



OSTBAYERISCHE
TECHNISCHE HOCHSCHULE
REGENSBURG

BETRIEBSWIRTSCHAFT

Masterstudiengang Human Resource Management

kooperativer Studiengang der Hochschulen
OTH Amberg-Weiden, TH Deggendorf und
OTH Regensburg

Gültig für aktuelle SPO (Fassung vom 01. April 2022)

Stand: 07.06.2022

Erläuterungen

Hinweis

Bitte beachten Sie insbesondere die Regelungen der Studien- und Prüfungsordnung zum Masterstudiengang Human Resource Management sowie den Anhang zur Studien- und Prüfungsordnung.

Die SPO ist in der jeweils aktuellen Fassung gültig.

Aufbau des Studiums

Das Studium umfasst eine Regelstudienzeit von 3 Semestern.

Anmeldeformalitäten

Prinzipiell gilt für alle Prüfungsleistungen Anmeldepflicht beim Referat Prüfungen und Praktikum (innerhalb der Anmeldefrist).

Zusätzliche Formalitäten sind ggf. in den Modulbeschreibungen aufgeführt.

Abkürzungen

ECTS-Credits = Das European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) ist ein Punktesystem zur Anrechnung von Studienleistungen.

SWS = Semesterwochenstunden

Workload

Einem Credit-Point wird ein Workload von 30 Gesamtstunden zu Grunde gelegt.

Informationen zur Verwendbarkeit einzelner Module im Studiengang sowie in anderen Studiengängen

Die nachfolgenden Informationen beziehen sich auf alle Module im Masterstudiengang.

Die Module dieses Masterstudiengangs sind in sich abgeschlossen und bauen grundsätzlich formal nicht aufeinander auf. Dennoch kann das vermittelte Know-How der Module in allen anderen Modulen zum Einsatz kommen. Inhaltliche Verknüpfungen und Verzahnungen der einzelnen Module des Curriculums stellen sicher, dass die Absolventinnen und Absolventen über modulübergreifende sowie fachgebietsübergreifende Kompetenzen und Fähigkeiten verfügen.

Die vorangehenden Module bilden, je nach gewähltem Themenschwerpunkt, die Wissensbasis für das Modul Masterarbeit.

Ein Einsatz der Module ist auch in anderen Studiengängen sowohl mit betriebswirtschaftlichem als auch sozialwissenschaftlichem Schwerpunkt denkbar, da vertiefte Kenntnisse in den jeweiligen Wissensgebieten für alle qualifizierten Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter empfehlenswert sind.

Die Module sind grundsätzlich spezifisch für das HRM-Masterstudium. Aufgrund der zeitlichen Gestaltung in einem Blockmodell (Vorlesungen in der Regel ganztags von Montag bis Mittwoch) ist eine Teilnahme Studierender anderer Masterstudiengänge nur bedingt möglich.

Die Studierenden des Masterstudiengangs Europäische Betriebswirtschaft, die den Studienschwerpunkt HR gewählt haben, nehmen an den Modulen „Strategisches Personalmanagement“ und „International Human Resource Management“ teil. Ansonsten sind die Module in dieser Form in keinem anderen Studiengang als Pflicht- oder Wahlpflichtmodule vorgesehen.

Inhalt

Strategisches und internationales Management

Strategisches Personalmanagement.....	5
International Human Resource Management.....	8
Arbeitsmarkt und Beschäftigungspolitik	11

Rechtliche und administrative Fragen des HRM

Arbeitsrecht im Personalmanagement	14
Personalcontrolling	17
IT im Personalmanagement	20
Vergütungsmanagement.....	23

Instrumente der Personalpolitik

Mitarbeiterbindung	26
Gesundheitsmanagement	29
Personalrekrutierung und Employer Branding	32
Personalentwicklung und -förderung	35

Mensch und Organisation

Organisationsentwicklung und Change Management.....	38
Empirische Personalforschung	42
Konflikt, Kooperation, Mediation	45
Masterarbeit schriftlich	48
Masterkolloquium.....	51

Modulnummer 1	Modultitel Strategisches Personalmanagement (Strategic HRM)		
Kurzbezeichnung SPM	Semester 1	Anzahl der SWS 4	Häufigkeit des Angebots jedes Studienjahr (WiSe)
Modulverantwortlich Prof. Dr. Carina Braun	Veranstaltungstyp Seminaristischer Unterricht		Dauer des Moduls 1 Semester
Dozierende Prof. Dr. Carina Braun	Art der Lehrveranstaltung Pflichtmodul		Lehrsprache Deutsch
Zugangsvoraussetzungen -			
<p>Qualifikationsziele</p> <p>Die nachfolgenden Qualifikationsziele werden in verschiedene Dimensionen unterteilt. Jede Dimension entspricht dabei einer angestrebten Kompetenzstufe. Folgende Kompetenzstufen werden unterteilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niveaustufe 1 (Kennen): oberflächliches Verstehen einfacher Strukturen bzw. Abfrage erworbenen Wissens • Niveaustufe 2 (Können): oberflächliches Verstehen mehrerer Strukturen bis zu tieferem Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bzw. Gelerntes übertragen, zerlegen, kombinieren und einsetzen • Niveaustufe 3 (Verstehen und Anwenden): tieferes Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bis zur Abstraktion und Erweiterung auf andere Strukturen bzw. Wissen hinterfragen und/oder bewerten, Zusammenhänge und Auswirkungen erläutern <p>Die jeweilige Dimensionszuordnung der Qualifikationsziele wird durch die Ergänzung der jeweiligen Ziffer (1,2 oder 3) in der Kompetenzbeschreibung dargestellt.</p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden kennen die grundlegenden Erfolgsfaktoren, Handlungsfelder und aktuelle Trends des Personalmanagements (2). Sie verstehen den Zusammenhang zwischen unternehmerischen Planungen, ggf. auch gesellschaftlichen Entwicklungen und einem strategisch ausgerichteten Management der Personalressourcen (3). Die Studierenden sind in der Lage, die Aufgaben des Personalmanagements optimal mit der Unternehmensstrategie zu verzahnen (3).</p> <p><u>Sozialkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verstehen die Anforderungen, denen ein strategisches Personalmanagement zukünftig gegenüberstehen wird (2). Sie kennen die Schnittstellen zwischen unterschiedlichen HR-Funktionen und können Potenziale im HR-Bereich durch ein gezieltes Miteinander über HR-Funktionen hinweg nutzen (2).</p>			

Methodenkompetenz

Die Studierenden sind befähigt, Trends zu analysieren, diese sowie die Unternehmensstrategie auf die Aufgaben des Personalmanagements zu transferieren sowie grundlegende Methoden des Personalmanagements einzusetzen, um damit zur erfolgreichen Unternehmensentwicklung beizutragen (2).

Persönliche Kompetenz

Die Studierenden verstehen, welche Kompetenzen und Haltungen die Personalerinnen und Personaler mitbringen und entwickeln müssen, um die Nachhaltigkeit, den Wirkungsgrad und die Akzeptanz ihrer Aktivitäten zu steigern (2). Sie können Entwicklungen in der Arbeitswelt kritisch reflektieren und Stellung dazu nehmen (2).

Inhalt der Lehrveranstaltung

Unternehmens- und Personalstrategie

- Zusammenhang von Unternehmens- und Personalstrategie
- Prozess der Strategieentwicklung
- Grundfunktionen und Handlungsfelder des (strategischen) Personalmanagements
- (HR-)Trendmanagement

Gruppenarbeiten

- Transfer einer unternehmerischen Situation auf die Aktivitäten und Aufgaben des Personalmanagements
- Strategischer Beitrag von speziellen HR-Funktionen (Personalleitung, Change Management, Personalentwicklung, Recruiting, HR Business Partner)
- Zusammenarbeit über Personalmanagementfunktionen hinweg

Literatur

Pflichtliteratur

Skriptum, Vorlesungsunterlagen

Zusätzlich empfohlene Literatur

Braun, C. & Pundt, L. (2020): Personalmanagement klipp & klar, Wiesbaden: Springer
 DGFP e.V.: Megatrends: Zukunftsthemen im Personalmanagement analysieren und bewerten, Bielefeld 2012
 Dillerup, R./ Stoi, R.: Unternehmensführung, München 2006
 Mollo, J. A.: Strategic Human Resource Management, Cengage Learning, 2016, 4. Auflage
 jeweils in aktueller Auflage

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht mit Übungen
 HR-Planspiel mit Gruppenarbeiten

Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten

mündliche Prüfung
 Dauer: 20 Minuten

	Zulassungsvoraussetzung zur Prüfung: Präsentation (Bewertung der Präsentation mit/ohne Erfolg)	
Besonderes	-	
ECTS-Credits 5	Gesamtarbeitsaufwand 150 Stunden Kontakt/Präsenzzeit: 60 h Studentische Eigenarbeit: 90 h	Gewichtung der Note in der Gesamtnote 1

Module number 2	Module title International Human Resource Management		
Code INK	Semester 2	Number of WSH 4	Module offered every academic year (summer semester)
Module coordinator Prof. Dr. Ludwig Voußem	Tuition type Seminar-style tuition		Module duration 1 semester
Lecturer Prof. Dr. Ludwig Voußem	Compulsory/Elective Compulsory		Module language English
Access requirements Solid understanding of the fundamentals of Human Resource Management is recommended.			
Learning outcomes The qualification goals mentioned below are subdivided into three dimensions. Each dimension corresponds to a target competence level. The following competence levels have been defined: <ul style="list-style-type: none"> • Competence level 1 (awareness): cursory awareness of simple structures, only previously learned knowledge is tested • Competence level 2 (comprehension): basic understanding of multiple structures up to deeper understanding of the relations between structures, learned knowledge is analysed, combined and applied • Competence level 3 (deep understanding and application): deeper understanding of the relations between structures up to independent transfer and extension of knowledge to new structures, learned knowledge is critically questioned and/or evaluated, interrelations between structures and their consequences are reflected and explained <p>The competence level of the respective qualification goal is represented by the corresponding number (1, 2 or 3) in the competence descriptions below.</p> <p>On completing the module the students will have achieved the following learning outcomes on the basis of scientific methods:</p> <p><u>Subject skills</u></p> <p>Students appreciate the diversity of ways in which HRM is practiced around the globe and they discuss institutional and cultural influences on IHRM (2). They are able to develop solutions for the specific HRM challenges companies face when operating across borders, such as balancing needs for local responsiveness with needs for global integration and fostering global learning and collaboration (3). Students are able to manage employees sent on oversea assignments (3).</p> <p><u>Method skills</u></p> <p>Students compare statistics and indices about international employment practices (3). They analyze original scientific literature in the field of IHRM and derive evidence-based recommendations for managerial practice (3).</p>			

Social skills

Students are able to collaborate in groups in order to research contemporary issues in the global business environment and to develop solutions for human resource management practice (3). They are also able to present and discuss their results in English language (3). Students are able to explain the specific benefits, challenges, and facilitation methods when working in global and virtual teams (2).

Personal skills

Students are able to discuss the responsibilities multinational companies have towards different stakeholders (2). They are able to discuss ethical dilemmas that occur in international business operations and they can apply techniques to deal with these dilemmas (2). Students reflect on their own behavioral tendencies when working in cross-cultural settings and they recognize ways to develop a global mindset (3).

Content

- Introduction
- The International Context
 - The Contemporary Business Environment
 - International Employment Law and Labor Relations
- Cross-Cultural Management
 - National Culture
 - Managing across Cultures
- International Strategy
 - International Strategy and Structure
 - International HRM Strategy
 - Diversity Management
- IHRM functions
 - Workforce Planning and Staffing
 - Training, Development, and Careers
 - Global Talent Management
 - Performance Management and Remuneration
- International Assignees
 - Management of International Assignees

Literature

Required reading

Lecture slides, case studies handouts

Recommended reading

Brewster, C., Houldsworth, E., Sparrow, P., & Vernon, G. (2016). International human resource management. London: Kogan Page Publishers.

Dowling, P. J., Festing, M., & Engle, A. D. (2017). International human resource management (7th ed.). Andover: Cengage Learning.

<p>Edwards, T., & Rees, C. (Eds.) (2017). International human resource management: Globalization, national systems and multinational companies (Third edition). Harlow, England: Pearson.</p> <p>Harzing, A.-W., & Pinnington, A. H. (Eds.) (2014). International human resource management (4th ed.). Los Angeles: Sage.</p> <p>Hill, C. W., & Hult, G. (2017). International business: Competing in the global marketplace (11 ed). New York: McGraw-Hill.</p> <p>Luthans, F., & Doh, J. P. (2017). International management: Culture, strategy, and behavior (10th ed). New York: McGraw-Hill.</p> <p>Tarique, I., Briscoe, D. R., & Schuler, R. S. (2016). International human resource management: Policies and practices for multinational enterprises (5th ed.). New York: Routledge.</p> <p>Thomas, D. C., & Lazarova, M. B. (2014). Essentials of international human resource management: Managing people globally. London: Sage.</p> <p>Latest editions</p>		
<p>Teaching and learning methods</p> <p>Seminar-style tuition</p> <p>Case Studies</p>		
<p>Type of examination/Requirements for the award of credit points</p>		<p>Portfolio exam consisting of:</p> <p>Seminar paper and</p> <p>Open book exam</p> <p>Duration: 60 minutes</p> <p>Language: English</p> <p>Weighting: 50 % each</p>
<p>Other information</p>		-
<p>ECTS Credits</p> <p>5</p>	<p>Workload</p> <p>150 hours</p> <p>Contact/attendance time: 60 h</p> <p>Additional work: 90 h</p>	<p>Weighting of the grade in the overall grade</p> <p>1</p>

Modulnummer 3	Modultitel Arbeitsmarkt und Beschäftigungspolitik (Labour Market and Employment Policy)		
Kurzbezeichnung ABP	Semester 2	Anzahl der SWS 4	Häufigkeit des Angebots jedes Studienjahr (SoSe)
Modulverantwortlich Prof. Dr. Susanne Nonnast	Veranstaltungstyp Seminaristischer Unterricht		Dauer des Moduls 1 Semester
Dozierende Prof. Dr. Susanne Nonnast Prof. Dr. Thomas Schreck	Art der Lehrveranstaltung Pflichtmodul		Lehrsprache Deutsch
Zugangsvoraussetzungen Grundkenntnisse in Personalmanagement und Statistik empfohlen.			
<p>Qualifikationsziele</p> <p>Die nachfolgenden Qualifikationsziele werden in verschiedene Dimensionen unterteilt. Jede Dimension entspricht dabei einer angestrebten Kompetenzstufe. Folgende Kompetenzstufen werden unterteilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niveaustufe 1 (Kennen): oberflächliches Verstehen einfacher Strukturen bzw. Abfrage erworbenen Wissens • Niveaustufe 2 (Können): oberflächliches Verstehen mehrerer Strukturen bis zu tieferem Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bzw. Gelerntes übertragen, zerlegen, kombinieren und einsetzen • Niveaustufe 3 (Verstehen und Anwenden): tieferes Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bis zur Abstraktion und Erweiterung auf andere Strukturen bzw. Wissen hinterfragen und/oder bewerten, Zusammenhänge und Auswirkungen erläutern <p>Die jeweilige Dimensionszuordnung der Qualifikationsziele wird durch die Ergänzung der jeweiligen Ziffer (1,2 oder 3) in der Kompetenzbeschreibung dargestellt.</p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verstehen die Bedeutung des Arbeitsmarktes vor dem Hintergrund der Megatrends Digitalisierung, Demografie, Globalisierung und Nachhaltigkeit (2). Sie sind in der Lage, personalpolitisch relevante Fragestellungen unter Verwendung von mathematischen Methoden und statistischen Verfahren, insb. der Regressionsanalyse, zu analysieren und zu beurteilen (2). Die Studierenden verfügen über vertiefte Kenntnisse zur Flexibilisierung von Beschäftigung und können verschiedene Flexibilisierungsinstrumente beurteilen und zielgerichtet einsetzen (3). Sie haben die Fähigkeit, Herausforderungen der Arbeitswelt 4.0 / New Work zu analysieren und zu bewerten (2). Die Studierenden verstehen Rahmenbedingungen und Instrumente des Personalabbaus und können eigenständig situationspezifisch Lösungsansätze entwickeln (3).</p>			

Sozialkompetenz

Die Studierenden können vor dem gesamtwirtschaftlichen Hintergrund sachgerechte und differenzierte Positionen in Planungs- und Entscheidungsprozessen zu Beschäftigung, Flexibilisierung und Personalabbau einbringen (3). Sie sind in der Lage, relevante Fragestellungen zu Arbeitswelt 4.0 / New Work gemeinsam zu formulieren, zu diskutieren und daraus personalwirtschaftliche Lösungsvorschläge abzuleiten (3). Die Studierenden sind befähigt, Problemstellungen aus der personalwirtschaftlichen Praxis im Team auch unter Nutzung digitaler Tools zu bearbeiten und fundierte konkrete Lösungswege vorzuschlagen (3).

Methodenkompetenz

Die Studierenden beherrschen Analyse- und Präsentationstechniken und sind in der Lage, grundlegende formale Verfahren und Analysen des Arbeitsmarktes (Graphiken etc.) zu erkennen und zu interpretieren (2). Sie können sich kritisch mit verschiedenen Ansätzen in Literatur und Praxis zur Flexibilisierung von Beschäftigung auseinandersetzen und situationsangemessene Entscheidungen vorbereiten und treffen (3). Die Studierenden sind in der Lage, verschiedene Perspektiven im Trennungsmanagement einzunehmen, strukturiert zu reflektieren und konkrete Handlungsvorschläge abzuleiten (2).

Persönliche Kompetenz

Die Studierenden sind dazu befähigt, eine mitarbeiterorientierte, die Unternehmensziele beachtende, ethische Position in Fragen der Beschäftigungspolitik und Arbeitswelt 4.0 einzunehmen (3). Sie sind sich der Folgen personalpolitischer Entscheidungen bewusst und beziehen diese in ein persönliches Wertekonzept ein (2). Die Studierenden sind in der Lage, Unternehmen und Fachbereiche bei der Konzeption und Auswahl relevanter Instrumente zu beraten (2).

Inhalt der Lehrveranstaltung

- Arbeitsmarkt und Ökonometrie
- Beschäftigungspolitik und Flexibilisierung der Beschäftigung
- Arbeitswelt 4.0 und New Work
- Personalabbau und Trennungsmanagement

Literatur

Pflichtliteratur

Skriptum, Vorlesungsunterlagen

Zusätzlich empfohlene Literatur

Hermeier, B., Heupel T., Fichtner-Rosada S. (Hrsg.) (2019). Arbeitswelten der Zukunft. Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert. Wiesbaden: Springer Gabler

Freiling, T., Conrads, R., Müller-Osten, A., Porath, J. (Hrsg.) (2020). Zukünftige Arbeitswelten. Facetten guter Arbeit, beruflicher Qualifizierung und sozialer Sicherung. Wiesbaden: Springer

Andrzejewski, L., Refisch, H. (2015). Trennungs-Kultur und Mitarbeiterbindung. Kündigungen, Aufhebungen, Versetzungen fair und effizient gestalten (2. Aufl.). München: Luchterhand

Wooldridge, Jeffrey M. (2019): Introductory Econometrics A Modern Approach, Cengage

Wooldridge, Jeffrey M. (2010): Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data: Second Edition, MIT Press

Hill, C., Griffiths, W., Lim, G. (2018): Principles of Econometrics. John Wiley

jeweils in aktueller Auflage

Lehr- und Lernmethoden Seminaristischer Unterricht mit Fallstudien Gruppenarbeit intensive Diskussionen		
Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten		Portfolio-Prüfung, bestehend aus: Klausur Dauer: 60 Minuten und Studienarbeit Gewichtung: je 50 %
Besonderes		-
ECTS-Credits 5	Gesamtarbeitsaufwand 150 Stunden Kontakt/Präsenzzeit: 60 h Studentische Eigenarbeit: 90 h	Gewichtung der Note in der Gesamtnote 1

Modulnummer 4	Modultitel Arbeitsrecht im Personalmanagement (Labour Law in HRM)		
Kurzbezeichnung AIP	Semester 1	Anzahl der SWS 4	Häufigkeit des Angebots jedes Studienjahr (WiSe)
Modulverantwortlich Prof. Dr. Ingo Striepling	Veranstaltungstyp Seminaristischer Unterricht		Dauer des Moduls 1 Semester
Dozierender Prof. Dr. Ingo Striepling	Art der Lehrveranstaltung Pflichtmodul		Lehrsprache Deutsch
Zugangsvoraussetzungen Grundkenntnisse im Arbeitsrecht werden empfohlen.			
<p>Qualifikationsziele</p> <p>Die nachfolgenden Qualifikationsziele werden in verschiedene Dimensionen unterteilt. Jede Dimension entspricht dabei einer angestrebten Kompetenzstufe. Folgende Kompetenzstufen werden unterteilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niveaustufe 1 (Kennen): oberflächliches Verstehen einfacher Strukturen bzw. Abfrage erworbenen Wissens • Niveaustufe 2 (Können): oberflächliches Verstehen mehrerer Strukturen bis zu tieferem Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bzw. Gelerntes übertragen, zerlegen, kombinieren und einsetzen • Niveaustufe 3 (Verstehen und Anwenden): tieferes Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bis zur Abstraktion und Erweiterung auf andere Strukturen bzw. Wissen hinterfragen und/oder bewerten, Zusammenhänge und Auswirkungen erläutern <p>Die jeweilige Dimensionszuordnung der Qualifikationsziele wird durch die Ergänzung der jeweiligen Ziffer (1,2 oder 3) in der Kompetenzbeschreibung dargestellt.</p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verfügen über Verständnis in Bezug auf die spezifischen Aufgaben des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts im Personalmanagement, insbesondere mit Fokus auf Tools für die Gestaltung von Arbeitsbeziehungen (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) (2). Sie können auch anspruchsvollere Konflikte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie deren Vertretungen einer sachgerechten Lösung zuführen und dabei mit Betriebsräten, Einigungsstellen, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Fachanwälten für Arbeitsrecht und Arbeitsgerichten zielgerichtet kooperieren (3).</p> <p><u>Sozialkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind zur Teamarbeit befähigt und in der Lage, Diskussionen zu führen und Feedback zu geben sowie zu empfangen (2). Sie können arbeitsrechtliche Fallgestaltungen aus verschiedenen Blickwinkeln (Arbeitgeber/Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) beurteilen (2).</p>			

Die Studierenden verfügen über grundlegende Erfahrungen im Umgang mit den im arbeitsrechtlichen Umfeld tätigen Personengruppen (2).

Methodenkompetenz

Die Studierenden beherrschen die Lösung arbeits- und sozialrechtlicher Sachverhalte (3). Dabei sind sie zur richtigen Anwendung rechtlicher Denk-, Argumentations- und Handlungsstrukturen befähigt (3). Die Studierenden verfügen über ausgeprägte Kompetenz zur Prävention und außergerichtlichen Lösung von Konflikten (Analyse von Konfliktpotentialen, Gestaltung von Lösungsmustern, Erfolgskontrolle) (3).

Persönliche Kompetenz

Den Studierenden sind die arbeitsrechtlichen Auswirkungen des Handelns in personalverantwortlicher Funktion bewusst (1). Sie beziehen diese bei der Wahl des anzuwendenden Instrumentariums zur Behandlung von Konflikten unter Abwägung der Interessen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers und den Zielen des Unternehmens mit ein (2).

Inhalt der Lehrveranstaltung

- Ausgewählte Teile des Individualarbeitsrechts
 - Anbahnung des Arbeitsverhältnisses
 - Vertragsgestaltung
 - Besondere Fallgestaltungen bei der Durchführung von Arbeitsverhältnissen
 - Beendigung von Arbeitsverhältnissen (Befristung, Kündigung, Aufhebungsvertrag)
- Kollektivarbeitsrecht
 - Betriebsverfassungsrecht
 - Unternehmensmitbestimmungsrecht
 - Tarifvertragsrecht
- Konfliktmanagement mit rechtlichen Instrumentarien
- Anwendbares Recht bei Fällen mit Auslandsberührung

Literatur

Pflichtliteratur

Skriptum, Vorlesungsunterlagen

Arbeitsgesetze, Beck-Texte im dtv

Senne, Arbeitsrecht, München

Wörlen/Kokemoor, Arbeitsrecht, München

Striepling, Kollektives Arbeitsrecht, München

Zusätzlich empfohlene Literatur

Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 1, Berlin

Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 2, Berlin

Marschollek, Arbeitsrecht, Münster

Marschollek, Kollektives Arbeitsrecht, Münster

jeweils in aktueller Auflage

Lehr- und Lernmethoden Seminaristischer Unterricht mit Übungen Fallstudien		
Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten		Schriftliche Prüfung Dauer: 90 Minuten
Besonderes		Gerichtsbesuche: Arbeitsgericht, Sozialgericht Gastreferenten aus Unternehmen, Gerichten und von Sozialpartnern
ECTS-Credits 5	Gesamtarbeitsaufwand 150 Stunden Kontakt/Präsenzzeit: 60 h Studentische Eigenarbeit: 90 h	Gewichtung der Note in der Gesamtnote 1

Modulnummer 5.1	Modultitel Personalcontrolling (HR Controlling) (Teilmodul 1 des Gesamtmoduls Personalcontrolling und IT)		
Kurzbezeichnung PCO	Semester 2	Anzahl der SWS 2	Häufigkeit des Angebots jedes Studienjahr (SoSe)
Modulverantwortlich Prof. Dr. Carina Braun	Veranstaltungstyp Seminaristischer Unterricht		Dauer des Moduls 1 Semester
Dozierende Prof. Dr. Carina Braun	Art der Lehrveranstaltung Pflichtmodul		Lehrsprache Deutsch
Zugangsvoraussetzungen -			
<p>Qualifikationsziele</p> <p>Die nachfolgenden Qualifikationsziele werden in verschiedene Dimensionen unterteilt. Jede Dimension entspricht dabei einer angestrebten Kompetenzstufe. Folgende Kompetenzstufen werden unterteilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niveaustufe 1 (Kennen): oberflächliches Verstehen einfacher Strukturen bzw. Abfrage erworbenen Wissens • Niveaustufe 2 (Können): oberflächliches Verstehen mehrerer Strukturen bis zu tieferem Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bzw. Gelerntes übertragen, zerlegen, kombinieren und einsetzen • Niveaustufe 3 (Verstehen und Anwenden): tieferes Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bis zur Abstraktion und Erweiterung auf andere Strukturen bzw. Wissen hinterfragen und/oder bewerten, Zusammenhänge und Auswirkungen erläutern <p>Die jeweilige Dimensionszuordnung der Qualifikationsziele wird durch die Ergänzung der jeweiligen Ziffer (1,2 oder 3) in der Kompetenzbeschreibung dargestellt.</p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden können wesentliche Aufgabenfelder des Personalmanagements und Personalprozesse anhand von Kennzahlen bewerten (2). Sie kennen wesentliche Kennzahlensysteme sowie deren Einsatzfelder und sind in der Lage, selbstständig zu bewerten, wann sie diese einsetzen (3). Die Studierenden haben ein Grundverständnis darüber, welche Steuerungsmöglichkeiten sich durch neue Verfahren des Personalcontrollings eröffnen und wie durch Personalcontrolling die Menschen in einem Unternehmen nachhaltig beschäftigt und geführt werden (2).</p> <p><u>Sozialkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verfügen über die Fähigkeit, den Erfolg des Personalmanagements kennzahlenbasiert zu kommunizieren (2). Sie argumentieren überzeugend und verfügen über eine datenbasierte Entscheidungs- und Führungskompetenz (3).</p>			

Methodenkompetenz

Die Studierenden sind befähigt, Aufgaben des Personalmanagements durch Methoden des Personalcontrollings zu begleiten und den Erfolg zu bewerten (2). Sie können praktische Fragestellungen mit Bezug zu den Personalressourcen in einem Unternehmen systematisch und mit Hilfe von Kennzahlen bearbeiten (3).

Persönliche Kompetenz

Die Studierenden sind sich der Tragweite von Informationen aus dem Personalcontrolling und deren Einfluss auf Entscheidungen bewusst (2). Sie sind in der Lage, diese in ihr eigenes Wertesystem einzubauen (2).

Inhalt der Lehrveranstaltung

- Definitive Grundlagen und aktuelle Entwicklungen im Personalcontrolling
- International HR Reporting Standards (ISO 30414)
- Kennzahlen zur Bewertung wesentlicher Aufgabenfelder des Personalmanagements und wesentlicher Personalprozesse
- Kennzahlensysteme zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und zur Wertschöpfungsbeurteilung des Personalmanagements, inkl. Fallstudie zur Konkretisierung des HR-Beitrags bei unternehmerischen Fragestellungen
- Beispiele für descriptive, predictive und prescriptive HR Reporting
- Kritische Erfolgsfaktoren für ein erfolgreiches Personalcontrolling

Literatur

Pflichtliteratur

Skriptum, Vorlesungsunterlagen

Zusätzlich empfohlene Literatur

Braun, C. & Pundt, L. (2020): Personalmanagement klipp & klar, Wiesbaden: Springer

Schulte, Chr. (2020): Personalcontrolling mit Kennzahlen, 4. Aufl., München: Vahlen

Zdrowomyslaw, N. (2007), Personalcontrolling: Der Mensch im Mittelpunkt. Erfahrungsberichte, Funktionen und Instrumente, Gernsbach: Deutscher Betriebswirte-Verlag

jeweils in aktueller Auflage

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht

Übungen

Fallstudien

Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten

Klausur
Dauer: 60 Minuten

Besonderes

Fallstudie im Plenum
Gastvorträge aus der Praxis

ECTS-Credits 2,5	Gesamtarbeitsaufwand 60 Stunden Kontakt/Präsenzzeit: 30 h Studentische Eigenarbeit: 30 h	Gewichtung der Note in der Gesamtnote Gesamtmodul 5: 1 Anteil am Modul 5 mit Notengewicht 0,5
----------------------------	--	--

Modulnummer 5.2	Modultitel IT im Personalmanagement (IT in HRM) (Teilmodul 2 des Gesamtmoduls 5 Personalcontrolling und IT)		
Kurzbezeichnung ITP	Semester 2	Anzahl der SWS 2	Häufigkeit des Angebots jedes Studienjahr (SoSe)
Modulverantwortlich Prof. Dr. Tobias Nickel	Veranstaltungstyp Seminaristischer Unterricht		Dauer des Moduls 1 Semester
Dozierende Prof. Dr. Tobias Nickel	Art der Lehrveranstaltung Pflichtmodul		Lehrsprache Deutsch
Zugangsvoraussetzungen Grundkenntnisse im IT-Bereich werden empfohlen.			
Qualifikationsziele Die nachfolgenden Qualifikationsziele werden in verschiedene Dimensionen unterteilt. Jede Dimension entspricht dabei einer angestrebten Kompetenzstufe. Folgende Kompetenzstufen werden unterteilt: <ul style="list-style-type: none"> • Niveaustufe 1 (Kennen): oberflächliches Verstehen einfacher Strukturen bzw. Abfrage erworbenen Wissens • Niveaustufe 2 (Können): oberflächliches Verstehen mehrerer Strukturen bis zu tieferem Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bzw. Gelerntes übertragen, zerlegen, kombinieren und einsetzen • Niveaustufe 3 (Verstehen und Anwenden): tieferes Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bis zur Abstraktion und Erweiterung auf andere Strukturen bzw. Wissen hinterfragen und/oder bewerten, Zusammenhänge und Auswirkungen erläutern Die jeweilige Dimensionszuordnung der Qualifikationsziele wird durch die Ergänzung der jeweiligen Ziffer (1,2 oder 3) in der Kompetenzbeschreibung dargestellt. Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht: <p><u>Fachkompetenz</u></p> Die Studierenden haben ein holistisches Verständnis vom Einsatz von Information Technology im Bereich der Human Resources (2). Sie kennen die unterschiedlichen Technologien und können deren Relevanz für die Personalarbeit einschätzen (3). Die Studierenden können Prozesse der Personalarbeit analysieren und auf ihr Potenzial hinsichtlich Digitalisierbarkeit einschätzen (3). Sie sind in der Lage, Wissensmanagement in Unternehmensprozesse einzuordnen und verstehen dessen Bedeutung innerhalb des Unternehmens und innerhalb des Personalmanagements (3). Die Studierenden sind befähigt, Grenzen der IT-Unterstützung im Wissensmanagement und im Personalmanagement zu beurteilen (3). Die Studierenden wissen um die Wichtigkeit der Digitalisierung und verstehen, die Relevanz der Themen Change-Management und Transformation (3).			

Sozialkompetenz

Die Studierenden verfügen über Teamfähigkeit, Diskussionsfähigkeit, Menschenkenntnis, Durchsetzungsfähigkeit und Einfühlungsvermögen (2).

Methodenkompetenz

Die Studierenden sind befähigt, Werkzeuge der IT als Hilfsmittel des Personal- und Wissensmanagements auszuwählen und zu nutzen, um Entscheidungsfindungen in Unternehmen zu unterstützen (2). Sie können die Employee Experience durch Usability Anpassungen verbessern (2). Die Studierenden kennen Methoden, um Software und Dienstleister auszuwählen (2).

Persönliche Kompetenz

Die Studierenden sind zum ganzheitlichen Denken innerhalb des Personal- und Wissensmanagements befähigt und können dieses Wissen im beruflichen Alltag individuell nutzen.

Inhalt der Lehrveranstaltung

- Digital HR
- Überblick neuer Technologien und Potenziale für HR
 - People Analytics
 - Mobile HR
 - Virtual Reality
 - Künstliche Intelligenz
- Gestaltung digitaler HR-Prozesse
 - Personalbedarfsplanung
 - Employer Branding
 - Recruiting
 - Training
 - Wissensmanagement
 - Führung
 - Kommunikation
 - Mitbestimmung
- Usability/Employee Experience
- Change-Management in der digitalen Transformation
- Auswahl von Softwareanbietern und externen Dienstleistern

Literatur

Pflichtliteratur

Vorlesungsunterlagen

Zusätzlich empfohlene Literatur

Petry, T., Jäger, W. (Hrsg.) (2021). Digital HR: Smarte und agile Systeme, Prozesse und Strukturen im Personalmanagement. Haufe-Lexware: Freiburg.

Franz Lehner. (2021) Wissensmanagement: Grundlagen, Methoden und technische Unterstützung, 7. Auflage. Hanser: München.

jeweils in aktueller Auflage

Lehr- und Lernmethoden Seminaristischer Unterricht mit Übungen Case Studies Online und in Präsenz		
Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten		Klausur Dauer: 60 Minuten
Besonderes		-
ECTS-Credits 2,5	Gesamtarbeitsaufwand 60 Stunden Kontakt/Präsenzzeit: 30 h Studentische Eigenarbeit: 30 h	Gewichtung der Note in der Gesamtnote Gesamtmodul 5: 1 Anteil am Modul 5 mit Notengewicht 0,5

Modulnummer 6	Modultitel Vergütungsmanagement (Compensation and Benefits)		
Kurzbezeichnung VGM	Semester 2	Anzahl der SWS 4	Häufigkeit des Angebots jedes Studienjahr (SoSe)
Modulverantwortlich Prof. Dr. Susanne Nonnast	Veranstaltungstyp Seminaristischer Unterricht		Dauer des Moduls 1 Semester
Dozierende Prof. Dr. Susanne Nonnast Prof. Dr. Ludwig Voußem Bernd Weyers	Art der Lehrveranstaltung Pflichtmodul		Lehrsprache Deutsch
Zugangsvoraussetzungen Grundkenntnisse in Personalmanagement empfohlen.			
<p>Qualifikationsziele</p> <p>Die nachfolgenden Qualifikationsziele werden in verschiedene Dimensionen unterteilt. Jede Dimension entspricht dabei einer angestrebten Kompetenzstufe. Folgende Kompetenzstufen werden unterteilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niveaustufe 1 (Kennen): oberflächliches Verstehen einfacher Strukturen bzw. Abfrage erworbenen Wissens • Niveaustufe 2 (Können): oberflächliches Verstehen mehrerer Strukturen bis zu tieferem Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bzw. Gelerntes übertragen, zerlegen, kombinieren und einsetzen • Niveaustufe 3 (Verstehen und Anwenden): tieferes Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bis zur Abstraktion und Erweiterung auf andere Strukturen bzw. Wissen hinterfragen und/oder bewerten, Zusammenhänge und Auswirkungen erläutern <p>Die jeweilige Dimensionszuordnung der Qualifikationsziele wird durch die Ergänzung der jeweiligen Ziffer (1,2 oder 3) in der Kompetenzbeschreibung dargestellt.</p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verstehen die Rolle von Vergütungssystemen in der Strategieumsetzung von Unternehmen (3). Sie kennen rechtliche, ökonomische und psychologische Grundlagen der Vergütung (2). Die Studierenden wenden Instrumente und Techniken der Vergütungsgestaltung wie Stellenbewertungen und Marktvergleiche zielgerichtet an (3). Sie reflektieren die verschiedenen Rollen von HR-Spezialisten, HR Business Partnern und Führungskräften in der Entwicklung, Implementierung und Anwendung von Vergütungssystemen (3).</p>			

Sozialkompetenz

Die Studierenden verstehen die Bedeutung des Entgeltmanagements und der betrieblichen Altersversorgung (2). Sie können sachgerechte Positionen in Planungs- und Entscheidungsprozessen zu Entgeltsystemen einbringen und sind in der Lage, zielgerichtet auf verschiedene Interessensgruppen einzugehen und deren Standpunkte in den Konzeptions- und Ablaufprozess zu integrieren (3). Die Studierenden sind befähigt, zielgerichtet Diskussionen zu führen (2).

Methodenkompetenz

Die Studierenden können unterschiedliche Entgeltsysteme analysieren und bewerten sowie zielgerichtete Lösungsansätze aus Handlungsalternativen auswählen (3). Sie können Fragen der Entgeltfindung strukturieren und sachgerechte Vorschläge zur konzeptionellen und individuellen Umsetzung machen (3). Die Studierenden kennen Möglichkeiten und Grenzen des Vergütungsmanagements, insbesondere im Gesamtbereich der Altersversorgung (2).

Persönliche Kompetenz

Die Studierenden reflektieren die Bedeutung von Vergütung für unterschiedliche Stakeholder (2). Sie sind in der Lage, aktuelle Themen der gesellschaftlichen Diskussion rund um die Vergütungsgestaltung zu analysieren, befähigt, ihre eigene Meinung zu artikulieren und in der Lage, in Diskussionen Kompromisse und Gemeinsamkeiten zu finden (3). Sie können eine mitarbeiterorientierte, die Unternehmensziele beachtende ethische Position in qualifizierter Personalarbeit einnehmen (2).

Inhalt der Lehrveranstaltung

- Grundlagen
 - Bedeutung von Vergütung, Vergütungsstrategie
 - Rechtliche, ökonomische und psychologische Grundlagen
- Gestaltung von Vergütungssystemen
 - Positionsgerechte und marktgerechte Vergütungssysteme
 - Performance Management Systeme
 - Leistungsgerechte Vergütungssysteme
 - Benefits und Betriebliche Altersversorgung
- Anwendung in der Praxis
 - Vergleich von Tarifsystemen
 - Management von Vergütungssystemen
 - Aktuelle Themen aus dem Vergütungsmanagement

Literatur

Pflichtliteratur

Skriptum, Vorlesungsunterlagen

Zusätzlich empfohlene Literatur

Gerhart, B., & Newman, J. (2020). Compensation (13th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

Simons, R. L., & Kindred, N. (2012). Henkel: Building a winning culture. Harvard Business School Case. Boston: Harvard Business School Press.

Doetsch, Peter A. et al.: Betriebliche Altersversorgung – ein praktischer Leitfaden, Freiburg 2008 jeweils in aktueller Auflage

Lehr- und Lernmethoden		
Seminaristischer Unterricht mit Übungen Fallstudien und Praxisbeispiele Gruppenarbeiten und -diskussionen		
Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten		Schriftliche Prüfung Dauer: 90 Minuten
Besonderes		-
ECTS-Credits 5	Gesamtarbeitsaufwand 150 Stunden Kontakt/Präsenzzeit: 60 h Studentische Eigenarbeit: 90 h	Gewichtung der Note in der Gesamtnote 1

Modulnummer 7.1	Modultitel Mitarbeiterbindung (Retention Management) Teilmodul 1 des Gesamtmoduls 7 Mitarbeiterbindung und Gesundheitsmanagements		
Kurzbezeichnung MAB	Semester 2	Anzahl der SWS 2	Häufigkeit des Angebots jedes Studienjahr (SoSe)
Modulverantwortlich Prof. Dr. Susanne Nonnast	Veranstaltungstyp Seminaristischer Unterricht		Dauer des Moduls 1 Semester
Dozierende Prof. Dr. Julia Hartmann Prof. Dr. Susanne Nonnast	Art der Lehrveranstaltung Pflichtmodul		Unterrichtssprache Deutsch
Zugangsvoraussetzungen Grundkenntnisse in Personalmanagement empfohlen.			
<p>Qualifikationsziele</p> <p>Die nachfolgenden Qualifikationsziele werden in verschiedene Dimensionen unterteilt. Jede Dimension entspricht dabei einer angestrebten Kompetenzstufe. Folgende Kompetenzstufen werden unterteilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niveaustufe 1 (Kennen): oberflächliches Verstehen einfacher Strukturen bzw. Abfrage erworbenen Wissens • Niveaustufe 2 (Können): oberflächliches Verstehen mehrerer Strukturen bis zu tieferem Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bzw. Gelerntes übertragen, zerlegen, kombinieren und einsetzen • Niveaustufe 3 (Verstehen und Anwenden): tieferes Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bis zur Abstraktion und Erweiterung auf andere Strukturen bzw. Wissen hinterfragen und/oder bewerten, Zusammenhänge und Auswirkungen erläutern <p>Die jeweilige Dimensionszuordnung der Qualifikationsziele wird durch die Ergänzung der jeweiligen Ziffer (1,2 oder 3) in der Kompetenzbeschreibung dargestellt.</p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verstehen die Bedeutung der Mitarbeiterbindung für Unternehmen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Basis einer ökonomischen und psychologischen Perspektive (3). Sie können zwischen Mitarbeiterbindung als psychologisch erlebter Zustand eines Individuums und Mitarbeiterbindung als Ergebnis von Maßnahmen des Personalmanagements differenzieren (2). Die Studierenden verfügen über vertiefte Kenntnisse zu verschiedenen relevanten Bindungsfaktoren und können Konzepte und Instrumente des Retention-Managements gezielt entwickeln sowie ergebnisorientiert im Rahmen eines Gesamtkonzepts umsetzen (3).</p>			

Sozialkompetenz

Die Studierenden sind in der Lage, Fragen der Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus verschiedenen Blickwinkeln (Unternehmensleitung, Personalabteilung, Führungskraft, Mitarbeiterin/Mitarbeiter) zu beurteilen und sachgerechte Positionen zum Retention-Management in den Fachbereichen des Unternehmens einzubringen (3). Sie sind befähigt, Problemstellungen aus der personalwirtschaftlichen Praxis im Team zu bearbeiten und fundierte sowie konkrete Lösungswege vorzuschlagen und diese in der Unternehmenspraxis zu implementieren (3).

Methodenkompetenz

Die Studierenden können die Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als psychologischen Zustand analysieren, spezifische Maßnahmen des Retention-Managements beurteilen und zielgerichtete Lösungsansätze entwickeln und aus Handlungsalternativen auswählen (2). Sie können sich kritisch mit verschiedenen Ansätzen in Literatur und Praxis zur Mitarbeiterbindung auseinandersetzen und situationsangemessene Entscheidungen vorbereiten und treffen (3).

Persönliche Kompetenz

Die Studierenden können die Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einschätzen (2). Sie kennen die unterschiedlichen Rollen von Führungskräften und Personalmanagement bei der Mitarbeiterbindung und können Führungskräfte im Retention-Management beraten (3). Die Studierenden verfügen über Sicherheit hinsichtlich Argumentation, Konzeption und Durchführung von Retention-Maßnahmen (3). Durch die Auseinandersetzung mit Mitarbeiterbindungsfaktoren und Mitarbeiterbindungsmaßnahmen können sie einen gesellschaftlich relevanten Mehrwert hinsichtlich der Gewinnung und des Haltens von Fach- und Führungskräften schaffen, indem (unnötige) Fluktuation vermieden werden kann und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen gefördert werden (3).

Inhalt der Lehrveranstaltung

- Grundlagen der Mitarbeiterbindung
- Retentionmanagement
- Arbeitszufriedenheit und Commitment
- (ausgewählte) Bindungsfaktoren, z.B.
 - Unternehmenskultur und -klima
 - Teamarbeit
 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Work-Life-Balance)
 - Führung
- Rolle des Personalmanagements

Literatur

Pflichtliteratur

Skriptum, Vorlesungsunterlagen

Zusätzlich empfohlene Literatur

Felfe, J. (2020): Mitarbeiterbindung (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe

Meifert, Matthias T. (Hrsg.): Strategische Personalentwicklung, Springer, Berlin, 2008

Liebhart, C. (2009): Mitarbeiterbindung. Employee Retention Management und die Handlungsfelder der Mitarbeiterbindung, Hamburg.

Nerdinger, Friedemann W. / Blickle, Gerhard / Schaper, Niclas (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie, 2. Aufl., Springer, Berlin, 2011

Wucknitz, Uwe D. / Heyse, Volker: Retention Management, Waxmann, Münster 2008

jeweils in aktueller Auflage Weitere Literatur wird in der Veranstaltung bekannt gegeben.		
Lehr- und Lernmethoden Seminaristischer Unterricht mit Übungen Fallstudien Gruppenarbeit intensive Diskussion Arbeiten mit digitalen Tools (z.B. flinga, mentimeter, kahoot)		
Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten		Klausur Dauer: 60 Minuten
Besonderes		-
ECTS-Credits 2,5	Gesamtarbeitsaufwand 60 Stunden Kontakt/Präsenzzeit: 30 h Studentische Eigenarbeit: 30 h	Gewichtung der Note in der Gesamtnote Gesamtmodul 7: 1 Anteil am Modul 7 mit Notengewicht 0,5

Modulnummer 7.2	Modultitel Gesundheitsmanagement (Health Management) Teilmodul 2 des Gesamtmoduls 7 Mitarbeiterbindung und Gesundheitsmanagement		
Kurzbezeichnung GMA	Semester 2	Anzahl der SWS 2	Häufigkeit des Angebots jedes Studienjahr (SoSe)
Modulverantwortlich Michael Springs	Veranstaltungstyp Seminaristischer Unterricht		Dauer des Moduls 1 Semester
Dozierender Michael Springs	Art der Lehrveranstaltung Pflichtmodul		Unterrichtssprache Deutsch
Zugangsvoraussetzungen Grundkenntnisse in Sozialisationstheorien und psychischen Entwicklungsmodellen werden empfohlen.			
Qualifikationsziele Die nachfolgenden Qualifikationsziele werden in verschiedene Dimensionen unterteilt. Jede Dimension entspricht dabei einer angestrebten Kompetenzstufe. Folgende Kompetenzstufen werden unterteilt: <ul style="list-style-type: none"> • Niveaustufe 1 (Kennen): oberflächliches Verstehen einfacher Strukturen bzw. Abfrage erworbenen Wissens • Niveaustufe 2 (Können): oberflächliches Verstehen mehrerer Strukturen bis zu tieferem Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bzw. Gelerntes übertragen, zerlegen, kombinieren und einsetzen • Niveaustufe 3 (Verstehen und Anwenden): tieferes Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bis zur Abstraktion und Erweiterung auf andere Strukturen bzw. Wissen hinterfragen und/oder bewerten, Zusammenhänge und Auswirkungen erläutern Die jeweilige Dimensionszuordnung der Qualifikationsziele wird durch die Ergänzung der jeweiligen Ziffer (1,2 oder 3) in der Kompetenzbeschreibung dargestellt. Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht: <p><u>Fachkompetenz</u></p> Die Studierenden verfügen über Grundlagenkenntnisse (1) auf dem Gebiet der Arbeits- und Gesundheitswissenschaften sowie über fundierte Kenntnisse in Hinblick auf betriebliche Gesundheitsförderung (2). Sie haben ein zeitgemäßes Verständnis zum Thema Gesundheit und kennen die verschiedenen Aspekte und Dimensionen ganzheitlicher Gesundheitsansätze und können diese in Beratungs- und Führungssituationen anwenden (3).			

Sozialkompetenz

Die Studierenden können sachgerechte und fachliche Positionen in den Planungs- und Entscheidungsprozessen in Bezug auf Gesundheitsfragen in den Gremien des Unternehmens einbringen (2). Sie sind in der Lage, zielgerichtet auf die verschiedenen Interessensgruppen einzugehen und deren Standpunkte in den Ablaufprozess zu integrieren (3). Die Studierenden erkennen Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz und können angemessene Lösungsstrategien einleiten und umsetzen (3).

Methodenkompetenz

Die Studierenden können eine Gesundheitsstrategie für das Unternehmen in ein Prozessmodell einbinden (3). Sie verfügen über das Know-How, eine Balanced Scorecard für das betriebliche Gesundheitsmanagement aufzustellen, kennen den Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und können dies in Bezug auf die Gesundheitsstrategie umsetzen (3).

Persönliche Kompetenz

Die Studierenden können die gesundheitlichen Gefahren des modernen Arbeitslebens einschätzen und beherrschen einen gesundheitsbewussten Umgang mit sich selbst und den Arbeitskolleginnen und -kollegen (3). Sie sind sich den Folgen von Arbeitsbelastungen klar und verfügen über das Bewusstsein für eine gesundheitsförderliche Lebens- und Arbeitskultur (2).

Inhalt der Lehrveranstaltung

- Veränderung des Gesundheitsbegriffs und der Gesundheitswissenschaften
- Bedeutung der Gesundheits-Politik im Unternehmen
- Mensch, Aspekte der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit in Abhängigkeit von Geschlecht und Lebensalter
- Salutogenese und Mensch-Maschine Modell
- Akteure des Gesundheits- und Arbeitsschutz-Managements und gesetzliche Grundlagen
- Planung, Instrumente, Maßnahmen und Evaluation der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Best practice in deutschen Unternehmen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in der Praxis
- Veränderungen der modernen Arbeitswelt und deren gesundheitliche Auswirkungen
- Heikle Gesundheitsthemen im Betrieb: Alkohol, Drogen, Burnout und Mobbing
- Zukünftige Entwicklungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement

Literatur

Pflichtliteratur

Skriptum, Vorlesungsunterlagen

Hurrelmann, K., Razum, O. (2015). Handbuch Gesundheitswissenschaften: Juventa Verlag

Faller, G. (2010). Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. 1. Aufl. Bern: Huber.

Badura (Hrsg.), Ducki, Schröder, Meyer (2015): Fehlzeitenreport 2015. Neue Wege für mehr Gesundheit – Qualitätsstandards für ein zielgruppenspezifisches Gesundheitsmanagement. Springer Verlag Berlin Heidelberg.

Zusätzlich empfohlene Literatur

Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., Meyer, M., Fehlzeiten-Report 2017, Berlin 2017.

Bock, C., Arbeitsbelastung und psychische Erkrankungen, in: Kai G. Kahl, Lotta Winter (Hrsg.): Arbeitsplatzbezogene Psychotherapie, Stuttgart 2017, S. 19–28.

Torp, S., Grimsmo, A., Hagen, S., Duran, A., Gudbergsson, S. B., Work engagement: a practical measure for workplace health promotion? in: Health promotion international, 28, 2012, H. 3, S. 387-396.

Nerdinger F., Blickle G., Schaper N. (2008). Arbeits- und Organisationspsychologie. Springer Medizin Verlag, Heidelberg.

Froböse, I. (2008): Betriebliche Gesundheitsförderung. Möglichkeiten der betriebswirtschaftlichen Bewertung; mit CD-ROM. Wiesbaden: Universum Verl. (Praxis Reihe Arbeit, Gesundheit, Umwelt).

Brandenburg, U., Nieder, P. (2009). Betriebliches Fehlzeiten-Management. Instrumente und Praxisbeispiele für ein erfolgreiches Anwesenheits- und Vertrauensmanagement (2. überarbeitet und erweiterte Ausgabe). Gabler Verlag. Wiesbaden

jeweils in aktueller Auflage

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht mit Übungen

Fallbeispiele

Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten

Klausur

Dauer: 60 Minuten

Besonderes

Online-Recherchen zu einzelnen Themenkomplexen

ECTS-Credits

2,5

Gesamtarbeitsaufwand

60 Stunden

Kontakt/Präsenzzeit: 30 h

Studentische Eigenarbeit: 30 h

Gewichtung der Note in der Gesamtnote

Gesamtmodul 7: 1

Anteil am Modul 7 mit Notengewicht 0,5

Modulnummer 8	Modultitel Personalrekrutierung und Employer Branding (Recruiting and Employer Branding)		
Kurzbezeichnung PER	Semester 1	Anzahl der SWS 4	Häufigkeit des Angebots jedes Studienjahr (WiSe)
Modulverantwortlich Prof. Dr. Thomas Falter	Veranstaltungstyp Seminaristischer Unterricht		Dauer des Moduls 1 Semester
Dozierende Prof. Dr. Thomas Falter Prof. Dr. Bernd Mayer Prof. Dr. Susanne Nonnast	Art der Lehrveranstaltung Pflichtmodul		Unterrichtssprache Deutsch
Zugangsvoraussetzungen Grundkenntnisse in Personalgewinnung und Eignungsdiagnostik empfohlen.			
<p>Qualifikationsziele</p> <p>Die nachfolgenden Qualifikationsziele werden in verschiedene Dimensionen unterteilt. Jede Dimension entspricht dabei einer angestrebten Kompetenzstufe. Folgende Kompetenzstufen werden unterteilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niveaustufe 1 (Kennen): oberflächliches Verstehen einfacher Strukturen bzw. Abfrage erworbenen Wissens • Niveaustufe 2 (Können): oberflächliches Verstehen mehrerer Strukturen bis zu tieferem Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bzw. Gelerntes übertragen, zerlegen, kombinieren und einsetzen • Niveaustufe 3 (Verstehen und Anwenden): tieferes Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bis zur Abstraktion und Erweiterung auf andere Strukturen bzw. Wissen hinterfragen und/oder bewerten, Zusammenhänge und Auswirkungen erläutern <p>Die jeweilige Dimensionszuordnung der Qualifikationsziele wird durch die Ergänzung der jeweiligen Ziffer (1,2 oder 3) in der Kompetenzbeschreibung dargestellt.</p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden kennen und verstehen strategische Ansätze der Personalgewinnung und der Rekrutierung von Mitarbeitenden und können passende Gestaltungsempfehlungen ableiten (3). Sie verfügen über vertiefte Kenntnisse aus dem Employer Branding und dem Recruiting (2). Die Studierenden kennen praxisorientierte Persönlichkeitsmodelle und Auswahlmethoden und sind damit befähigt, Mitarbeitende objektiv und rechtssicher auszuwählen (3). Sie sind in der Lage, Job-Profile zu erstellen und auf dieser Basis Bewerbende auszuwählen und Recruiting-Gespräche zu führen (3). Die Studierenden können Veränderungen im Recruiting im Zuge der Digitalisierung einschätzen und bewerten (3).</p>			

Sozialkompetenz

Die Studierenden können Problemstellungen im Employer Branding und Recruiting in der Gruppe diskutieren, bewerten und eigene Positionen vertreten (3).

Methodenkompetenz

Die Studierenden sind in der Lage, situationsbezogenen Konzepte und Instrumente des Employer Branding und Recruiting zu strukturieren, zu analysieren und zielgerichtet Lösungsansätze zu formulieren sowie aus Handlungsalternativen auszuwählen (3).

Persönliche Kompetenz

Die Studierenden können Unternehmen und Fachbereiche bei der Wahl der strategischen Optionen und der passenden Instrumente zu Personalgewinnung und Employer Branding beraten (3). Sie kennen ihre eigenen Skills und Energiebringer und können diese zielgerichtet im Recruiting einsetzen (3).

Inhalt der Lehrveranstaltung

- Strategische Personalgewinnung
- Recruiting in Zeiten der Digitalisierung
 - Definition Skills, Werte, weitere Persönlichkeitsmerkmale und deren Einfluss im Recruiting
 - Erkennen der Auswirkungen psychologischer Effekte auf eigene Entscheidungen im Recruiting
 - Berücksichtigen rechtlicher Aspekte im Recruiting bei der Verwendung digitaler Tools
 - Einschätzen der Chancen und Risiken bei der Verwendung digitaler Recruiting Tools
 - Praktisches Anwenden von Skill- und Wertebasierten Jobprofilen im Recruiting mit digitalem Recruiting-, PE und OE Tool growspace
 - Reflexion über Gelingen und Probleme des eigenen Handelns als Recruiter im Unternehmen und in der Gesellschaft aus verschiedenen Perspektiven
- Employer Branding

Literatur

Pflichtliteratur

Skriptum, Vorlesungsunterlagen

Zusätzlich empfohlene Literatur

Dorsch (Hrsg.): Lexikon der Psychologie

Trost, Armin. Talent Relationship Management. Competitive Recruiting Strategies in Times of Talent Shortage. Wiesbaden: Springer, 2014

Petry, Thorsten; Jäger, Wolfgang (Hrsg.). Digital HR. Smarte und agile Systeme, Prozesse und Strukturen im Personalmanagement. 2. Aufl., Freiburg im Breisgau: Haufe Gruppe, 2021

Stotz, Waldemar; Wedel-Klein, Anne. Employer Branding. München: De Gruyter Oldenbourg, 2014

v. Rosenstiel, L.; Regnet, E.; Domsch, M. (Hrsg.): Führung von Mitarbeitern: Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement (8.Aufl.). Schäffer-Pöschel, 2020

jeweils in aktueller Auflage

Lehr- und Lernmethoden Seminaristischer Unterricht mit intensiver Diskussion praktische Übungsanteile Nutzung von digitalen Tools (Job-Fit, Team-Fit Analysen mit digitalen Recruitinginstrumenten)		
Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten		Klausur Dauer: 90 Minuten
Besonderes		-
ECTS-Credits 5	Gesamtarbeitsaufwand 150 Stunden Kontakt/Präsenzzeit: 60 h Studentische Eigenarbeit: 90 h	Gewichtung der Note in der Gesamtnote 1

Modulnummer 9	Modultitel Personalentwicklung und -förderung (Human Resource Development and Advancement)		
Kurzbezeichnung PEF	Semester 1	Anzahl der SWS 4	Häufigkeit des Angebots jedes Studienjahr (WiSe)
Modulverantwortlich Prof. Dr. Susanne Nonnast	Veranstaltungstyp Seminaristischer Unterricht		Dauer des Moduls 1 Semester
Dozierende Prof. Dr. Bernt Mayer Prof. Dr. Susanne Nonnast	Art der Lehrveranstaltung Pflichtmodul		Lehrsprache Deutsch
Zugangsvoraussetzungen Grundkenntnisse in Personalentwicklung empfohlen.			
<p>Qualifikationsziele</p> <p>Die nachfolgenden Qualifikationsziele werden in verschiedene Dimensionen unterteilt. Jede Dimension entspricht dabei einer angestrebten Kompetenzstufe. Folgende Kompetenzstufen werden unterteilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niveaustufe 1 (Kennen): oberflächliches Verstehen einfacher Strukturen bzw. Abfrage erworbenen Wissens • Niveaustufe 2 (Können): oberflächliches Verstehen mehrerer Strukturen bis zu tieferem Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bzw. Gelerntes übertragen, zerlegen, kombinieren und einsetzen • Niveaustufe 3 (Verstehen und Anwenden): tieferes Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bis zur Abstraktion und Erweiterung auf andere Strukturen bzw. Wissen hinterfragen und/oder bewerten, Zusammenhänge und Auswirkungen erläutern <p>Die jeweilige Dimensionszuordnung der Qualifikationsziele wird durch die Ergänzung der jeweiligen Ziffer (1,2 oder 3) in der Kompetenzbeschreibung dargestellt.</p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden kennen und verstehen die strategische Bedeutung der Personalentwicklung für Unternehmen und Beschäftigte vor dem Hintergrund der Megatrends Demografie, Digitalisierung und Nachhaltigkeit (3). Sie können Konzepte und Instrumente der Weiterbildung und Förderung von Beschäftigten analysieren und bewerten (3) und können die Möglichkeiten digitaler Instrumente und virtueller Weiterbildungstools einschätzen (2). Die Studierenden sind in der Lage, moderne eigenständige Lösungen in konkreten praxisorientierten Anwendungssituationen zu erarbeiten (2). Sie kennen die Bedeutung von verhaltensorientierten und fachlichen Trainings für die Personalentwicklung, können diese konzipieren und eine professionelle Durchführung sicherstellen (3).</p>			

Sozialkompetenz

Die Studierenden sind in der Lage, im Team auch unter Nutzung digitaler Tools zu arbeiten, alternative Vorgehensweisen zu diskutieren, Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten und in gemeinsame konkrete Vorschläge umzusetzen (3). Sie können Konzepte und Instrumente der Personalentwicklung und -förderung gegenüber Unternehmensleitung und Fachbereich sachgerecht vertreten (3).

Methodenkompetenz

Die Studierenden können ein zielgruppengerechtes Instrumentarium einer praxisnahen Personalentwicklung erarbeiten, indem sie unterschiedliche (digitale) Instrumente verstanden haben, diese einordnen und bewerten sowie konkret anwenden können (3). Sie sind in der Lage, Herausforderungen der Digitalisierung mit Blick auf die Weiterbildung zu formulieren und zu diskutieren (2). Konzepte und Instrumente zur Förderung der Beschäftigten können auf Basis verschiedener Ansätze in Literatur und Praxis analysiert, bewertet und Lösungsansätze gefunden werden (3). Die Studierenden sind befähigt, unterschiedliche Trainingseinheiten zu konzipieren, anzuwenden und zu evaluieren (3).

Persönliche Kompetenz

Die Studierenden verfügen über Sicherheit hinsichtlich Argumentation, Konzeption und Durchführung von PE-Maßnahmen (3). Sie sind sensibilisiert für die Wirkung unterschiedlicher Methoden in Trainings und befähigt, mit Zielkonflikten, die sich in der Praxis der Personalentwicklung ergeben können, auf Basis ihres Wertesystems umzugehen (3).

Inhalt der Lehrveranstaltung

- Grundlagen der Personalentwicklung und -förderung
- Kompetenzmanagement
- Weiterbildung
- Personalförderung, insb. Talentmanagement, Nachfolgeplanung, ausgewählte Instrumente
- Training und Trainingskonzeption
- Rolle der Personalentwicklung

Literatur

Pflichtliteratur

Skriptum, Vorlesungsunterlagen

Zusätzlich empfohlene Literatur

Becker, M. (2013). Personalentwicklung (6. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel

Meifert, M. (2013) (Hrsg.). Strategische Personalentwicklung (3. Aufl.), Wiesbaden: Springer Gabler

Birkenbihl, M.: Train the Trainer-Arbeitshandbuch für Ausbilder und Dozenten (20. Auflage), (2011). FinanzBuch Verlag, München

Rimser, M.: Skills für Trainer (2011). Ökotopia-Verlag, Münster

jeweils in aktueller Auflage

Lehr- und Lernmethoden Seminaristischer Unterricht mit Übungen Rollenspiele Fallstudien intensive Diskussionen		
Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten		Studienarbeit
Besonderes		-
ECTS-Credits 5	Gesamtarbeitsaufwand 150 Stunden Kontakt/Präsenzzeit: 60 h Studentische Eigenarbeit: 90 h	Gewichtung der Note in der Gesamtnote 1

Modulnummer 10	Modultitel Organisationsentwicklung und Change Management (Organisational Development and Change Management)		
Kurzbezeichnung OCM	Semester 2	Anzahl der SWS 4	Häufigkeit des Angebots jedes Studienjahr (SoSe)
Modulverantwortlich Prof. Dr. Rainer Waldmann	Veranstaltungstyp Projekt, Seminar		Dauer des Moduls 1 Semester
Dozierende Prof. Dr. Rainer Waldmann Annika Zach	Art der Lehrveranstaltung Pflichtmodul		Lehrsprache Deutsch
Zugangsvoraussetzungen -			
<p>Qualifikationsziele</p> <p>Die nachfolgenden Qualifikationsziele werden in verschiedene Dimensionen unterteilt. Jede Dimension entspricht dabei einer angestrebten Kompetenzstufe. Folgende Kompetenzstufen werden unterteilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niveaustufe 1 (Kennen): oberflächliches Verstehen einfacher Strukturen bzw. Abfrage erworbenen Wissens • Niveaustufe 2 (Können): oberflächliches Verstehen mehrerer Strukturen bis zu tieferem Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bzw. Gelerntes übertragen, zerlegen, kombinieren und einsetzen • Niveaustufe 3 (Verstehen und Anwenden): tieferes Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bis zur Abstraktion und Erweiterung auf andere Strukturen bzw. Wissen hinterfragen und/oder bewerten, Zusammenhänge und Auswirkungen erläutern <p>Die jeweilige Dimensionszuordnung der Qualifikationsziele wird durch die Ergänzung der jeweiligen Ziffer (1,2 oder 3) in der Kompetenzbeschreibung dargestellt.</p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verstehen die Notwendigkeit von Veränderungsprozessen in Organisationen vor dem Hintergrund der gesamt-, branchen- und einzelwirtschaftlichen Situation (2). Sie kennen den theoretischen Hintergrund sowie grundlegende Konzepte der Organisationsentwicklung und des Change Management (2) und haben die Fähigkeit, die Relevanz und praktische Bedeutung dieser Konzepte für das Design und die Implementierung von Organisationsentwicklungs-Maßnahmen zu beurteilen (3). Die Studierenden wissen, dass die Konzeption von Organisationsentwicklungs- und Change Management-Maßnahmen durch psychologische Grundlagentheorien, Entwicklungsphilosophien und Menschenbilder sowie durch theoretische Beratungsansätze beeinflusst wird (2). Sie sind in der Lage, Veränderungsprozesse einzuordnen und mit geeigneten Maßnahmen zu begleiten (3). Die Studierenden haben die Fähigkeit, Workshop-Designs zu entwickeln und ein breites Spektrum an Change-Tools und Interventionstechniken einzusetzen (3).</p>			

Sozialkompetenz

Die Studierenden verfügen über Gesprächsführungs- und Beratungs-Kompetenzen (2). Sie sind in der Lage, diese Kompetenzen situationsadäquat in Einzel- (z. B. im Rahmen von Einzel-Beratungen und Auftragsklärungen) und Gruppengesprächen (z. B. in moderierten Workshops) zielgerichtet zu nutzen (3). Die Studierenden wissen um die Wirkung ihres Kommunikations- und Präsentationsstils, haben diesen optimiert und sind in der Lage, Kommunikations- und Präsentationstechniken zielführend einzusetzen (3).

Methodenkompetenz

Die Studierenden sind zur Anwendung von Organisationsentwicklungs-Methoden, Change-Tools und Interventionstechniken befähigt. Sie sind in der Lage, digitale Tools (z. B. MURAL, Miro, Mentimeter etc.) in online Workshops zu nutzen (3). Sie wissen, wie diese Methoden in einem realistischen (virtuellen oder Präsenz-)Organisationsentwicklungs-Design einzusetzen sind und können deren Wirkung praxisnah evaluieren (3).

Persönliche Kompetenz

Die Studierenden haben die Fähigkeit, ihre Rolle in Organisationsentwicklungs-Prozessen zu reflektieren (3). Sie kennen den Unterschied zwischen Selbst- und Fremdbild und sind in der Lage, „blinde Flecken“ zu reduzieren (3). Die Studierenden können eine ethisch begründete Haltung zu organisationalen Veränderungen einnehmen (3). Sie erleben die Wirkung vielfältiger Partizipationsmöglichkeiten im Sinne der Aktionsforschung (2). Durch die Übertragung dieser Lernerfahrung auf organisationale und gesellschaftliche Kontexte verfügen sie über ein Verständnis für Möglichkeiten und Grenzen partizipativer Angebote in demokratischen Gesellschaften (3).

Inhalt der Lehrveranstaltung

- Einführung
 - Historische Entwicklung und aktuelle Bedeutung der Begriffe Organisationsentwicklung und Change Management, Organisationsentwicklung als partizipatives Konzept zur Förderung demokratischer Einstellungen
 - HR-Rollen in Veränderungsprozessen
 - Determinanten des Change Managements
- Herausforderungen in Organisationsentwicklung und Change Management
- Konzepte der Prozessberatung
 - Entstehung und Entwicklung
 - Grundlagen des systemischen Denkens
 - Techniken und Interventionen der Prozessberatung
- Anwendung der Prozessberatung
 - Klärung von Veränderungsaufträgen
 - Design von Organisationsentwicklungsmaßnahmen
 - Komplexe OE-Projekte
 - Merkmale agiler Organisationsentwicklung
 - Planung und Implementierung von Workshop- und Einzelberatungsdesigns
 - Besonderheiten virtueller Workshops, Moderation mit online-Kollaborations-Tools
 - Strategieworkshops
 - Rollenverhandlungen
 - Großgruppenmoderation
 - Teamentwicklung
 - Moderierte Workshops

<ul style="list-style-type: none"> ○ Konfliktmanagement ○ Coaching ● Kombination von Prozess- und Expertenberatung 	
<p>Literatur</p> <p><u>Pflichtliteratur</u></p> <p>Skriptum, Vorlesungsunterlagen</p> <p>Doppler, K., Lauterburg, C., Change Management, 14. Aufl., Frankfurt, 2019</p> <p>Ellebracht, H. u.a., 5. Aufl., Systemische Organisations- und Unternehmensberatung, Berlin, 2018</p> <p>Oestereich, B., Schröder, C., Agile Organisationsentwicklung, München, Verlag Vahlen, 2020</p> <p>Schiersmann, C., Thiel, H. U., Organisationsentwicklung, 5. Aufl., Wiesbaden, 2018</p> <p>Königswieser, R., Hillebrand, M.: Einführung in die systemische Organisationsberatung, 10. Aufl., Heidelberg, 2019</p> <p>Krizantis, J., Einführung in die Methoden der systemischen Organisationsberatung, , 3. Aufl., Heidelberg 2020</p> <p><u>Zusätzlich empfohlene Literatur</u></p> <p>Ehmann, B., Quick Guide Agile Methoden für Personaler, Wiesbaden, 2019</p> <p>Fischer-Epe, M., Coaching: Miteinander Ziele erreichen, 8. Aufl., Reinbek bei Hamburg, 2019</p> <p>Neumann-Wirsig, H. (Hrsg.), Lösungsorientierte Supervisions-Tools, 3. Aufl., Bonn, 2019</p> <p>Oestereich, B., Schröder, C., Agile Organisationsentwicklung, München, 2020</p> <p>Rohm, A. (Hrsg.), Change Tools, Erfahrene Prozessberater präsentieren wirksame Workshop-Interventionen, 7. Aufl., Bonn 2020</p> <p>Rohm, A. (Hrsg.), Change Tools II, Erfahrene Prozessberater präsentieren wirksame Workshop-Interventionen, 2. Aufl., Bonn 2016</p> <p>Schein, E. H.: Process Consultation Revisited, Reading, et. al., 1999.</p> <p>Seliger R., Einführung in Großgruppenmethoden, 4. Aufl., Heidelberg, 2020</p> <p>Waldmann R., Wagner-Froböse M., Systemische Teamentwicklung im Krankenhaus, ZFPG, 2017, Jg. 3, Nr. 1, S. 10-18.</p> <p>jeweils in aktueller Auflage</p>	
<p>Lehr- und Lernmethoden</p> <p>Seminaristischer Unterricht mit Übungen</p> <p>Praxisnahe Durchführung realistischer Teamentwicklungs-Elemente</p> <p>Train the Trainer, Vertiefung im Wahlfach Coaching</p> <p>Angebot von Feedback und Partizipationsmöglichkeiten im Rahmen der Lehrveranstaltung</p> <p>Case Studies</p>	
<p>Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</p>	<p>Studienarbeit mit Präsentation</p>

Besonderes	Die Veranstaltung hat einen hohen Anteil an interaktiven Lehrmethoden. Die Studierenden sollen die Bereitschaft haben, eigene Praxisfälle einzubringen und zu bearbeiten.	
ECTS-Credits 5	Gesamtarbeitsaufwand 150 Stunden Kontakt/Präsenzzeit: 60 h Studentische Eigenarbeit: 90 h	Gewichtung der Note in der Gesamtnote 1

Modulnummer 11	Modultitel Empirische Personalforschung (Empirical Studies on Human Resources)		
Kurzbezeichnung EPF	Semester 1	Anzahl der SWS 4	Häufigkeit des Angebots jedes Studienjahr (WiSe)
Modulverantwortlich Prof. Dr. Carina Braun	Veranstaltungstyp Projekt, Seminar		Dauer des Moduls 1 Semester
Dozierende Prof. Dr. Carina Braun Prof. Dr. Susanne Nonnast	Art der Lehrveranstaltung Pflichtmodul		Lehrsprache Deutsch
Zugangsvoraussetzungen Grundkenntnisse in Statistik (deskriptiv und Korrelationsrechnungen), Excel sowie Projektmanagement werden empfohlen.			
Qualifikationsziele Die nachfolgenden Qualifikationsziele werden in verschiedene Dimensionen unterteilt. Jede Dimension entspricht dabei einer angestrebten Kompetenzstufe. Folgende Kompetenzstufen werden unterteilt: <ul style="list-style-type: none"> • Niveaustufe 1 (Kennen): oberflächliches Verstehen einfacher Strukturen bzw. Abfrage erworbenen Wissens • Niveaustufe 2 (Können): oberflächliches Verstehen mehrerer Strukturen bis zu tieferem Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bzw. Gelerntes übertragen, zerlegen, kombinieren und einsetzen • Niveaustufe 3 (Verstehen und Anwenden): tieferes Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bis zur Abstraktion und Erweiterung auf andere Strukturen bzw. Wissen hinterfragen und/oder bewerten, Zusammenhänge und Auswirkungen erläutern Die jeweilige Dimensionszuordnung der Qualifikationsziele wird durch die Ergänzung der jeweiligen Ziffer (1,2 oder 3) in der Kompetenzbeschreibung dargestellt. Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht: <p><u>Fachkompetenz</u></p> Die Studierenden verfügen über ein grundlegendes Verständnis dafür, wie man personalbezogene Fragestellungen aus der Praxis als Forschungsfrage formuliert (3), ein Forschungsprojekt gestaltet und relevante Aspekte operationalisiert (2). Sie können Methoden der quantitativen und/oder qualitativen Forschung anwenden (3) und sind befähigt, Fragebögen zu erstellen, Daten zu erheben und diese auszuwerten (2). Auf Basis selbst ermittelter Ergebnisse sind die Studierenden in der Lage, fundierte und nachhaltig wirksame Handlungsempfehlungen abzuleiten (3).			

Sozialkompetenz

Die Studierenden verfügen über Teamverhalten und die Fähigkeit zur Selbstorganisation (3). Sie sind in der Lage, mit Unternehmensvertreterinnen und -vertretern problembezogen zu kommunizieren und lösungsorientiert zusammenzuarbeiten (2).

Methodenkompetenz

Die Studierenden sind in der Lage, ein personalbezogenes Themenfeld aus Sicht der Forschung aufzuarbeiten und sich eigenständig den Stand der Forschung anzueignen (2). Sie verfügen außerdem über Kenntnisse und Fertigkeiten im Umgang mit geeigneten Methoden und Werkzeugen, um selbst empirisch fundiert an personalwirtschaftlichen Fragestellungen zu arbeiten (2). Die Studierenden können unterschiedliche Interessen in der Bearbeitung eines Projekts identifizieren, beurteilen und in ein Gesamtkonzept integrieren (2).

Persönliche Kompetenz

Die Studierenden sind sich der Auswirkungen ihres Handelns in personalverantwortlicher Funktion bewusst und wissen um die Bedeutsamkeit fundierten Argumentierens (2).

Inhalt der Lehrveranstaltung

- Relevanz empirischer Personalforschung
- Prozess des evidenzbasierten Arbeitens
- Methoden der empirischen Forschung
- Forschungsfragen vs. Aufbereitung Forschungsstand
- Formulierung der Problematik und Auftragsklärung
- Operationalisierung von Variablen und Entwicklung von Befragungsinstrumenten wie Fragebögen (auch online) und Interviewleitfäden
- Datenerhebung und Anwendung von Statistik
- Datenanalyse und Ableitung von Handlungsempfehlungen

Literatur

Pflichtliteratur

Skriptum, Vorlesungsunterlagen

Zusätzlich empfohlene Literatur

Bortz, J., & Schuster, C. (2010): Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler (7. Aufl.), Heidelberg: Springer-Verlag.

Döring, N. & Bortz, J. (2016): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. (5. Aufl.), Berlin: Springer-Verlag.

Flick, U. (2011): Triangulation: Eine Einführung (3. Aufl.), Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH.

Gläser, J., & Laudel, G. (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse (4th ed.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

Schnell, R. (2018): Methoden der empirischen Sozialforschung (11. Aufl.). Berlin / Boston: De Gruyter Oldenbourg.

Stolzenberg, K. & Heberle, K. (2013): Change Management. Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten - Mitarbeiter mobilisieren. Vision, Kommunikation, Beteiligung, Qualifizierung (3. Aufl.). Berlin Heidelberg: Springer-Verlag

jeweils in aktueller Auflage		
Lehr- und Lernmethoden Seminaristischer Unterricht Praxisprojekt/Projektarbeit in Zusammenarbeit mit Unternehmen		
Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten		Studienarbeit mit Präsentation
Besonderes		Den Studierenden wird ermöglicht, ihre Projektarbeit in Betrieben mit internationalem Bezug durchzuführen.
ECTS-Credits 5	Gesamtarbeitsaufwand 150 Stunden Kontakt/Präsenzzeit: 60 h Studentische Eigenarbeit: 90 h	Gewichtung der Note in der Gesamtnote 1

Modulnummer 12	Modultitel Konflikt, Kooperation, Mediation (Conflict, Cooperation, Mediation)		
Kurzbezeichnung KKM	Semester 1	Anzahl der SWS 4	Häufigkeit des Angebots jedes Studienjahr (WiSe)
Modulverantwortlich Prof. Dr. Ingo Striepling	Veranstaltungstyp Seminaristischer Unterricht		Dauer des Moduls 1 Semester
Dozierende Prof. Dr. Henning Schulze Prof. Dr. Ingo Striepling	Art der Lehrveranstaltung Pflichtmodul		Lehrsprache Deutsch
Zugangsvoraussetzungen -			
<p>Qualifikationsziele</p> <p>Die nachfolgenden Qualifikationsziele werden in verschiedene Dimensionen unterteilt. Jede Dimension entspricht dabei einer angestrebten Kompetenzstufe. Folgende Kompetenzstufen werden unterteilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niveaustufe 1 (Kennen): oberflächliches Verstehen einfacher Strukturen bzw. Abfrage erworbenen Wissens • Niveaustufe 2 (Können): oberflächliches Verstehen mehrerer Strukturen bis zu tieferem Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bzw. Gelerntes übertragen, zerlegen, kombinieren und einsetzen • Niveaustufe 3 (Verstehen und Anwenden): tieferes Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bis zur Abstraktion und Erweiterung auf andere Strukturen bzw. Wissen hinterfragen und/oder bewerten, Zusammenhänge und Auswirkungen erläutern <p>Die jeweilige Dimensionszuordnung der Qualifikationsziele wird durch die Ergänzung der jeweiligen Ziffer (1,2 oder 3) in der Kompetenzbeschreibung dargestellt.</p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verstehen die Notwendigkeit, Konflikte zu erkennen und zu bearbeiten (2). Sie kennen den theoretischen Hintergrund sowie grundlegende Konzepte aus den Bereichen Konflikttheorie und Konfliktmanagement (1). Die Studierenden haben die Fähigkeit, die Relevanz und praktische Bedeutung dieser Konzepte für das Vorgehen beim Erkennen und Bearbeiten von Konflikten zu beurteilen (2). Sie wissen, dass die Bearbeitung von Konflikten in Organisationen durch kommunikationstheoretische Basistheorien, Intra- und Interindividualpsychologien, ausgewählte „Landkarten“ zur Annäherung an Konflikte und Menschenbilder sowie durch theoretische Beratungsansätze beeinflusst wird (3). Die Studierenden können Konfliktarten und -formen unterscheiden und theoretisch einordnen sowie den Ablauf und Wege zur Konfliktlösung beschreiben und planen (3). Sie kennen und verstehen ein breites Spektrum möglicher Interventionstechniken und sind in der Lage, diese Techniken zielgerichtet anzuwenden (2).</p>			

Sozialkompetenz

Die Studierenden verfügen über Gesprächsführungs- und Beratungskompetenzen (3). Sie sind in der Lage, diese Kompetenzen situationsadäquat in Einzel- (z. B. im Rahmen von Einzel-Beratungen und Auftragsklärungen) und Gruppengesprächen einzusetzen und zu nutzen (3). Die Studierenden sind befähigt, Konflikte zu erkennen, zu reflektieren und Lösungsansätze zu erarbeiten (3).

Methodenkompetenz

Die Studierenden sind zum Einsatz und zur Anwendung ausgewählter Erklärungskonzepte und Interventionstechniken befähigt (3). Sie wissen, wie diese Methoden in Organisationen einzusetzen sind und können deren Wirkung praxisnah evaluieren (3).

Persönliche Kompetenz

Die Studierenden kennen den Unterschied zwischen Selbst- und Fremdbild und sind in der Lage, „blinde Flecken“ zu reduzieren (2). Sie können eine ethisch begründete Haltung zur Bearbeitung von Konflikten in Organisationen einnehmen (2).

Inhalt der Lehrveranstaltung

- Einführung
- Kommunikation und Konflikt
- Landkarten zur Annäherung an Konflikt und Kooperation
- Konzepte zur Erklärung und zum Management von Konflikten
- Wege zur Konfliktlösung/sachgerechtes Verhandeln
- Verfahren, Rollen und Phasen in der Mediation

Literatur

Pflichtliteratur

Skriptum, Vorlesungsunterlagen

Glasl, F. (2020): Konfliktmanagement: ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater. 12. Auflage. Bern: Haupt und Stuttgart: Freies Geistesleben

Glasl, F. (2017): Selbsthilfe in Konflikten: Konzepte – Übungen – praktische Methoden. 8. Auflage. Bern: Haupt und Stuttgart: Freies Geistesleben

Gührs, M., Nowak, C. (2014): Das konstruktive Gespräch: ein Leitfaden für Unterricht und Mitarbeiterführung mit Konzepten der Transaktionsanalyse. 7. Auflage. Meezen: Limmer

Montada, L.; Kals, E. (2013): Mediation: Psychologische Grundlagen und Perspektiven. 3. Auflage. Weinheim: Beltz

Schulze, H.; Sejkora, K. (2015): Positive Führung: Resilienz statt Burnout. München: Haufe-Lexware

Fisher, R.; Ury, W.; Patton, B. (2018): Das Harvard-Konzept. München: Deutsche Verlags-Anstalt

Schulz von Thun, F. (2016): Miteinander Reden 1. 53. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt

Zusätzlich empfohlene Literatur

Greger, R.; Unberath, H.; Steffek, F. (2016): Recht der alternativen Konfliktlösung (Kommentar). München: Beck

Küster, C. (2014): Mit Erskine und Schein unseren „Relational Needs“ auf der Spur. In: Weigel, S. (Hrsg.): Theorie und Praxis der Transaktionsanalyse im Kontext der Mediation. Ein Handbuch. Baden Baden: Nomos. 2014, S. 285 - 299

<p>Küster, C. (2014): Prozessskripte als hilfreiche Konzeption zur Analyse und Intervention für Mediatoren – Die Energie der Lebenspläne der Beteiligten als Arbeitshypothese des Mediators. In: Weigel, S. (Hrsg.): Theorie und Praxis der Transaktionsanalyse im Kontext der Mediation. Ein Handbuch. Baden Baden: Nomos. 2014,S. 390 - 406</p> <p>Schulze, H.S. (2014): Zur Identität und Arbeitsweise von Transaktionsanalytikern in der Mediation. In: Weigel, S. (Hrsg.): Theorie und Praxis der Transaktionsanalyse im Kontext der Mediation. Ein Handbuch. Baden Baden: Nomos. 2014, S. 65-78</p> <p>Schulze, H.S.(2014): Die Arbeit mit der Abwertungsmatrix – Perspektivenwechsel im Mediationsprozess. In: Weigel, S. (Hrsg.): Theorie und Praxis der Transaktionsanalyse im Kontext der Mediation. Ein Handbuch. Baden Baden: Nomos. 2014, S. 429-438</p> <p>jeweils in aktueller Auflage</p>		
<p>Lehr- und Lernmethoden</p> <p>Seminaristischer Unterricht</p> <p>Projektseminar</p> <p>Gruppenarbeiten, Gruppenpräsentationen</p> <p>Verschiedene Feedback-Formen, Selbsterfahrungsübungen</p> <p>Kollegiale Beratung, Supervisionen</p>		
<p>Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</p>		<p>Mündliche Prüfung</p> <p>Dauer: 20 Minuten</p>
<p>Besonderes</p>		<p>Die Veranstaltung hat einen hohen Anteil an interaktiven Lehrmethoden.</p> <p>Die Studierenden sollen die Bereitschaft haben, eigene Praxisfälle einzubringen und zu bearbeiten.</p>
<p>ECTS-Credits</p> <p>5</p>	<p>Gesamtarbeitsaufwand</p> <p>150 Stunden</p> <p>Kontakt/Präsenzzeit: 60 h</p> <p>Studentische Eigenarbeit: 90 h</p>	<p>Gewichtung der Note in der Gesamtnote</p> <p>1</p>

Modulnummer 13.1	Modultitel Masterarbeit schriftlich (Master´s Thesis – Written Text) Teil 1 des Gesamtmoduls 13 Masterarbeit		
Kurzbezeichnung MAS	Semester 3	Anzahl der SWS -	Häufigkeit des Angebots laufend je nach Anfall
Modulverantwortlich Vorsitzende der Masterkommission Prof. Dr. Susanne Nonnast	Veranstaltungstyp Selbststudium		Dauer des Moduls Die Bearbeitungszeit soll dem Thema angemessen sein und darf 5 Monate nicht überschreiten.
Betreuende Betreuer/Betreuerin je nach gewähltem Thema. Der Betreuer/die Betreuerin soll im Studiengang tätig sein.	Art der Lehrveranstaltung Pflichtmodul		Sprache Die Arbeit kann auf Deutsch/Englisch abgefasst werden (alle anderen Sprachen bedürfen der Genehmigung der Masterkommission)
Zugangsvoraussetzungen Das Thema der Masterarbeit wird frühestens am Ende der Vorlesungszeit des zweiten Fachsemesters ausgegeben. Voraussetzung ist, dass der oder die Studierende bereits mindestens 45 ECTS-Leistungspunkte erzielt hat.			
Qualifikationsziele Die nachfolgenden Qualifikationsziele werden in verschiedene Dimensionen unterteilt. Jede Dimension entspricht dabei einer angestrebten Kompetenzstufe. Folgende Kompetenzstufen werden unterteilt: <ul style="list-style-type: none"> • Niveaustufe 1 (Kennen): oberflächliches Verstehen einfacher Strukturen bzw. Abfrage erworbenen Wissens • Niveaustufe 2 (Können): oberflächliches Verstehen mehrerer Strukturen bis zu tieferem Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bzw. Gelerntes übertragen, zerlegen, kombinieren und einsetzen • Niveaustufe 3 (Verstehen und Anwenden): tieferes Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bis zur Abstraktion und Erweiterung auf andere Strukturen bzw. Wissen hinterfragen und/oder bewerten, Zusammenhänge und Auswirkungen erläutern Die jeweilige Dimensionszuordnung der Qualifikationsziele wird durch die Ergänzung der jeweiligen Ziffer (1,2 oder 3) in der Kompetenzbeschreibung dargestellt. Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht:			

Fachkompetenz

Die Studierenden sind in der Lage, theoretisch und methodisch fundiert sowie praxisnah eine Fragestellung aus dem Human Resource Management innerhalb eines vorgegebenen Zeitrahmens und unter Beachtung der Grundsätze wissenschaftlichen Arbeitens selbständig zu bearbeiten (3).

Sozialkompetenz

Die Studierenden verfügen über erweiterte Kooperations- und Kommunikationsfähigkeiten (3).

Methodenkompetenz

Die Studierenden sind zur Anwendung empirischer Forschungsmethoden, Forschungsansätze und Forschungsinstrumente befähigt (3). Sie sind in der Lage, themenrelevante Literatur zielgerichtet auszuwerten (3). Die Studierenden können mit verschiedenen Stellen in Unternehmen oder anderen Einrichtungen zusammenarbeiten, Umfragen (papiergebunden und digital) konzipieren und Experteninterviews durchführen (3).

Persönliche Kompetenz

Die Studierenden können interdisziplinäre Bezüge fokussiert und begründet erkennen und begründen (3). Sie sind in der Lage, auf Grundlage zuvor bearbeiteter Themen Querbeziehungen zu anderen thematisch relevanten Fragestellungen herzustellen (3).

Inhalt der Lehrveranstaltung

- Je nach Themenstellung
- Die Masterarbeit besteht aus einem theoretischen und einem anwendungsbezogenen praktischen Teil, wobei beide Teile nicht deutlich voneinander getrennt werden müssen. Die Anwendung kann sich auf eine praktische Fragestellung beziehen, die in Zusammenarbeit mit Unternehmen oder anderen Organisationen durchgeführt wird, sie kann aber auch empirische Fragestellungen ohne Bezug zu konkreten Unternehmen oder Organisationen beinhalten.
- Das Thema der Masterarbeit wird von Prüferinnen und Prüfern, die von der Masterkommission bestellt werden und die Betreuung im Masterstudiengang übernehmen, ausgegeben und betreut.

Literatur

Pflichtliteratur

je nach Themenstellung

Zusätzlich empfohlene Literatur

Stock, S., Schneider, P., Peper E., Molitor, E. Hrsg. (2018). Erfolgreich wissenschaftlich arbeiten. (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler

[Hinweise zum wissenschaftlichen Arbeiten](#)

Lehr- und Lernmethoden

Freie wissenschaftliche Arbeit

Nutzung verschiedener analoger und digitaler Tools zur Recherche

Nutzung verschiedener analoger und digitaler Tools zur Befragung

Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten	Wissenschaftliche Arbeit Zur Bewertung müssen alle formellen und inhaltlichen Voraussetzungen erfüllt sein	
Besonderes	Internationaler Bezug je nach Themenstellung	
<p style="text-align: center;">ECTS-Credits</p> <p style="text-align: center;">28</p>	<p style="text-align: center;">Gesamtarbeitsaufwand</p> <p style="text-align: center;">840 Stunden</p>	<p style="text-align: center;">Gewichtung der Note in der Gesamtnote</p> <p style="text-align: center;">Gesamtmodul 13: 6 Anteil am Modul 13 mit Notengewicht 0,75</p>

Modulnummer 13.2	Modultitel Masterkolloquium (Master´s Colloquy) Teilmodul 2 des Gesamtmodul 13 Masterarbeit		
Kurzbezeichnung MAK	Semester 3	Anzahl der SWS -	Häufigkeit des Angebots laufend je nach Anfall
Modulverantwortlich Vorsitzende der Masterkommission Prof. Dr. Susanne Nonnast	Veranstaltungstyp Selbststudium		Dauer des Moduls -
Betreuende Betreuer/Betreuerin je nach gewähltem Thema. Der Betreuer/die Betreuerin soll im Studiengang tätig sein.	Art der Lehrveranstaltung Pflichtmodul		Lehrsprache Lehrsprache des Kolloquiums entspricht der Sprache der Ausarbeitung
Zugangsvoraussetzungen Bewertung des Moduls 13.1 „Masterarbeit schriftlich“ mit mindestens der Note ausreichend.			
<p>Qualifikationsziele</p> <p>Die nachfolgenden Qualifikationsziele werden in verschiedene Dimensionen unterteilt. Jede Dimension entspricht dabei einer angestrebten Kompetenzstufe. Folgende Kompetenzstufen werden unterteilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niveaustufe 1 (Kennen): oberflächliches Verstehen einfacher Strukturen bzw. Abfrage erworbenen Wissens • Niveaustufe 2 (Können): oberflächliches Verstehen mehrerer Strukturen bis zu tieferem Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bzw. Gelerntes übertragen, zerlegen, kombinieren und einsetzen • Niveaustufe 3 (Verstehen und Anwenden): tieferes Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bis zur Abstraktion und Erweiterung auf andere Strukturen bzw. Wissen hinterfragen und/oder bewerten, Zusammenhänge und Auswirkungen erläutern <p>Die jeweilige Dimensionszuordnung der Qualifikationsziele wird durch die Ergänzung der jeweiligen Ziffer (1,2 oder 3) in der Kompetenzbeschreibung dargestellt.</p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind befähigt, wesentliche Inhalte und Ergebnisse schriftlich bearbeiteter Themen in verständlicher und didaktisch-methodisch ansprechender Weise zu vermitteln (3).</p> <p><u>Sozialkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind in der Lage, auf Fragen und Einwände auf angemessene Weise zu reagieren (3). Sie können Fragen begründet beantworten und eventuelle Unklarheiten und Missverständnisse zielgerichtet ausräumen (3).</p>			

<p><u>Methodenkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind in der Lage, komplexe wissenschaftlich erarbeitete Inhalte prägnant und verständlich zusammenzufassen und aufzubereiten (3). Sie sind zur Anwendung verschiedener Präsentationsmethoden befähigt und in der Lage, themenrelevante Literatur zielgerichtet auszuwerten (3).</p> <p><u>Persönliche Kompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind befähigt, eigene Positionen angemessen und zielorientiert zu präsentieren, zu argumentieren und zu reflektieren (3).</p>	
<p>Inhalt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Präsentation der Masterarbeit vor den Prüferinnen und Prüfern und ggf. weiteren Personen • Beantwortung der Fragen der Prüfenden • Diskussion über Inhalte und Ergebnisse der Arbeit sowie angrenzende Fragestellungen 	
<p>Literatur</p> <p><u>Pflichtliteratur</u></p> <p>je nach Themenstellung</p> <p><u>Zusätzlich empfohlene Literatur</u></p> <p>Stock, S., Schneider, P., Peper E., Molitor, E. Hrsg. (2018). Erfolgreich wissenschaftlich arbeiten. (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler</p> <p>Hinweise zum wissenschaftlichen Arbeiten</p>	
<p>Lehr- und Lernmethoden</p> <p>Präsentation und Diskussion der freien wissenschaftlichen Arbeit</p> <p>Nutzung digitaler Tools</p>	
<p>Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</p>	<p>Mündlicher Leistungsnachweis</p> <p>Kriterien für die Bewertung der Verteidigung sind insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inhaltlich korrekte Vermittlung des bearbeiteten Themengebiets • Struktur und logische Abfolge der Präsentation • Rhetorische Leistung (verbal und nonverbal) • Sofern relevant: Beherrschung der verwendeten Fremdsprache • Zeiteinteilung und -einhaltung • Angemessenheit und Virtuosität des Medieneinsatzes • Reaktion auf Fragen; Korrektheit/Angemessenheit der Antworten • Eingehen auf die Fragenstellenden

	<ul style="list-style-type: none"> • Kritische Reflektion der Ergebnisse und des Vorgehens • Fähigkeit, Querbeziehungen zu verwandten thematischen Fragestellungen herstellen zu können 	
Besonderes	Internationaler Bezug je nach Themenstellung	
ECTS-Credits 2	Gesamtarbeitsaufwand 60 Stunden	Gewichtung der Note in der Gesamtnote Gesamtmodul 13: 6 Anteil am Modul 13 mit Notengewicht 0,25