten Studienjahres empfohlen.	
6	PRÜFUNGSFORMEN	
	Klausur oder Seminararbeiten	
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS	
	Insgesamt 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	
	7 /160	
10	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE	
	Prof. Dr. Thomas Martin	
11	LITERATUREMPFEHLUNG	
	<p>Scholz, Christian: Personalmanagement, Informationsorientierte und verhaltensorientierte Grundlagen, 6. Aufl., Vahlen, München, 2014.</p> <p>Bartscher Th./Juliane Stöckl/ Thomas Träger: Personalmanagement - Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis, Pearson, 2. Aufl. München 2017.</p> <p>Stock-Homburg, R.: Personalmanagement: Theorien - Konzepte – Instrumente, 3. Aufl., Springer, Wiesbaden 2013.</p>	

STUDIENGANG BACHELOR IPO					
INTEGRATIVES PRAXIS-FORSCHUNGSPROJEKT					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
P440	210	7	4. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPENG-RÖSSE
	Integratives Praxis-Forschungsprojekt	6 SWS	(63 h)	(147 h)	38
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	<p>Durch die eigenständige Bearbeitung einer Aufgabenstellung aus dem Personalmanagement oder angrenzenden Bereichen (z.B. Leadership, Organisation) 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.</p>				
INHALTE					
3	<p>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.</p>				
4	LEHRFORMEN		SPRACHE		
	Projekt, Übungen, Fallbeispiele, Gruppenarbeiten, Seminarvortrag		Deutsch / Englisch		
TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN					
5	FORMAL Einschreibung im Studiengang IPO				
INHALTLICH Bestandene Modulprüfung P250 Empirische Sozialforschung und quantitative Methoden					
PRÜFUNGSFORMEN					
6	Projektbericht und -präsentation				
VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS					
7	Insgesamt bestandene Modulprüfung				

	VERWENDUNG DES MODULS
8	Greift Kenntnisse aus allen bisherigen Personalmanagementthemengebieten auf; ermöglicht Orientierung für die Bachelor-Thesis
	Stellenwert der Note für die Endnote
9	7 /160
	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE
10	Prof. Dr. Stephan Weinert
	LITERATUREMPFEHLUNG
11	<p>Döring, N. & Bortz, J. (2016): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. 5. Vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage. Heidelberg: Springer;</p> <p>Theisen, M. R. (2017). Wissenschaftliches Arbeiten: erfolgreich bei Bachelor- und Masterarbeit;</p> <p>Bartscher, T., Stöckl, J. & Träger, T. (2012). Personalmanagement. München: Pearson;</p> <p>Scholz, C. (2011). Grundzüge des Personalmanagements. München. Vahlen sowie Downloadbereich des Fachbereichs II.</p>

STUDIENGANG BACHELOR IPO					
AUSLANDSEMESTER /PRAKTISCHES STUDIENSEMESTER					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
P500	900	30	5. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPENGROSSE
	Nur an ausländischen Hochschulen	<u>Ausländische Hochschule:</u> abhängig von der jeweiligen Hochschule. <u>Unternehmen:</u> Vollzeit, 20 Wochen		abhängig von der jeweiligen Hochschule / Arbeitszeit des Unternehmens	
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	AUSBILDUNGSZIELE				
	<p>Das <i>Auslandssemester</i> an einer <i>ausländischen Hochschule</i> soll das Studium im Inland, mit Bezug zu dem Studiengang Internationales Personalmanagement und Organisation (IPO), ergänzen und den Einstieg eines Bachelors Absolventen/in ins Berufsleben in einer zunehmend globalisierten Welt erleichtern.</p> <p>Im <i>Praktischem Studiensemester</i> sollen die Studierenden praktische Kenntnisse in möglichst vielen für das Personalmanagement relevanten Bereichen eines Wirtschaftsunternehmens oder einer wirtschaftsnahen Institution im In- oder Ausland erwerben. Es geht um die Vermittlung von Kenntnissen über die wirtschaftlichen und organisatorischen Zusammenhänge des Unternehmens.</p>				
3	INHALTE				
	Abhängig von den jeweiligen Modulen / Lehrveranstaltungen im Auslandssemester bzw. der Stellenbeschreibung, die dem praktischen Studiensemester zugrunde liegt.				
4	LEHRFORMEN			SPRACHE	
	Abhängig von Unternehmen und den ausländischen Hochschulen			Deutsch / Englisch	
5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN				
	FORMAL Bestandene Prüfungen des 1. Studienjahrs.				
INHALTLICH Die Teilnahme an den Module des 1. bis 4. Semesters wird empfohlen					
6	PRÜFUNGSFORMEN				
	Abhängig von den ausländischen Hochschulen bzw. Zeugnis des Praktischen Studiensemester.				
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS				
	<u>Nachweis des Auslandssemesters an einer ausländischen Hochschule:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ eine Immatrikulationsbescheinigung der anerkannten und ausländischen Hochschule über das Auslandssemester, 				

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ den Nachweis der Belegung von Fächern im Umfang von 30 ECTS und den dazugehörigen Prüfungen. ▪ Vorlage eines schriftlichen Erfahrungsberichts, der so detailliert und umfangreich ist, dass dieser Erfahrungen aus dem Auslandsaufenthalt angemessen widerspiegelt. <p><u>Nachweis des Praktischen Studiensemesters</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ „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.
	VERWENDUNG DES MODULS
8	Erwerb von Interkultureller Kompetenzen, Anwendung der Erfahrungen in der Bachelorarbeit und Berufsbefähigung nach dem Studium.
	Stellenwert der Note für die Endnote
9	30 /160
	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE
10	Prof. Dr. Stephan Weinert
	SONSTIGE INFORMATIONEN
11	Weiteres regelt die Ordnung zum Auslandsemester/Praktischem Studiensemester des Studiengang IPO

STUDIENGANG BACHELOR IPO					
KOMPETENZMANAGEMENT					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
P610	270	9	6. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPEN-GRÖSSE
	Personalentwicklung	4 SWS	(42 h)	(138 h)	38
	Personalführung	2 SWS	(21 h)	(69 h)	38
LERNERGESBISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	<p>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. Die Studierenden haben ein umfassendes Verständnis von der Bedeutung, den Zielen und den Bedingungen von Personalführung und können zentrale 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.</p>				
INHALTE					
3	<p><u>Personalentwicklung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 mit digitalen Medien ▪ Lernender Mensch in Organisation: ausgewählte psychologische, pädagogische und organisatorische Aspekte 				

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Besondere Zielgruppen in der Personalentwicklung (u.a. Jugendliche, Ältere, Zugewanderte, Behinderte) ▪ Planung, Durchführung und Evaluation von Personalentwicklungsangeboten (am Beispiel von dualer Berufsausbildung und Training) <p><u>Personalführung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundlagen der Personalführung – Grundannahmen, Ziele, Entwicklungen und Abgrenzung ▪ Zentrale Theorien und Konzepte zu Führung, Führungsstrukturen und Führungsprozesse ▪ Anforderungen an, Kompetenzen von und Führungsalltag von Führungskräften - Realbetrachtung an Beispielen ▪ 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. 	
	LEHRFORMEN	SPRACHE
4	Vorlesung, Fallstudienbearbeitung, forschendes Lernen, Expertenvorträge, Exkursion	Deutsch
	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN	
5	FORMAL Einschreibung im Studiengang IPO	
	INHALTLICH erfolgreiche Teilnahme an den Modulen 1. -4.Sem.	
	PRÜFUNGSFORMEN	
6	Klausur oder Seminararbeit oder Präsentation	
	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS	
7	Insgesamt bestandene Modulprüfung	
	VERWENDUNG DES MODULS	
8	Das Modul dient der Förderung spezifischer fachlicher und methodischer Kompetenzen in zwei zentralen Funktionsbereichen des Personalmanagements des Studienganges um die Absolventen zu befähigen, eigenständig und evidenzbasiert Aufgaben in Unternehmen in diesen Funktionsbereichen zu übernehmen und erfolgreich umzusetzen.	
	STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE	
9	9 /160	
	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE	
10	Prof. Dr. Anton Wengert	

LITERATUREMPFEHLUNG

Personalentwicklung:

Arnold, P., Kilin, L., Thillosen, A., Zimmer, G.M., (2018): Handbuch E-Learning: Lehren und Lernen mit digitalen Medien, 5. Auflage, Bielefeld: UTB.

Becker, M. (2013): Personalentwicklung: Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis, 6. Auflage, Stuttgart: Schäffer Poeschel.

Bröckermann, R., Müller-Vorbrüggen, M. (2010): Handbuch Personalentwicklung: Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung, 3. Auflage, Stuttgart: Schäffer Poeschel.

Dittler, U. (Hrsg.) (2011): E-Learning: Einsatzkonzepte und Erfolgsfaktoren des Lernens mit interaktiven Medien, 3. Auflage, München: Oldenbourg.

Ryschka, J., Solga, M., Mattenklott, A. (Hrsg.) (2014): Praxishandbuch Personalentwicklung: Instrumente, Konzepte, Beispiele, 3. Auflage, Heidelberg: Springer Gabler.

Sonntag, K. (2016): Personalentwicklung in Organisationen: Psychologische Grundlagen, Methoden und Strategien, 4. Auflage, Göttingen: Hogrefe.

Wegerich, Chr. (2015): Strategische Personalentwicklung in der Praxis: Instrumente, Erfolgsmodelle, Checklisten, Praxisbeispiele, 3. Auflage, Berlin: Springer Gabler.

Personalführung:

Creuzsen, U., Gall, B., Hackl, O. (2017): Digital Leadership: Führung in Zeiten des digitalen Wandels, Wiesbaden: Springer Gabler.

Felfe, J. (2014): Trends der psychologischen Führungsforschung: Neue Konzepte, Methoden und Erkenntnisse (Psychologie für das Personalmanagement); Göttingen: Hogrefe.

Felfe, J. (2009): Mitarbeiterführung (Praxis der Personalpsychologie, Band 20) Göttingen: Hogrefe.

Paschen, M., Dihsmäier, E.: (2014): Psychologie der Menschenführung: Wie Sie Führungsstärke und Autorität entwickeln, 2. Auflage, Heidelberg: Springer

Petry, Th. (2016): Digital Leadership: erfolgreiches Führen in Zeiten der Digital Economy, Freiburg: Haufe Lexware.

Simmel, Chr., I. (2015): Interkulturelle Personalführung am Beispiel von international agierenden Unternehmen: eine soziologische Studie über kulturelle geprägte Unterschiede, Frankfurt: Lang.

von Rosenstiel, L., Regnet, E., Domsch, M. (Hrsg.) (2003): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für ein erfolgreiches Personalmanagement, 5. Auflage, Stuttgart: Schäffer Poeschel.

Weibler, J. (2016): Personalführung, 3. Auflage (bearbeitet von Endres, S.; Kuhn, Th.) München: Vahlen.

Ergänzende ausgewählte aktuelle Artikel aus: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Zeitschrift für Personalführung, Zeitschrift für Personalforschung, International Journal of Human Resource Management, Journal of Vocational Behavior, Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie.

STUDIENGANG BACHELOR IPO					
WAHLMODUL AUSBILDUNG DER AUSBILDER (ADA)					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
P630	-	-	6. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPENG-RÖSSE
	Ausbildereignungsprüfung (ADA-Arbeitspädagogische Grundlagen für Ausbilder)	4 SWS	(42 h)	(78 h)	25
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	<p>Die Studierenden haben einen fundierten Überblick über das deutsche Bildungssystem und das darin eingebettete duale System der Berufsbildung und können deren Strukturen, Entwicklungen und Stärken bzw. Schwächen zuordnen und bewerten. Sie können die rechtlichen Voraussetzungen und betrieblichen Bedingungen für eine Berufsausbildung differenzieren, die erforderlichen organisatorischen und pädagogischen Prozesse ausführen und deren Wirkungen überprüfen. Sie gestalten Kooperationen mit den an der Berufsausbildung beteiligten Akteuren (Berufsschule, Kammern, Eltern). Sie können den Lernfortschritt der Auszubildenden begründet vergleichen und beurteilen und ggf. die erforderlichen pädagogischen Unterstützungsangebote zu implementieren.</p>				
INHALTE					
3	<p>Hinweis: Die zu vermittelnden Inhalte des Moduls orientieren sich an den verbindlichen Vorgaben der Ausbildereignungs-Verordnung in der Fassung vom 21.Januar 2009; adäquate Vorleistungen aus dem Studium, insbesondere aus den Studiengängen Internationales Personalmanagement und Organisation (Bachelor) und international Human Resource Management (Master) werden nach Überprüfung auf Vorbereitungsinhalte angerechnet.</p> <p>Teil 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen (Rahmenbedingungen der Ausbildung) (5 Stunden) Strukturen des Berufsbildungssystems, Nutzen und Vorteile betrieblicher Ausbildung Eignung des Betriebes, Qualifikationen, Funktionen und Aufgaben der Ausbildungsmitwirkenden, Ausbildungsbedarf planen, Einsatzmöglichkeiten von Berufsvorbereitungsmaßnahmen.</p> <p>Teil 2: Ausbildung vorbereiten und Auszubildende einstellen (Rahmenplanung der Ausbildung) (10 Stunden) Mitwirkung der betrieblichen Interessenvertretung in der Berufsbildung, Ausbildungsordnung und Ausbildungsplan, Kooperationspartner bei der Ausbildung, partielle Berufsausbildung im Ausland, Suche und Auswahl von Auszubildenden, Berufsausbildungsvertrag als Grundlage.</p> <p>Teil 3: Ausbildung durchführen: (didaktisch – methodische Feinplanung) (22 Stunden) Lern- und Kompetenzziele formulieren, Ausbildungsmethoden und Ausbildungsmedien</p>				

	<p>auswählen, Lern- und Arbeitsaufgaben entwickeln, Lernkultur und lernförderliche Bedingungen, Probezeit organisieren, gestalten und bewerten zusätzliche Ausbildungsangebote auswählen, soziale und persönliche Entwicklung begleiten und interkulturelle Kompetenz fördern, Unterstützung bei Lernschwierigkeiten, Leistungsbeurteilung.</p> <p>Teil 4: Ausbildung abschließen: (Prüfungen und Zeugnisse) (5 Stunden) Anmeldung zur Prüfung, Vorbereitung auf die Abschlussprüfung, Zeugnisse erstellen, Betriebliche Entwicklungswege und Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung aufzeigen.</p>	
4	LEHRFORMEN	SPRACHE
	Seminar, Fallstudienbearbeitung, Übungen	Deutsch
5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN	
	FORMAL Immatrikulation an der HS Ludwigshafen	
	INHALTLICH Grundlagenkenntnisse im Personalmanagement und im Arbeitsrecht	
6	PRÜFUNGSFORMEN	
	Klausur, Präsentation, Unterweisung (Prüfung erfolgt durch IHK Ludwigshafen am Rhein)	
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS	
	Bestandene Klausur, bestandene Präsentation bzw. Unterweisung mit mündlicher Prüfung	
8	VERWENDUNG DES MODULS	
	Die Studierenden erhalten mit der bestandenen Prüfung die Berechtigung (bei Vorliegen einer Berufsausbildung oder eines abgeschlossenen Erststudiums), als Ausbilder nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) in kaufmännischen Berufen ausbilden zu können.	
9	Stellenwert der Note für die Endnote	
	0 /160	
10	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE	
	Prof. Dr. Anton Wengert	
11	LITERATUREMPFEHLUNG	
	<p>Asmuth, S., Werner, U. (2017): Duale Berufsausbildung sichtbar gemacht – eine illustrierte Einführung mit digitalem Foliensatz, 3.Auflage, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.</p> <p>Bundesministerium für Bildung und Forschung (2018) Berufsbildungsbericht, Berlin: BMBF (jeweils aktuelle Auflage).</p> <p>Bundesministerium für Bildung und Forschung (2018) Ausbildung und Beruf – Rechte und Pflichten während der Ausbildung, Berlin: BMBF (jeweils aktuelle Auflage).</p> <p>Eiling, A., Schlotthauer, H. (2016): Handlungsfeld Ausbildung: Arbeitsmappe zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung, 8. Auflage, Hamburg: Feldhaus.</p> <p>Ruschel, A. (2014): Die Ausbildereignungsprüfung. Vorbereitung auf die schriftliche und praktische Prüfung. 6.Auflage, Herne: Kiehl.</p> <p>Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK): IHK AEVO-App Trainieren und Testen, https://www.ihkpruefungsvorbereitung.de/ihk-aevo-app/</p>	

Internet: Bundesinstitut für Berufsbildung: Forum Ausbilder: https://www.foraus.de/html/foraus_index.php (immer mit interessanten Beiträgen).

Fachzeitschrift: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung (Verlag Bertelsmann, Bielefeld).

STUDIENGANG BACHELOR IPO					
BACHELOR-ARBEIT					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
P699	360	12	1. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPENG-RÖSSE
		Nach Termin- absprache mit Betreuerin /Betreuer		(360 h)	
LERNERGERBNISS (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	Die Studierenden sind in der Lage, auf Grundlage von im Studium erworbenen Kompetenzen, ein aktuelles anwendungsorientiertes Thema aus dem Bereich Personalmanagement in einem Zeitraum von 12 Wochen selbständig mit wissenschaftlichen Methoden zu bearbeiten.				
INHALTE					
3	Die Erstellung der Bachelorarbeit umfasst die Recherche und Erarbeitung des aktuellen Forschungsstandes, das 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		SPRACHE		
	Konsultationen bei der Betreuerin /dem Betreuer		Deutsch / Englisch		
TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN					
5	FORMAL Zulassung zur schriftlichen Abschlussarbeit nach §7 der Speziellen Prüfungsordnung des Studiengangs IPO.				
INHALTLICH Kenntnisse im Wissenschaftlichen Arbeiten.					
PRÜFUNGSFORMEN					
6	Schriftliche Abschlussarbeit im Umfang von 60 Seiten Text.				
VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS					
7	Termingerechte Abgabe der Arbeit und positives Erst- und Zweitgutachten.				
VERWENDUNG DES MODULS					
8	Integration von Forschungsergebnissen in die Weiterentwicklung von Lehrveranstaltung.				

9	Stellenwert der Note für die Endnote
	24 /160
10	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE
	Prof. Dr. Stephan Weinert
11	SONSTIGE INFORMATIONEN
	Die Abfassung der Bachelorarbeit in englischer Sprache wird begrüßt.