



## **Modulkatalog**

### **Personalmanagement – Bachelor of Arts (B.A.)**



## BWL25 Grundlagen des Wirtschaftens

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	Grundlegende volkswirtschaftliche Begriffe und Zusammenhänge erläutern; Wechselbeziehungen zwischen Unternehmen und ihrer Umwelt sowie Entscheidungsgrundlagen für die Unternehmensstruktur und -strategie nennen und beschreiben.
<b>Inhalt</b>	<b>Gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge/Unternehmen und Unternehmensumwelt</b> Einstieg ins Thema mit einer Darstellung wirtschaftlicher Grundzusammenhänge Das Unternehmen als Wirtschaftseinheit und seine Umwelt Betriebswirtschaftslehre: die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Führung von Unternehmen <b>Gründung eines Unternehmens</b> Was ist ein Unternehmen Die Gründung eines Unternehmens: Vier konstitutive Entscheidungen Der Businessplan Systematisch Entscheiden – Eine Analyse von Entscheidungsprozessen
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	<b>RAE101-EL Studienbrief</b> mit Rechtsänderungen <b>BWL101 Studienbrief</b> Gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge/Unternehmen und Unternehmensumwelt <b>BWL102 Studienbrief</b> Gründung eines Unternehmens <b>Onlineübung</b> zu den Studienbriefen BWL101–102 <b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)
<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (1 Stunde)
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Beate Holze



## BWL26 BWL-Grundlagen

---

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
---------------------------	----------------------

---

<b>Kompetenzziele</b>	Zentrale strategische, organisatorische und rechtliche Fragen bei der Gründung von Unternehmen erläutern; betriebliche Funktionsbereiche (primäre und sekundäre) in Unternehmen und ihre grundlegenden Methoden erklären; für ein Beispielunternehmen den Leistungsprozess im engeren Sinne analysieren; Marktchancen und finanzielle Struktur des Unternehmens bewerten; grundlegende Aufgaben und Instrumente des Personalmanagements und des Rechnungswesens aufzählen und beurteilen.
-----------------------	---

---

<b>Inhalt</b>	<b>Grundlagen des Produktionsmanagements und der Materialwirtschaft</b> Begriffliche Grundlagen Geschichte der industriellen Produktion – ein Überblick Produktionsmanagement Materialwirtschaft <b>Marketing</b> Wandel der Märkte und des Marketings Wie kommt es zu einer Kaufentscheidung? – Eine Analyse des Kaufverhaltens Informationsbeschaffung für das Marketing: die Marketingforschung Marketingkonzeption – Ergebnis eines systematischen Vorgehens im Marketing Ausgangspunkt für die Entwicklung einer Marketingkonzeption: die Umwelt- und Unternehmensanalyse Entwicklung von Marketingzielen und Marketingstrategie Marketinginstrumentarium und Marketingmix Marketingcontrolling Organisation der Marketingfunktion <b>Personalmanagement</b> Grundlagen des Personalmanagements Rechtliche Grundlagen des Personalmanagements Personalplanung Personalbeschaffung Personaleinsatz Personalentwicklung Betriebliche Anreizsysteme Personalbeurteilung Personalcontrolling und Personaldatenverwaltung Personalführung <b>Rechnungswesen</b> Grundlagen Finanzbuchhaltung Kosten- und Leistungsrechnung Spezialaufgaben des Rechnungswesens <b>Grundlagen der Unternehmensführung</b> Was ist Unternehmensführung
---------------	--

---



St. Galler Managementkonzept  
Normatives Management  
Strategisches Management  
Operatives Management

---

<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
------------------------	--------

---

<b>Modulbausteine</b>	<b>RAE101-EL</b> Studienbrief mit Rechtsänderungen <b>BWL103 Studienbrief</b> Grundlagen des Produktionsmanagements und der Materialwirtschaft mit <b>Onlineübung</b> <b>BWL104 Studienbrief</b> Marketing mit <b>Onlineübung</b> <b>BWL105 Studienbrief</b> Personalmanagement mit <b>Onlineübung</b> <b>BWL106 Studienbrief</b> Rechnungswesen mit <b>Onlineübung</b> <b>BWL107 Studienbrief</b> Grundlagen der Unternehmensführung mit <b>Onlineübung</b> <b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)
-----------------------	---

---

<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (1 Stunde)
--------------------------	--------------------

---

<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

---

<b>Sprache</b>	Deutsch
----------------	---------

---

<b>Studienleiter</b>	Beate Holze
----------------------	-------------

---

## CON21 Operatives Controlling

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	Rolle und Bedeutung des Controllings im Führungsprozess, Abgrenzung operatives und strategisches Controlling sowie Organisation und Einordnung des Controllings im Unternehmen beschreiben; operative Instrumente des Finanz- und Investitionscontrollings, des Kosten- und Erlöscontrollings sowie des Controllings der betrieblichen Funktionen beschreiben und auf komplexe Beispiele anwenden. Die typischen Merkmale, Struktur und Funktionalität von Anwendungssystemen bei der Kosten- und Leistungsrechnung sowie bei der Finanzbuchhaltung verstehen; die Umsetzung von Anwendungswissen in konkrete Informationssysteme analysieren und beurteilen; Bedarf, Einsatzmöglichkeiten und Potenziale von Anwendungssystemen im Finanz- und Rechnungswesen abschätzen; Integration von mengen- und wertmäßiger Betrachtung der Prozesse und deren Bedeutung erläutern.
<b>Inhalt</b>	<p><b>Die Grundlagen des Controllings</b></p> <p>Historische Entwicklung des Controllings</p> <p>Aufgaben des Controllings heute</p> <p>Controlling im Führungsprozess von Unternehmen</p> <p>Organisation des Controllings</p> <p>Zusammenhänge: Corporate Governance, Risikomanagement und interne Revision</p> <p><b>Finanz- und Investitionscontrolling</b></p> <p>Finanzcontrolling zur Erreichung der Liquiditäts- und Rentabilitätsziele</p> <p>Budgets und Budgetierung</p> <p>Controlling mit Kennzahlen und Kennzahlensystemen</p> <p>Investitionscontrolling</p> <p><b>Kosten- und Erfolgscontrolling</b></p> <p>Kostenrechnung als Controllinginstrument</p> <p>Instrumente des Kosten- und Erfolgscontrollings</p> <p>Weiterführende Ansätze im Rahmen des Kostencontrollings</p> <p><b>Funktionsorientiertes Controlling, Controlling in verschiedenen Wirtschaftszweigen und internes Berichtswesen</b></p> <p>Funktionsorientiertes Controlling</p> <p>Controlling in verschiedenen Wirtschaftszweigen</p> <p>Internes Berichtswesen und Informationssysteme</p> <p><b>Finanz- und Rechnungssysteme</b></p> <p>Ziele und Aufgaben von Anwendungssystemen im Finanz- und Rechnungswesen</p> <p>Die Grundsätze ordnungsgemäßer DV-gestützter Buchführungssysteme</p> <p>Der Markt für Standardsoftware</p> <p>Modularisierung und Integration</p> <p>Finanz- und Rechnungswesen mit SAP</p>
<b>Voraussetzungen</b>	BWL-Grundlagen sowie Grundlagen Anwendungssysteme
<b>Modulbausteine</b>	<b>CON101 Studienbrief Grundlagen des Controllings mit Onlineübung</b>



**CON102 Studienbrief** Finanz- und Investitionscontrolling mit **Onlineübung**

**CON103 Studienbrief** Kosten- und Erfolgsrechnung mit **Onlineübung**

**CON104 Studienbrief** Funktionsorientiertes Controlling, Controlling in verschiedenen Wirtschaftszweigen und internes Berichtswesen mit **Onlineübung**

**ANS701 Studienbrief** Finanz- und Rechnungssysteme mit **Onlineübung**  
**Onlinetutorium** (1 Stunde)

---

<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (1 Stunden)
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Peter Mühlemeyer

---



## DBA61 Datenbanksysteme

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Grundkenntnisse in Dateiorganisation, Datenmodellierung und Datenbanken: Die Basistechniken der physischen und logischen Datenorganisation beschreiben, einfache ER-Modelle erstellen, daraus relationale Datenmodelle ableiten, diese über Normalformen optimieren sowie einen Überblick über die Aufgaben und den Aufbau von Datenbanksystemen geben.</p> <p>Architektur und Funktionsweise von Datenbanken sowie die Vorgehensweise beim Entwurf von Datenbanken beschreiben. ERM zum Datenbankentwurf anwenden.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Vom Datenmodell zur Speicherung in Dateien</b> Allgemeines zur Datenorganisation Entity-Relationship-Modelle Relationale Datenmodellierung Physische Datenorganisation Datenbanksysteme Structured Query Language</p> <p><b>Grundlagen von Datenbanksystemen</b> Datenbanken in der Informationstechnologie Konzepte und Architekturen Logische Datenmodelle Einsatz von Datenbanksystemen in Unternehmen</p> <p><b>Entwurf von Datenbanken</b> Konzeptuelle Modellierung Logische Modellierung: Umsetzung ins Relationenmodell Qualität des Datenbankentwurfs: Normalformen Theorie Physische Modellierung</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>DAO101 Studienbrief</b> Vom Datenmodell zur Speicherung in Dateien mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>DBA101 Studienbrief</b> Grundlagen von Datenbanksystemen mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>DBA102 Studienbrief</b> Datenbankentwurf mit <b>Onlineübung</b></p>
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Dr. Franz-Karl Schmatzer



## FGI03 Leadership

---

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
---------------------------	-------------------

---

<b>Kompetenzziele</b>	<p>In-depth leadership knowledge (staff and self management): description of significant propositions and aspects of Anglo-Saxon leadership skills. Estimating and handling the influence of gender mainstreaming in leadership situations. Explanation of the theory of diversity management and targeted choice of intercultural staff; effective choice and professional leadership of virtual teams. Conducting internal and external win-win negotiations (how to negotiate effectively for business success). Description of problems in staff replacement. Recognition, motivation and involvement of competence profile and potential of current staff (skill management). Filling general staff and management vacancies.</p> <p>Empowerment: providing incentives for top-quality performance and high levels of staff satisfaction. Estimating the own leadership behavior (leadership performance test).</p>
-----------------------	--

---

<b>Inhalt</b>	<p><b>Organizational Behavior</b> Key questions of organizational behavior Characteristics of people in organizations Social judgement processes at the workplace Managerial decision-making Group dynamics and teamwork Power and politics in organizations</p> <p><b>Leadership and motivation</b> Employee motivation: Learnings from the classical theories Self-Determination Theory The necessity and art of goal-setting What is leadership? Basics and necessities The art of leadership: When does it work? Big theories, standard paradigms The limits of leadership</p> <p><b>Diversity and conflict management</b> Diversity management: witnessing a merger of two debates Domestic diversity International or cultural diversity Resolving specific cultural diversity challenges Conflict management: types of conflicts and approaches to handle them</p>
---------------	---

---

<b>Voraussetzungen</b>	Englischkenntnisse auf Niveau C1; Grundlagen der Führung von Mitarbeitern
------------------------	---

---

<b>Modulbausteine</b>	<p><b>PER608 Studienbrief</b> Organizational Behavior mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PER609 Studienbrief</b> Leadership and motivation mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PER610 Studienbrief</b> Diversity and conflict management mit <b>Onlineübung</b></p>
-----------------------	--

---





---

<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Englisch
<b>Studienleiter</b>	Dr. Robert Rossberger

---



## FGI40      **Changemanagement und Teamentwicklung**

---

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
---------------------------	----------------------

---

<b>Kompetenzziele</b>	<p>Veränderungsprozesse im Unternehmen frühzeitig erkennen und erfolgreich steuern und umsetzen können. Mitarbeiter zum Schritt ins Neue begeistern und begleiten. Phasen von Veränderungsprozessen und Krisen im Unternehmen und beim Individuum erkennen und einschätzen können. Interventionsmöglichkeiten kennen und anwenden.</p> <p>Changemanagement als Führungsaufgabe und integralen und permanenten Bestandteil von Dienstleistungskultur begreifen.</p> <p>Ergebnisorientiert in Systeme eingreifen. Teams entwickeln und kundenorientiert führen, kundenorientierte Teamarbeit. Methoden, um Teams ziel- und ergebnisorientiert zu führen, kennen und anwenden.</p> <p>Phasen von Teamentwicklung kennen und steuern. Verkaufsorientierung als Ziel der Teamführung umsetzen können.</p>
-----------------------	--

---

<b>Inhalt</b>	<p><b>Changemanagement: Grundlagen und Konzepte</b> Begriffsabgrenzung und Einordnung Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren Modelle des Wandels Beratungsansätze im Changemanagement</p> <p><b>Changemanagement: Methoden und Praxisbeispiele</b> Wandel und Widerstände Phasen im Changemanagement Führung in Veränderungsprozessen Erfolgreich Verändern Erfolgsgeheimnisse im Changemanagement Werkzeuge und Instrumente im Changemanagement</p> <p><b>Grundlagen der Teamentwicklung</b> Entwicklungslinien, aktuelle Bedeutung und Begriff der Gruppe- bzw. Teamarbeit Arten von Gruppen bzw. Teams Voraussetzungen für Gruppen- und Teamarbeit Teambildung Teamführung</p> <p><b>Umsetzung der Teamentwicklung in der Praxis</b> Grundlagen der Teamentwicklung Praxisübungen der Teamentwicklung Besondere Teams Faktoren, die die Teamarbeit beeinflussen Phänomene der Teamarbeit</p> <p><b>Fallstudien zum Changemanagement und zur Teamentwicklung</b> Fallstudien Globetravel GmbH Fallstudien zum Teammanagement</p>
---------------	--

---

<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
------------------------	--------

---



---

<b>Modulbausteine</b>	<b>FGI401 Studienbrief</b> Changemanagement: Grundlagen und Konzepte mit <b>Onlineübungen</b> <b>FGI402 Studienbrief</b> Changemanagement: Methoden und Praxisbeispiele mit <b>Onlineübungen</b> <b>FGI403 Studienbrief</b> Grundlagen der Teamentwicklung mit <b>Onlineübungen</b> <b>FGI404 Studienbrief</b> Umsetzung der Teamentwicklung in der Praxis mit <b>Onlineübungen</b> <b>FGI405 Studienbrief</b> Fallstudien zum Changemanagement und zur Teamentwicklung
<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (2 Stunden)
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Tobias Specker

---



## **IKK66 Grundlagen des interkulturellen Managements**

---

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
---------------------------	-------------------

---

<b>Kompetenzziele</b>	Basale Theorien der interkulturellen Wirtschaftskommunikation kennen; Interkulturelle Kommunikation als interdisziplinäres Forschungsfeld erfassen; Grundlagen von Kulturtheorie und Kulturkomparatistik kennen; sprach- und kommunikationswissenschaftliche Grundlagen der interkulturellen Kommunikation beschreiben; Bedeutung interkultureller Kompetenzen im Bereich der Wirtschaft erläutern; Kulturuniversalien und Kulturstandards, Formen und Probleme interkultureller Begegnungen darlegen.
-----------------------	--

---

<b>Inhalt</b>	<p><b>Was ist Kultur?</b> Interkulturelle Kommunikation Kulturmodelle Kulturbezogene Universalien</p> <p><b>Sprache und Kommunikation</b> Sprache und Kultur Kommunikation</p> <p><b>Interkulturelle Kommunikation in der Praxis</b> Interkulturelle Kommunikation Phasen (inter)kultureller Anpassung</p>
---------------	--

---

<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
------------------------	--------

---

<b>Modulbausteine</b>	<p><b>IKM101 Studienbrief</b> Was ist Kultur? <b>IKM102 Studienbrief</b> Sprache und Kommunikation <b>IKM103 Studienbrief</b> Interkulturelle Kommunikation in der Praxis <b>Onlineübung</b> zu den Studienbriefen IKM101, IKM102 und IKM103 <b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p>
-----------------------	---

---

<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (1 Stunde)
--------------------------	--------------------

---

<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

---

<b>Sprache</b>	Deutsch
----------------	---------

---

<b>Studienleiter</b>	Gardenia Alonso Lomba
----------------------	-----------------------

---



## IKK67 Interkulturelle Interaktion

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	Interkulturelle Interaktion in verschiedenen Kulturräumen am Beispiel USA, Frankreich, Lateinamerika, Deutschland vergleichen.
<b>Inhalt</b>	<p><b>Zur Interaktion zwischen Deutschen und US-Amerikanern</b> Der Kulturraum USA Interkulturelle Begegnung Deutsche – US-Amerikaner</p> <p><b>Zur Interaktion zwischen Deutschen und Franzosen</b> Der Kulturraum "Frankreich" Interkulturelle Begegnung Deutschland – Frankreich</p> <p><b>Zur Interaktion zwischen Deutschen und Lateinamerikanern</b> Der Kulturraum Lateinamerika Interkulturelle Begegnung Deutschland – Lateinamerika</p> <p><b>Die Deutschen in der interkulturellen Begegnung</b> Der Kulturraum Deutschland Interkulturelle Begegnung mit Deutschland</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Grundlagen des interkulturellen Managements
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>IKM104 Studienbrief</b> Zur Interaktion zwischen Deutschen und US-Amerikanern <b>mit Onlineübung</b></p> <p><b>IKM105 Studienbrief</b> Zur Interaktion zwischen Deutschen und Franzosen <b>mit Onlineübung</b></p> <p><b>IKM106 Studienbrief</b> Zur Interaktion zwischen Deutschen und Lateinamerikanern <b>mit Onlineübung</b></p> <p><b>IKM107 Studienbrief</b> Die Deutschen in der interkulturellen Begegnung <b>mit Onlineübung</b></p> <p><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p>
<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (1 Stunde)
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Gardenia Alonso Lomba



## IMG40 Informationsmanagement

---

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
---------------------------	----------------------

---

<b>Kompetenzziele</b>	<p>Bedeutung, Aufgaben und Organisation des strategischen und operativen Informationsmanagements erläutern. Grundlegende Methoden zum Planen, Kontrollieren und Steuern von Projekten mit hohem IT-Anteil anwenden (IV-Controlling). Die Formen und Potenziale des Outsourcing erklären. Wesentliche rechtliche Aspekte beim Einsatz von IV-Systemen (Datenschutz, Lizenzfragen) erläutern.</p> <p>Die Auswirkungen der Informatik auf die Gesellschaft in ihren sozialen, wirtschaftlichen, arbeitsorganisatorischen, psychologischen und rechtlichen Aspekten erläutern und einschätzen können. Philosophische und ethische Maßstäbe kennen, mit Hilfe derer die Auswirkungen beurteilt werden können. Die Verantwortung des (Wirtschafts-)Informatikers für sein Handeln in Konfliktsituationen erkennen und ausüben können unter Berücksichtigung der Folgen individuellen oder gemeinschaftlichen Handelns für die soziale, politische, ökonomische und natürliche Umwelt.</p> <p>Ein vorgegebenes aktuelles Thema selbstständig erarbeiten und darstellen. Dabei übergreifende Fragestellungen aus den Säulen Wirtschaftsinformatik, Betriebswirtschaftslehre und Informatik aufgreifen und die Bedeutung der integrativen Betrachtung insbesondere für Anwendungen in der Praxis erkennen und herausarbeiten (Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz).</p>
-----------------------	---

---

<b>Inhalt</b>	<p><b>Informationsmanagement im Unternehmen</b></p> <p>Die Aufgaben des Informationsmanagements Das operative Informationsmanagement Das strategische Informationsmanagement Die Organisation der Informationsversorgung Der unternehmensexterne Bezug von IV-Leistungen durch Outsourcing</p> <p><b>IV-Projektmanagement und IV-Controlling</b></p> <p>IV-Projektmanagement Einführung und Einsatz von Standardsoftware Controlling der Informationsverarbeitung Risikomanagement: Sicherheitsmanagement, Katastrophenmanagement und Datenschutz Vom Informationsmanagement zum Wissensmanagement Auswirkungen der IT auf die Arbeitswelt</p> <p><b>Datenschutz</b></p> <p>Grundfragen des Datenschutzes Ziele, sachlicher Geltungsbereich und grundlegende Begriffe der DSGVO und des BDSG Erlaubte Datenverarbeitung Maßnahmen der Datensicherung Datenverarbeitung bei öffentlichen und nichtöffentlichen Stellen Die Kontrolle der Datenverarbeitung Die Rechtsstellung des Betroffenen Internationaler Datenschutz</p> <p><b>Gesellschaftliche Auswirkungen der IT</b></p>
---------------	--

---



Informatik und Gesellschaft  
Das Zauberwort "Kommunikation"  
Technikentwicklung als sozialer Gestaltungsprozess  
Der Weg in die Informationsgesellschaft  
Konkrete Effekte auf dem Weg in die Informationsgesellschaft  
Schlussbetrachtung

---

<b>Voraussetzungen</b>	Grundlagen und Anwendungen der Wirtschaftsinformatik
<b>Modulbausteine</b>	<b>IMG101 Studienbrief</b> Informationsmanagement im Unternehmen mit <b>Onlineübung</b> <b>IMG102 Studienbrief</b> IV-Projektmanagement und IV-Controlling mit <b>Onlineübung</b> <b>SRK102 Studienbrief</b> Datenschutz mit <b>Onlineübung</b> <b>GAI101 Studienbrief</b> Gesellschaftliche Auswirkungen der IT mit <b>Onlineübung</b> <b>Onlineseminar</b> (2 Stunden)
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Wolfgang Riggert

---

## IUF22 Investition und Finanzierung

---

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
---------------------------	-------------------

---

<b>Kompetenzziele</b>	Grundlagen für Investitionsentscheidungen erarbeiten; unterschiedliche Methoden der Investitionsrechnung auf Beispiele anwenden bei sicheren und bei unsicheren Erwartungen bezüglich der künftigen Rückflüsse der Investitionen; Sachinvestitionsprojekte auf ihre Vorteilhaftigkeit untersuchen und beurteilen; Besonderheiten von Finanzinvestitionen beschreiben; Aufbaukenntnisse der Finanzierung: Quellen der Kapitalbeschaffung (z. B. Beteiligungs-, Innen-, Kreditfinanzierung) beschreiben und für einfache, konkrete Finanzierungssituationen beurteilen. Finanzpläne aufstellen, umsetzen und kontrollieren. Basel II und III kennen; Rating und die Auswirkungen auf Banken und kleine und mittlere Unternehmen beschreiben.
-----------------------	--

---

<b>Inhalt</b>	<p><b>Investitionsprozesse</b> Einführung Grundlagen Ablauf des Investitionsprozesses Investitionspolitik und strategische Investitionen</p> <p><b>Investitionsrechnung bei sicheren Erwartungen</b> Verfahren der Investitionsrechnung im Überblick Statische Verfahren der Investitionsrechnung Dynamische Verfahren der Investitionsrechnung Entscheidungen über die Nutzungsdauer und Ersatzzeitpunkt Nutzwertanalyse Investitionsprogrammplanung</p> <p><b>Investitionen bei unsicheren Erwartungen</b> Grundlagen Verfahren zur Berücksichtigung der Unsicherheit bei Einzel- und Auswahlentscheidungen Sequenzielle Investitionsplanung zur Berücksichtigung der Unsicherheit bei Entscheidungsproblemen Berücksichtigung der Unsicherheit bei Programmentscheidungen: Portfolio-Selection-Theorie zur Bestimmung eines optimalen Wertpapier-Portefeuilles</p> <p><b>Grundlagen, Beteiligungs- und Innenfinanzierung</b> Grundlagen der Finanzwirtschaft Beteiligungsfinanzierung Innenfinanzierung</p> <p><b>Kreditfinanzierung</b> Grundlagen der Kreditfinanzierung Langfristige Fremdfinanzierung Kurzfristige Fremdfinanzierung</p> <p><b>Finanzplanung, Basel II und Basel III</b> Finanzplanung Basel II, Basel III und Rating</p>
---------------	--

---





---

<b>Voraussetzungen</b>	Wirtschaftsmathematische Grundkenntnisse
------------------------	--

---

<b>Modulbausteine</b>	<b>Moduleinführungsvideo</b> <b>MAT101 Studienbrief</b> Finanzmathematische Formelsammlungen und Tabellen <b>BWL601 Studienbrief</b> Investitionsprozesse mit <b>Onlineübung</b> <b>BWL602 Studienbrief</b> Investitionsrechnung bei sicheren Erwartungen mit <b>Onlineübung</b> <b>BWL603 Studienbrief</b> Investitionen bei unsicheren Erwartungen mit <b>Onlineübung</b> <b>BWL701 Studienbrief</b> Grundlagen, Beteiligungs- und Innenfinanzierung mit <b>Onlineübung</b> <b>BWL702 Studienbrief</b> Kreditfinanzierung mit <b>Onlineübung</b> <b>BWL703 Studienbrief</b> Finanzplanung, Basel II und Basel III mit <b>Onlineübung</b> <b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)
-----------------------	---

---

<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (1 Stunde)
--------------------------	--------------------

---

<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

---

<b>Sprache</b>	Deutsch
----------------	---------

---

<b>Studienleiter</b>	Beate Holze
----------------------	-------------

---



# LPM21 Grundlagen des Produktions- und Materialmanagements

---

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
---------------------------	----------------------

---

<b>Kompetenzziele</b>	Grundlegende Kenntnisse des Produktions- und Materialmanagement: Handlungsfelder eines erfolgreichen Produktions- und Supply-Chain-Managements beschreiben. Produktionsprogramm mengenmäßig und zeitlich planen und daraus die Bedarfe an einzelnen Materialpositionen ableiten; Verfahren der Produktionssteuerung beschreiben und ihre Eignung unter konkreten Produktionsbedingungen beurteilen; Strategische und operative Entscheidungen im Bereich des Materialmanagements mit den gängigen Verfahren einordnen (Fachkompetenz).
-----------------------	--

---

<b>Inhalt</b>	<p><b>Grundlagen des Produktions- und Materialmanagements</b> Grundsätzliches zum Produktions- und Materialmanagement Das Produkt und seine Entwicklung Das Material und seine Klassifizierung Die Produktion und ihre Typisierung</p> <p><b>Produktionsplanung und -steuerung</b> Grundsätzliches zur Produktionsplanung und -steuerung IT-Systeme in der Produktionsplanung und -steuerung Methoden der Produktionsplanung – Push Methoden der Produktionsplanung – Pull Produktionssteuerung</p> <p><b>Materialwirtschaft und Logistik</b> Grundsätzliches zur Materialwirtschaft und Logistik Einkauf und Beschaffung Materialdisposition Lagerhaltung Distribution und Entsorgung</p>
---------------	--

---

<b>Voraussetzungen</b>	Grundlagenkenntnisse der allgemeinen Betriebswirtschaftslehre; Grundkenntnisse zu Anwendungssystemen
------------------------	---

---

<b>Modulbausteine</b>	<b>Einführungsvideo</b> in das Modul <b>BWL301 Studienbrief</b> Grundlagen des Produktions- und Materialmanagements mit <b>Onlineübung</b> <b>BWL302 Studienbrief</b> Produktionsplanung und -steuerung mit <b>Onlineübung</b> <b>BWL303 Studienbrief</b> Materialwirtschaft und Logistik mit <b>Onlineübung</b> <b>Online-Tutorium</b> (1 Stunde)
-----------------------	--

---

<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (1 Stunde)
--------------------------	--------------------

---



<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

---

<b>Sprache</b>	Deutsch
----------------	---------

---

<b>Studienleiter</b>	Doreen Schwinger
----------------------	------------------

---



## MAT25 Wirtschaftsmathematik

---

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
---------------------------	----------------------

---

<b>Kompetenzziele</b>	Methoden der Zins- und Zinseszinsrechnung anwenden; Verfahren der Renten- und Tilgungsrechnung beherrschen; mithilfe der Investitionsrechnung die Vorteilhaftigkeit von Investitionen vergleichen; Abschreibungen nach unterschiedlichen Verfahren berechnen; Grenzwerte von Funktionen berechnen; Ableitungsregeln anwenden; Methoden der Differenzialrechnung auf wirtschaftswissenschaftliche Problemstellungen übertragen und Ergebnisse interpretieren.
-----------------------	--

---

<b>Inhalt</b>	<p><b>Finanzmathematische Formelsammlung und Tabellen</b></p> <p><b>Zins- und Zinseszinsrechnung</b> Grundbegriffe der Zins- und Zinseszinsrechnung Jährliche nachschüssige Verzinsung Unterjährliche nachschüssige Verzinsung Vorschüssige Verzinsung Effektivzinsrechnung</p> <p><b>Renten- und Tilgungsrechnung</b> Jährliche Verzinsung Unterjährliche Verzinsung Ewige Renten Tilgungsrechnung</p> <p><b>Investitionsrechnung und Abschreibung</b> Finanzmathematische Methoden der Investitionsrechnung Abschreibungen</p> <p><b>Grenzwerte und Stetigkeit von Funktionen</b> Der Begriff des Grenzwerts einer Funktion Grenzwerte elementarer Funktionen Die Rechenregeln für Grenzwerte (Grenzwertsätze) und ihre Anwendungen Der Begriff der Stetigkeit einer Funktion Typen von Unstetigkeiten Stetigkeit bei ökonomischen Funktionen</p> <p><b>Grundlagen und Technik der Differenzialrechnung</b> Grundlagen der Differenzialrechnung Die Technik des Differenzierens Ökonomische Interpretation der ersten Ableitung</p> <p><b>Anwendung der Differenzialrechnung auf ökonomische Funktionen einer Veränderlichen</b> Die Anwendung der Differenzialrechnung auf die Untersuchung von Funktionen Die Anwendung der Differenzialrechnung auf ökonomische Probleme</p>
---------------	---

---

**Voraussetzungen**

Mathematikkenntnisse der Sekundarstufe I

---

**Modulbausteine****MAT230 Studienbrief** Finanzmathematische Formelsammlung und Tabellen**WM108 Studienbrief** Zins- und Zinseszinsrechnung mit **Onlineübung****WM109 Studienbrief** Renten- und Tilgungsrechnung mit **Onlineübung****WM110 Studienbrief** Investitionsrechnung und Abschreibung mit **Onlineübung****WM112 Studienbrief** Grenzwerte und Stetigkeit von Funktionen mit **Einsendeaufgaben****WM201 Studienbrief** Grundlagen und Technik der Differenzialrechnung mit **Einsendeaufgaben****WM202 Studienbrief** Anwendung der Differenzialrechnung auf ökonomische Funktionen einer Veränderlichen mit **Einsendeaufgaben****Präsenztutorium** (1 Tag)

---

**Kompetenznachweis**

Klausur (2 Stunden)

---

**Lernaufwand**

125 Stunden, 5 Leistungspunkte

---

**Sprache**

Deutsch

---

**Studienleiter**Dr. Rainer Berkemer

---



## MKG23 Grundlagen des Marketingmanagements

---

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
---------------------------	----------------------

---

<b>Kompetenzziele</b>	<p>Aufbaukenntnisse: einfache Marketinganalysen durchführen; Marketing-Konzept für ein beispielhaft geschildertes Unternehmen aufstellen, präsentieren und zur Umsetzung des Konzepts begründete Vorschläge für den Einsatz geeigneter und untereinander abgestimmter marketingpolitischer Instrumente (Marketingmix) erstellen; Marketingcontrolling, Erfolgskontrolle des Marketingmix und Marketingorganisation des Marketings beschreiben; typische Merkmale, Struktur und Funktionalität von Anwendungssystemen bei der Planung, Analyse, Vorbereitung und Durchführung der Marktbearbeitung beschreiben; Prozesse des operativen Marketings und Vertriebs im Rahmen von ERP, Warenwirtschafts- und CRM-Systemen erklären; betriebswirtschaftliche Anforderungen in konkrete Informationssysteme für Marketing, Vertrieb und Handel übertragen; Einsatzmöglichkeiten und Potenziale von Anwendungssystemen in Marketing, Vertrieb und Handel für den Unternehmenserfolg beurteilen; Ansatz des CRM im Rahmen von Multi-Channel-Strategien erläutern; Die operativen, kollaborativen, analytischen und strategischen Aspekte von Marketing und Vertrieb erklären.</p>
-----------------------	---

---

<b>Inhalt</b>	<p><b>Grundlagen des Marketing und der Marketingforschung</b> Entwicklung der Märkte und des Marketing Kundenzufriedenheit und Kundenbindung Marketingforschung Umwelt- und Unternehmensanalyse Marketingkonzeption Formulierung der Marketingziele Planung von Marketingstrategien</p> <p><b>Marketinginstrumente und Marketingmix</b> Überblick über das Instrumentarium Produkt- und Programmpolitik Preispolitik Distributionspolitik Kommunikationspolitik Marketingmix (Abstimmung der Marketinginstrumente)</p> <p><b>Marketingcontrolling und Marketingorganisation</b> Marketingcontrolling Erfolgskontrolle des Marketingmix Marketingorganisation</p> <p><b>Anwendungssysteme in Marketing und Vertrieb</b> Grundlagen des Marketings</p>
---------------	--

---



Entscheidungen in Marketing und Vertrieb  
Customer Relationship Management (CRM)  
Marketing und Vertrieb in ERP-Systemen  
IT-Unterstützung für das operative CRM  
Fallstudien

## **Customer Relationship Management**

Customer Relationship Management (CRM)  
IT-Unterstützung für das operative CRM  
IT-Unterstützung für das analytische CRM – Data Warehouse und OLAP  
IT-Unterstützung für das analytische CRM – Data Mining  
Fallstudie: Arkadia-Sunshine AG  
Anbieter und Systeme für das CRM

---

### **Voraussetzungen**

---

#### **Modulbausteine**

**BWL204 Studienbrief** Grundlagen des Marketing und der Marketingforschung mit **Onlineübung**  
**BWL205 Studienbrief** Marketinginstrumente und Marketingmix mit **Onlineübung**  
**BWL206 Studienbrief** Marketingcontrolling und Marketingorganisation mit **Onlineübung**  
**Fallstudie** Pharmaunternehmen Wiltjert Med GmbH  
**ANS401 Studienbrief** Anwendungssysteme in Marketing und Vertrieb mit **Onlineübung**  
**ANS402 Studienbrief** Customer Relationship Management mit **Onlineübung**  
**Onlinetutorium** (1 Stunde)

---

#### **Kompetenznachweis**

Klausur (1 Stunde)

---

#### **Lernaufwand**

125 Stunden, 5 Leistungspunkte

---

#### **Sprache**

Deutsch

---

#### **Studienleiter**

Prof. Dr. Marianne Blumentritt

---



## PER25 Grundlagen des Personalmanagements

---

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
---------------------------	----------------------

---

<b>Kompetenzziele</b>	<p>Über erweitertes Wissen hinsichtlich Inhalten, Anforderungen, Methoden und Zielen der Personalplanung und -beschaffung verfügen; Vorgehensweise bei der Einstellung und Einführung neuer Mitarbeiter entwickeln und erstellen; typische Merkmale, Struktur und Funktionalität von Anwendungssystemen bei der Personalplanung und -verwaltung bei der Arbeitszeitverwaltung und Entgeltabrechnung, beim Travel Management sowie bei Personalentwicklung und Aus- und Weiterbildung sowie Anwendung dieser verstehen, analysieren und beurteilen; Bedarfe, Einsatzmöglichkeiten und Potenziale von Anwendungssystemen im Personalwesen abschätzen bzw. klassifizieren; Anforderungen und Herausforderungen an das Personalmanagement kritisch reflektieren.</p>
-----------------------	--

---

<b>Inhalt</b>	<p><b>Personalplanung und Personalbeschaffung</b> Personalplanung Personalbeschaffung (Personalansprache und -suche) Personalauswahl Der Arbeitsvertrag</p> <p><b>Personaleinsatz</b> Leistungsprozess als Grundlage des Personaleinsatzes Die Aufnahme einer neuen Tätigkeit Flexibilisierung der Arbeitsinhalte Dimensionen der Arbeitsgestaltung Personalfreisetzung</p> <p><b>Personalentwicklung</b> Personalentwicklung in der betrieblichen Praxis Personalentwicklungsprozess Zielgruppen- und lösungsorientierte Diskussionsfelder Unterschiede der PE zwischen großen und mittelständischen Unternehmen Organisationsentwicklung</p> <p><b>Personalinformationssysteme</b> Einführung Anwendungssicht Prozesssicht Datensicht Techniksicht Benutzersicht Betroffenensicht</p> <p><b>Integration von Praxiserfahrung und des ersten akademischen Abschlusses</b></p>
---------------	---

---





Die weiterführende Integration bereits vorhandener Praxiserfahrung, die durch das Erststudium erworbenen akademischen Kenntnisse und Kompetenzen sowie die kritische Reflexion aktueller Praxiserfahrungen wird im Modul durch den Kompetenznachweis Assignment (Bezug zur Empirie/Fallbeispiel/Fallstudie) gewährleistet und unterstützt.

---

<b>Voraussetzungen</b>	Grundlagen der Informationsverarbeitung
------------------------	---

---

<b>Modulbausteine</b>	<b>PER201 Studienbrief</b> Personalplanung und Personalbeschaffung mit <b>Onlineübung</b> <b>PER202 Studienbrief</b> Personaleinsatz mit <b>Onlineübung</b> <b>PER203 Studienbrief</b> Personalentwicklung mit <b>Onlineübung</b> <b>ANS601 Studienbrief</b> Personalinformationssysteme mit <b>Onlineübung</b>
-----------------------	--

---

<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
--------------------------	------------

---

<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

---

<b>Sprache</b>	Deutsch
----------------	---------

---

<b>Studienleiter</b>	Wolfgang Bohlen
----------------------	-----------------

---



## PER26 Personalführung und -entwicklung

---

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
---------------------------	-------------------

---

<b>Kompetenzziele</b>	Basiskenntnisse und -fähigkeiten: Führungstheorien und -stile unterscheiden; Bedeutung der Motivation sowie von Arbeitsleistung und -zufriedenheit in Führungsprozessen beschreiben. Führungsfunktionen und -aufgaben erläutern. Strategien zur Führung von Teams und Möglichkeiten zur Konfliktbewältigung in konkreten Konfliktsituationen vorschlagen. Eigene und fremde Gesprächsführung sowie eigene Führungsrolle und eigenes Führungsverhalten reflektieren. Moderne Führungstechniken, zum Beispiel Management by Objectives, erläutern und zum Teil anwenden. Ziele, Aufgaben, Instrumente und Teilbereiche sowie Möglichkeiten und Grenzen der Personalentwicklung beschreiben. Verbindung zur Organisationsentwicklung aufzeigen
-----------------------	---

---

<b>Inhalt</b>	<p><b>Grundlagen der Personalführung</b> Personalführung als Teil der Unternehmungsführung Führungsfunktionen – Stationen im Führungsprozess Führungsaufgaben Führungsstile und situatives Führungsverhalten Der autoritäre und der kooperative Führungsstil – zwei Möglichkeiten, wie Vorgesetzte Führungsfunktionen wahrnehmen können Führungsmodelle Theorien über die Führung</p> <p><b>Motivation und Arbeitszufriedenheit</b> Motivation, Mitarbeiterhandeln und die Möglichkeiten und Grenzen der zielorientierten Verhaltensbeeinflussung bei Mitarbeitern Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung – die Kriterien erfolgreicher Führung Führungstechniken – Gestaltungsregeln für Führungsaufgaben Führungsgrundsätze</p> <p><b>Führen von Teams und Strategien der Konfliktbewältigung</b> Führung von Teams Konfliktbewältigung im Team Konfliktbewältigung bei ausgewählten Führungsproblemen Personalführung – Folgerungen und Ausblick</p> <p><b>Gesprächsführung</b> Führen durch Gespräche Voraussetzungen für konstruktive Gespräche Arten von Mitarbeitergesprächen Das Gruppen- oder Teamgespräch</p> <p><b>Personalentwicklung</b> Personalentwicklung in der betrieblichen Praxis Personalentwicklungsprozess Zielgruppen- und lösungsorientierte Diskussionsfelder</p>
---------------	---

---



Unterschiede der PE zwischen großen und mittelständischen  
Unternehmen  
Organisationsentwicklung

---

<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
------------------------	--------

---

<b>Modulbausteine</b>	<b>Moduleinführungsvideo</b> <b>FGI101 Studienbrief</b> Grundlagen der Personalführung mit <b>Onlineübung</b> <b>FGI102 Studienbrief</b> Motivation und Arbeitszufriedenheit mit <b>Onlineübung</b> <b>FGI103 Studienbrief</b> Führen von Teams und Strategien der Konfliktbewältigung mit <b>Onlineübung</b> <b>FGI104 Studienbrief</b> Gesprächsführung mit <b>Onlineübung</b> <b>PER203 Studienbrief</b> Personalentwicklung mit <b>Onlineübung</b>
-----------------------	---

---

<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
--------------------------	------------

---

<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

---

<b>Sprache</b>	Deutsch
----------------	---------

---

<b>Studienleiter</b>	Wolfgang Bohlen
----------------------	-----------------

---



## PER45 Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung

---

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
---------------------------	----------------------

---

<b>Kompetenzziele</b>	<p>Bedeutung von Megatrends (z.B. Demographische Entwicklung, Digitalisierung etc.) kennen und konzeptionelle Grundlagen der Bevölkerungsentwicklung verstehen. Bedeutung des demographischen Wandels für das Personalmanagement einschätzen und grundlegende Konsequenzen ableiten. Wichtige Aspekte der Migration und Integration verstehen und erste Konsequenzen der Migration für Unternehmen ableiten. Bedeutung des Employer Branding für die erfolgreiche Gewinnung von geeigneten Fach- und Führungskräften bewerten. Maßnahmen zur Steuerung und Entwicklung von Arbeitgeber-Attraktivität definieren und Employer Branding Strategien verstehen. Zentrale Instrumente der Mitarbeitergewinnung, Mitarbeiter-einarbeitung und Mitarbeiterbindung im Kontext der Megatrends der Wirtschaft kennen und im betrieblichen Alltag anwenden. Die Bedeutung der Unternehmenskultur für die Mitarbeiterbindung verstehen und Ansätze zur Verbesserung der Unternehmenskultur gestalten. Grundlagen der betrieblichen Gesundheitsförderung kennen und die Bedeutung von Burnout, Stress und Work-Life-Balance einschätzen. Physische und psychische Gesundheitsaspekte einordnen und Instrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung ableiten. Präventive Maßnahmen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz verstehen. Grundlagen zu Arbeitsschutz und Betriebssicherheit einordnen.</p>
-----------------------	---

---

<b>Inhalt</b>	<p><b>Demografie, Migration und Integration</b> Megatrends der Wirtschaft Konzeptionelle Grundlagen der Demografie Bevölkerungsentwicklung in Deutschland Personalmanagement im demografischen Wandel Migration und Integration Konsequenzen der Migration für Unternehmen</p> <p><b>Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung</b> Employer Branding Instrumente der Mitarbeitergewinnung Instrumente der Einarbeitung Instrumente der Mitarbeiterbindung Mitarbeiterbindung und Unternehmenskultur</p> <p><b>Betriebliche Gesundheitsförderung</b> Burnout, Stress und Work-Life-Balance Physische und psychische Gesundheitsaspekte Instrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung Prävention – Maßnahmen am Arbeitsplatz Arbeitsschutz und Betriebssicherheit</p>
---------------	--

---

<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
------------------------	--------

---



**Modulbausteine**

**PER403 Studienbrief** Demografie, Migration und Integration mit  
**Onlineübung**

**PER404 Studienbrief** Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung mit  
**Onlineübung**

**Fachbuch** Decker/Decker (2015): Gesundheit im Betrieb (ebook)

---

<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Wolfgang Bohlen

---



## PER46 Berufsausbildung

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Grundlagen der Berufsausbildung kennen und Arten der Berufsausbildung unterscheiden (z.B. Berufsfachschule/Betrieb vs. Duales Studium). Rechtliche Rahmenbedingungen der Berufsausbildung verstehen und Beteiligte und Mitwirkende der Berufsausbildung kennen. Eignungsvoraussetzungen bei Auszubildenden, Ausbildern und Ausbildungsstätte bewerten. Ausbildungsvoraussetzungen kennen und Planung der Ausbildung organisieren. Ablauf und Durchführung der betrieblichen Ausbildung verstehen.</p> <p>Grundlagen der Kommunikation kennen und Probleme in der Kommunikation einordnen. Fachgespräche mit Mitarbeitern führen und Mitarbeiter beraten. Personalwirtschaftlichen Gespräche (z.B. Einstellungsgespräche) planen und Besprechungen mit Fachabteilungen organisieren. Präsentations- und Moderationstechniken für Besprechungen mit Fachabteilungen nutzen. Bedeutung von Arbeitstechniken und Zeitmanagement verstehen und Maßnahmen definieren. Durch Kenntnisse der Kommunikation Emotionale Kompetenz und Selbstbewusstsein stärken.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Ausbildung</b> Arten der Berufsausbildung Rechtliche Rahmenbedingungen der Berufsausbildung Beteiligte und Mitwirkende der Berufsausbildung Ablauf der betrieblichen Ausbildung</p> <p><b>Ausbilden Lernen</b> Prüfung der Ausbildungsvoraussetzungen und Planung der Ausbildung Vorbereitung der Ausbildung und Einstellung der Auszubildenden Durchführung der Ausbildung Ausbildung abschließen</p> <p><b>Kommunikation</b> Grundlagen der Kommunikation Beraten und Fachgespräche führen Besprechungen organisieren Präsentations- und Moderationstechniken Arbeitstechniken und Zeitmanagement Emotionale Kompetenz und Selbstbewusstsein</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>PER260 Studienbrief</b> Ausbildung mit <b>Onlineübung</b> <b>Fachbuch</b> Groß/Hüppe: Ausbilden lernen mit <b>PER261-BH Begleitheft</b> und <b>Onlineübung</b> <b>PER406 Studienbrief</b> Kommunikation mit <b>Onlineübung</b></p>



**Kompetenznachweis**      Assignment

---

**Lernaufwand**                      125 Stunden, 5 Leistungspunkte

---

**Sprache**                              Deutsch

---

**Studienleiter**                      Wolfgang Bohlen

---



## PER47 Beurteilung, Potenzialdiagnose und Personalentwicklung

---

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
---------------------------	----------------------

---

<b>Kompetenzziele</b>	<p>Grundlagen der Personalbeurteilung sowie deren Aufgaben, Arten und Formen kennen und die Methoden und Auswirkungen der Personalbeurteilung im Unternehmen einschätzen. Beurteilungskriterien definieren und Grundlagen für die Durchführung von Personalbeurteilungen ableiten. Grundlagen der Personalentwicklung kennen und Phasen der Personalentwicklung sowie die Rolle der Führungskräfte im Prozess der Qualifizierung einschätzen. Anforderungsprofile, Stellenbeschreibungen und Kompetenzprofile kennen und wichtige Instrumente der Potenzialdiagnose anwenden. Personalentwicklungs-Instrumente im Überblick kennen und die Rolle der Führungskräfte bei der Personalentwicklung einschätzen. Grundlagen moderner Formen der Personalentwicklung kennen (z.B. Förderprogramme, Coaching, Mentoring und Karrierewege) und Schritte zur Umsetzung im Betrieb ableiten. Wichtige Inhalte zu den Bereichen Lernende Organisation und Organisationsentwicklung verstehen.</p>
-----------------------	---

---

<b>Inhalt</b>	<p><b>Beurteilung von Mitarbeitern</b> Begriffsklärung und Aufgaben Arten und Formen der Beurteilung Voraussetzungen der Beurteilung Beurteilungsinhalte und -kriterien Wahl des Beurteilungsverfahrens Durchführung von Personalbeurteilungen Wirkungen von Personalbeurteilungen</p> <p><b>Potenzialdiagnose</b> Personalentwicklung Kompetenzmanagement Talentmanagement Potenzialdiagnose</p> <p><b>Personalentwicklung</b> Unternehmerische Bedeutung der Personalentwicklung Allgemeine Beispiele zur Implementierung nachhaltiger Personalentwicklung im Unternehmen Leistungsfeedback als Instrument der Personalentwicklung Personalentwicklung und Return-on-Investment</p>
---------------	---

---

<b>Voraussetzungen</b>	Grundlagen des Personalmanagements
------------------------	------------------------------------

---

<b>Modulbausteine</b>	<p><b>PER407 Studienbrief</b> Beurteilung von Mitarbeitern mit <b>Onlineübung</b> <b>PER408 Studienbrief</b> Potenzialdiagnose mit <b>Onlineübung</b> <b>Fachbuch</b> Wien/Franzke (2013): Systematische Personalentwicklung mit <b>PER409-BH Begleitheft</b> Personalentwicklung und <b>Onlineübung</b></p>
-----------------------	--

---





---

<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Wolfgang Bohlen

---

## PER48    **Arbeitsrecht**

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	Vertiefungskennntnisse im kollektiven und individuellen Arbeitsrecht: Entstehung und Auswirkungen von Tarifverträgen beschreiben. Die gesetzlich geregelte Mitbestimmung in Betrieben erläutern. Rechtliche Probleme bei der Entstehung, Durchführung und Beendigung von Arbeitsverträgen erkennen und Lösungen erarbeiten.
<b>Inhalt</b>	<p><b>Kollektives Arbeitsrecht I: Tarifvertrag und Arbeitskampf</b></p> <p>Was ist Arbeitsrecht und für wen gilt es?  Die Grundlagen des Tarifvertragsrechts  Wie kommt ein Tarifvertrag zustande?  Konfliktlösungen außerhalb der Verhandlungsrunde  Der Tarifvertrag  Welche Arten von Tarifverträgen gibt es?  Tarifpolitische Probleme</p> <p><b>Kollektives Arbeitsrecht II: Mitbestimmung</b></p> <p>Die Stellung der Mitbestimmung im Arbeitsrecht  Die Bedeutung der Mitbestimmung für die Arbeitswelt  Die Betriebsverfassung  Die Unternehmensverfassung  Personalvertretung</p> <p><b>Individualarbeitsrecht: Das Einzelarbeitsverhältnis</b></p> <p>Grundlegendes zum Einstieg  Wer ist Arbeitnehmer?  Welche Formen von Arbeitsverhältnissen gibt es?  Rechtliche Fragen bei der Einstellung eines neuen Mitarbeiters  Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag  Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>RAE101-EL</b> Rechtsänderungstabellen</p> <p><b>PER601 Studienbrief</b> Kollektives Arbeitsrecht I: Tarifvertrag und Arbeitskampf mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PER602 Studienbrief</b> Kollektives Arbeitsrecht II: Mitbestimmung mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PER603 Studienbrief</b> Individualarbeitsrecht: Das Einzelarbeitsverhältnis mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>Onlinetutorium</b></p>



**Kompetenznachweis** Klausur (1 Stunde)

---

**Lernaufwand** 125 Stunden, 5 Leistungspunkte

---

**Sprache** Deutsch

---

**Studienleiter** Joachim Klink

---



## PER51 Personalmanagement - Vertiefung

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Die Relevanz des Personalmanagements als strategischen Erfolgsfaktor verstehen und die Auswirkungen der organisatorischen Eingliederung einordnen. Die Zusammenhänge zwischen Personalstrategie und Unternehmensstrategie einschätzen und Aufgaben, Anforderungen und Herausforderungen des HR-Managements ableiten. Wichtige theoretische Grundlagenmodelle des Personalmanagements kennen und daraus nachhaltige und praxisrelevante HR-Aktivitäten generieren. Die Bedeutung der Mitarbeiter für den Unternehmenserfolg einschätzen und personalwirtschaftliche Handlungsoptionen abwägen und HR-Aktivitäten gestalten. Die unterschiedlichen Akteure bzw. Akteursgruppen im Unternehmen kennen und die Herausforderungen und Schwierigkeiten der Zusammenarbeit einordnen. Faktoren einer erfolgreichen Zusammenarbeit der Akteure bzw. Akteursgruppen generieren. Die Funktionsbereiche des Personalmanagements kennen sowie die diesbezüglichen personalwirtschaftlichen Gestaltungsinstrumente im betrieblichen Alltag anwenden. Die praktische Bedeutung einer erfolgreichen Implementierung der genannten Instrumente verstehen.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Personalmanagement als strategischer Erfolgsfaktor</b> Personalstrategie und Unternehmensstrategie Hierarchische Einordnung des Personalmanagement im Unternehmen Aufgaben, Anforderungen und Herausforderungen des HR-Managements</p> <p><b>Vertiefte Grundlagen des Personalmanagements</b> Theoretische Fundierung praktischer Personalarbeit Human-Relations-Ansatz Motivationstheoretische Ansätze Ressourcenorientierter Ansatz und andere Ansätze</p> <p><b>Akteure des Personalmanagements</b> Mitarbeiter und Führungskräfte – Rollen und Aufgaben Personalabteilung und Mitarbeitervertretung – Rollen und Aufgaben Leiharbeitnehmer – Rollen und Aufgaben Zusammenarbeit der einzelnen Akteure</p> <p><b>Instrumente des Personalmanagements</b> Personalwirtschaftliche Funktionsbereiche Aufgaben und Instrumente innerhalb der Funktionsbereiche Praktische Bedeutung und Anwendung der Instrumente</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	<b>Fachbuch</b> Holtbrügge, D. (2018): Personalmanagement. (eBook) <b>PER502-BH Begleitheft</b> zum Fachbuch mit <b>Onlineübung</b>
<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (2 Stunden)



Die Klausur bezieht sich inhaltlich auf die Kapitel 1 (S.1-8), 3 (S. 41-74) und 5 (S.107-268) des Fachbuchs.

---

<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch / Englisch
<b>Studienleiter</b>	Wolfgang Bohlen

---



## PER52 Transfermodul Personalmanagement - Vertiefung

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	Aufgabenstellungen mit einem wissenschaftlichen Anspruch auf Bachelorniveau und im Kontext der Themenfelder und Schwerpunkte des Moduls PER51 „Personalmanagement – Vertiefung“ problem- und zielorientiert selbständig oder im Team bearbeiten und lösen; das erworbene – auch interdisziplinäre – Fachwissen umsetzen und anwenden; über die Fähigkeit verfügen, geeignete personalwirtschaftliche Instrumente auf betriebliche Fragestellungen anwenden; Ergebnisse zielorientiert und nach den Regeln der Wissenschaftlichkeit dokumentieren und präsentieren.
<b>Inhalt</b>	<b>Bearbeitung einer Transferaufgabe</b> Bearbeitung einer Transferaufgabeselbstständig oder auch in Gruppenarbeit unter Verwendung verschiedener Methoden und Diskurse; Beispiele: <ul style="list-style-type: none"><li>• Modell- oder Konzeptentwicklung,</li><li>• Entwicklung von Optimierungsempfehlungen,</li><li>• Durchführung von Untersuchungen,</li><li>• Empirische Forschungsarbeit,</li><li>• Darstellung von Gestaltungsempfehlungen usw.</li></ul> Gegenstand der Transferaufgabe: Analyse, Planung, Konzeption, Gestaltung, Entwicklung, Einsatz und Bewertung von personalwirtschaftlichen Lösungen für den Praxiseinsatz.
<b>Voraussetzungen</b>	PER51 Personalmanagement - Vertiefung
<b>Modulbausteine</b>	Keine.
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Wolfgang Bohlen

## PER53 Personalcontrolling

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Begriffe, Grundlagen und zentrale Aufgaben des Personalcontrolling kennen. Die strategische Bedeutung des Personalcontrolling als Teilaufgabe des Personalmanagements verstehen. Vorteile des Personalcontrolling ableiten und Grenzen des Personalcontrolling einordnen. Instrumente des Personalcontrolling kennen und Einsatzmöglichkeiten in der betrieblichen Praxis gestalten. Funktionsbezogene Kennzahlen definieren und auf die Unternehmenspraxis übertragen. Weitere Instrumente des Personalcontrolling kennen und die Übertragungsmöglichkeiten auf die Unternehmenspraxis einschätzen. Grundlagen der Einführung von Kennzahlen im Unternehmen verstehen. Herausforderungen bei der organisatorischen Eingliederung des Personalcontrolling im Gesamtunternehmen erkennen. Aufgabenverteilung zwischen Personalcontrollern und Führungskräften verstehen und Schwierigkeiten bei der Aufgabenabgrenzung generieren. Entwicklung eines Kennzahlenkatalogs definieren und im betrieblichen Alltag anwenden.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Grundlagen des Personalcontrolling</b>          Begriffsbestimmung, Grundlagen und Aufgaben des Personalcontrolling          Strategische Bedeutung des Personalcontrolling          Grenzen des Personalcontrolling</p> <p><b>Instrumente des Personalcontrolling</b>          Funktionsbezogene Kennzahlen          Personalportfolio          Balanced Scorecard (BSC)          Benchmarking          Berichtswesen</p> <p><b>Implementierung von Kennzahlen</b>          Grundlagen der Einführung von Kennzahlen im Unternehmen          Organisatorische Eingliederung des Personalcontrolling          Aufgabenverteilung zwischen Personalcontrollern und Führungskräften          Entwicklung eines Kennzahlenkatalogs</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>Fachbuch Schulte, C. (2017):</b> Personalcontrolling mit Kennzahlen (eBook)  <b>PER503-BH Begleitheft</b> zum Fachbuch mit <b>Onlineübung</b></p>
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte



**Sprache** Deutsch

---

**Studienleiter** Wolfgang Bohlen

---





## PER54 HR-Management, Digitalisierung + New Work

---

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
---------------------------	----------------------

---

<b>Kompetenzziele</b>	<p>Bedeutung von Megatrends wie Demographische Entwicklung, Digitalisierung etc. kennen und die strategische Bedeutung des Personalmanagement verstehen sowie grundlegende Konsequenzen ableiten. Grundlagen der Digitalisierung verstehen und Konsequenzen für das Personalmanagement für Unternehmen ableiten. Die Rolle und die Aufgaben des Personalmanagements vor dem Hintergrund der Digitalisierung und der digitalen Transformation von Unternehmen bewerten und erste Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Personalmanagements definieren. Strategische Bedeutung der Personalabteilung im Rahmen der Digitalisierung verstehen. Zentrale Veränderungen der Arbeitswelt vor dem Hintergrund der Digitalisierung und anderer Megatrends ableiten. Gestaltungsoptionen für Arbeitsmodelle und Arbeitsmethoden aufzeigen. Die Bedeutung eines aktiven Personalmanagements kennen. Grundlagen einer agilen Organisation und agiler Teams realisieren und die Bedeutung von Selbstorganisation und selbstorganisierter netzwerkartiger Zusammenarbeit einschätzen. Die Herausforderung Neue Arbeitswelten und neue Unternehmenskulturen zu implementieren einordnen.</p>
-----------------------	--

---

<b>Inhalt</b>	<p><b>Herausforderungen des Personalmanagements</b> Demographische Entwicklung und Wertewandel Internationalisierung und Diversity Digitalisierung und Neue Arbeitswelten Handlungsfelder und strategische Bedeutung des Personalmanagements</p> <p><b>Digitalisierung und Personalmanagement</b> Grundlagen der Digitalisierung HR-Rolle im Rahmen der Digitalen Transformation – Herausforderungen HR-Aufgaben im Rahmen der Digitalen Transformation – Beiträge Bedeutung der Personalabteilung im Rahmen der Digitalisierung</p> <p><b>New Work – Arbeitsmodelle und Arbeitsmethoden im digitalen Zeitalter</b> Umfeldveränderungen: HR-Management und Kompetenzförderung Gestaltung von Selbstorganisation und selbstorganisierter netzwerkartiger Zusammenarbeit Gestaltung von Agilen Organisationen und Gestaltung von Agilen Teams Neue Arbeitswelten: Vernetzung, Coworking-Spaces, Familienfreundlichkeit und Unternehmenskultur 4.0</p>
---------------	---

---

<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
------------------------	--------

---

<b>Modulbausteine</b>	<p><b>Fachbuch</b> Armutat, S. u.a (2018): Personalmanagement in Zeiten von Demographie und Digitalisierung. (eBook).</p> <p><b>Fachbuch</b> Ternès, A. (2018): Agenda HR, Digitalisierung, Arbeit 4.0 und New Leadership. (eBook).</p>
-----------------------	---

---



**PER504-BH Begleitheft zu den Fachbüchern mit Onlineübung**

---

<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Wolfgang Bohlen

---



## PER55 Kompetenz- und Potenzialanalyse

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	Bedeutung von Kompetenz- und Potenzialanalysen im Kontext der personalwirtschaftlichen Herausforderungen und der strategischen Relevanz des Personalmanagement verstehen sowie grundlegende Konsequenzen ableiten. Anforderungsprofile und Stellenbeschreibungen als Grundlage von Kompetenzmodellen verstehen. Kontextbezogene berufliche Handlungskompetenzen kennen. Die Rolle der Führungskräfte bei Kompetenz- und Potenzialanalysen bewerten und Maßnahmen zur Weiterentwicklung von Führungskräften definieren. Instrumente der Potenzialanalyse kennen und praktische Anwendungen aufzeigen. Qualifizierungsprogramme entwerfen und die Bedeutung eines aktiven Personalmanagements kennen.
<b>Inhalt</b>	<b>Kompetenz- und Potenzialanalyse</b> Anforderungsprofile und Stellenbeschreibungen Kompetenzmodell (Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz) Berufliche Handlungskompetenz Mitarbeiter beurteilen, Potenziale erkennen – die Rolle der Führungskraft Instrumente der Potenzialanalyse „off-the-job“ Instrumente der Potenzialanalyse „on-the-job“ Mitarbeiter fördern und Qualifizierungsprogramme entwerfen
<b>Voraussetzungen</b>	Personalwirtschaftliche Grundlagen
<b>Modulbausteine</b>	Keine.
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Wolfgang Bohlen



## PER56 Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	Relevanz der betrieblichen Personal- und Organisationsentwicklung vor dem Hintergrund von personalwirtschaftlichen Megatrends erkennen. Die strategische Bedeutung des Personalmanagement interpretieren. Den Personalentwicklungsprozess verstehen sowie die diesbezügliche Rolle der Führungskräfte bewerten. Zielgruppenspezifische Förderprogramme entwickeln und eine systematische Führungskräfteförderung aufbauen. Zentrale Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung, wie jährliche Mitarbeitergespräche und/oder Vorgesetzten-Feedback kennen und im betrieblichen Kontext anwenden. Das Konzept des Lebenslangen Lernens kennen und die Herausforderung verstehen, Unternehmen zu Lernenden Organisationen weiterzuentwickeln. Die strategische Bedeutung der Führungs- und Unternehmenskultur ableiten.
<b>Inhalt</b>	<p><b>Personalentwicklung</b> Der Personalentwicklungsprozess Rolle der Führungskräfte im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung Zielgruppenspezifische Förderprogramme Systematische Führungskräfteförderung</p> <p><b>Organisationsentwicklung</b> Jährliche Mitarbeitergespräche und Vorgesetzten-Feedback Lebenslanges Lernen Unternehmen als Lernende Organisation Gestaltung der Führungs- und Unternehmenskultur</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Personalwirtschaftliche Grundlagen
<b>Modulbausteine</b>	Keine.
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Wolfgang Bohlen



## PER57 Qualitätsmanagement in der Personal- und Organisationsentwicklung

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	Die wachsende Bedeutung des Qualitätsmanagements in der Personal- und Organisationsentwicklung definieren. Grundlagen des Qualitätsmanagements und wichtige Instrumente des Qualitätsmanagements kennen. Die Abläufe bei Auditierungen und Zertifizierungen verstehen. Die strategische Bedeutung der Rolle der Führungskräfte im Rahmen einer qualitätsbasierten Personal- und Organisationsentwicklung ableiten. Konsequenzen einer nachhaltigen Personal- und Organisationsentwicklung definieren. Besonderheiten des Qualitätsmanagements im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung aufzeigen.
<b>Inhalt</b>	<b>Qualitätsmanagement in der Personal- und Organisationsentwicklung</b> Definition und Grundlagen von Qualität und Qualitätsmanagement Qualitätsmanagement-Instrumente (ISO, EFQM etc.) Auditierung und Zertifizierung Rolle der Führungskräfte Nachhaltige Personal- und Organisationsentwicklung Besonderheiten des Qualitätsmanagements im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung
<b>Voraussetzungen</b>	Personalwirtschaftliche Grundlagen
<b>Modulbausteine</b>	Keine.
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Wolfgang Bohlen



## PER71 Personalmanagement (Vertiefung)

---

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
---------------------------	-------------------

---

<b>Kompetenzziele</b>	<p>Möglichkeiten und Grenzen der Gestaltung der Entgelte und der Sozialleistungen erläutern.</p> <p>Aufgaben und Instrumente des Personalcontrollings erläutern und situationsgerecht einordnen; geeignete Controllingtechniken und -methoden vorschlagen.</p> <p>Strategisches Personalmanagement charakterisieren und vom operativen Personalmanagement abgrenzen. Strategische Besonderheiten der Teilfunktionen des Personalmanagements kennen und beschreiben. Strategische Herausforderungen für das Personalmanagement aufgrund aktueller Entwicklungen herausarbeiten.</p> <p>Internationalisierungsstrategien im Personalbereich beschreiben. Die besonderen Herausforderungen des internationalen Personalmanagements und des interkulturellen Managements erläutern. Instrumente und Methoden des internationalen Personalmanagements beschreiben. Begründete Vorschläge zur geeigneten Vorbereitung und Betreuung eines beispielhaften Auslandseinsatzes eines Mitarbeiters machen.</p>
-----------------------	---

---

<b>Inhalt</b>	<p><b>Entgeltsysteme und Sozialleistungen</b> Wesen und Bedeutung betrieblicher Anreizsysteme Das Arbeitsentgelt Materielle Mitarbeiterbeteiligungen Motivationsförderung durch Arbeitsorganisation Flexibilisierung betrieblicher Sozialleistungen und Mitarbeiterbeteiligungen mithilfe von Cafeteria-Konzepten</p> <p><b>Grundlagen des Personalcontrollings</b> Bedeutung des Personalcontrollings im Personalmanagement - ein Überblick Rahmenbedingungen eines effizienten Personalcontrollings Wertschöpfungsorientierte Personalarbeit und -controlling Instrumente des Personalcontrollings Personalentwicklungscontrolling</p> <p><b>Strategisches Personalmanagement</b> Charakteristika des Personalmanagements Strategische Aspekte der Teilfunktionen des Personalmanagements Strategische Herausforderungen eines internationalen Personalmanagements Demografischer Wandel als strategische Herausforderung für das PM Gesundheitsmanagement als strategische Herausforderung des PM</p> <p><b>Einführung in das Personalmanagement in internationalen Unternehmen</b> Einordnung und Grundbegriffe Internationale Rahmenbedingungen für das Personalwesen Praktische Gestaltung des Auslandseinsatzes</p>
---------------	--

---



Ausgewählte Einzelfragen des internationalen Personalmanagements

---

<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
------------------------	--------

---

<b>Modulbausteine</b>	<b>PER204 Studienbrief</b> Entgeltsysteme und Sozialleistungen mit <b>Onlineübung</b> <b>PER402 Studienbrief</b> Grundlagen des Personalcontrollings mit <b>Onlineübung</b> <b>PER607 Studienbrief</b> Strategisches Personalmanagement mit <b>Onlineübung</b> <b>PER501 Studienbrief</b> Einführung in das Personalmanagement in internationalen Unternehmen mit <b>Onlineübung</b> <b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)
-----------------------	---

---

<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (1 Stunde)
--------------------------	--------------------

---

<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

---

<b>Sprache</b>	Deutsch
----------------	---------

---

<b>Studienleiter</b>	Wolfgang Bohlen
----------------------	-----------------

---

## PER72 Mitarbeiterführung (Vertiefung)

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	Einfluss der führenden Person und der Führungssituation auf Führungserfolg einschätzen, Rollenkonflikte von Führenden erläutern. Einarbeitungsprogramm für neue Mitarbeiter erarbeiten. In Beispielsituation Mitarbeitermotive aufdecken und daraus Vorschläge für die Gestaltung einer motivierenden Arbeitssituation und zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit entwickeln; Anerkennung und Kritik zur Förderung der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft einsetzen. Besonderheiten und Gesetzmäßigkeiten von Gruppen erläutern; in Beispielsituationen für Gruppen- bzw. Einzelarbeit plädieren; die typischen Schritte eines Teamentwicklungsprojekts erläutern und dabei gebräuchliche Methoden in Beispielsituationen anwenden; Probleme der Mitarbeiterführung in interkulturellen Arbeitsgruppen erläutern. Methode und Prozess der Organisationsentwicklung beschreiben. Geeignete Inhalte und Schritte eines Führungskräfte trainings für Beispielsituation vorschlagen (Fach-, Methoden-, persönliche, kommunikative, soziale Kompetenz).
<b>Inhalt</b>	<p><b>Die Führungskraft: Persönlichkeit, Anforderungen und Entwicklung</b>            Grundlagen der Führung            Organisationsentwicklung für Führungskräfte            Work-Life-Balance - Rollenprobleme von Führungskräften in der Berufs- und Privatsphäre            Entwicklung und Training von Führungskräften</p> <p><b>Beziehung Vorgesetzter/Mitarbeiter</b>            Einarbeitung neuer Mitarbeiter            Arbeitszufriedenheit            Motivation von Mitarbeitern</p> <p><b>Führung und Arbeit in Gruppen</b>            Die Arbeitsgruppe            Qualifikationen für die Gruppenarbeit: Teamentwicklungs training            Besondere Teams</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Grundlagen der Personalführung
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>FGI201 Studienbrief</b> Die Führungskraft: Persönlichkeit, Anforderung und Entwicklung mit <b>Onlineübungen</b></p> <p><b>FGI202 Studienbrief</b> Beziehung Vorgesetzter/Mitarbeiter mit <b>Onlineübungen</b></p> <p><b>FGI203 Studienbrief</b> Führung und Arbeit in Gruppen mit <b>Onlineübungen</b>  <b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p>
<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (1 Stunden)





<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

---

<b>Sprache</b>	Deutsch
----------------	---------

---

<b>Studienleiter</b>	Dr. Robert Rossberger
----------------------	-----------------------

---



## PER73 Cases in Leadership

---

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
---------------------------	-------------------

---

<b>Kompetenzziele</b>	Obtain an in-depth understanding of fundamental principles of leadership, based on a variety of business cases. Determine underlying circumstances of successful leadership and reflect consequences of own leadership in business. Grasp the richness of leadership approaches and the complexity of leadership in business. Derive success and failure factors of leadership. Get a better understanding of typical role conflicts in daily interaction in organizations. Recognize the importance of communication as a central element of leadership. Estimate the sense of leadership during a transformational process. Realize the daily challenges of leadership, based on a variety of business cases. Assess and practice successful team leadership. Reflect special aspects of leadership, for example the significance of corporate culture and the complexity of change.
-----------------------	--

---

<b>Inhalt</b>	<b>Fundamental principles of leadership</b> Elements of leadership Leadership trait approach Leadership skill approach The situational approach to leadership  <b>Specific aspects of leadership</b> Transformational leadership Team leadership Women and leadership Culture and leadership
---------------	--

---

<b>Voraussetzungen</b>	Englischkenntnisse auf Niveau C1; Grundlagen der Führung von Mitarbeitern
------------------------	--

---

<b>Modulbausteine</b>	<b>Fachbuch</b> Rowe/Guerrero (Hrsg.): Cases in leadership
-----------------------	--

---

<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
--------------------------	------------

---

<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

---

<b>Sprache</b>	Deutsch
----------------	---------

---

<b>Studienleiter</b>	Dr. Robert Rossberger
----------------------	-----------------------

---



## PER74 Coaching

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Grundlagen und Bedeutung von Coaching als Instrument der Personalentwicklung kennen. Den Coachingprozess verstehen und Voraussetzungen für ein erfolgreiches Coaching ableiten. Anforderungskriterien bei der Auswahl von (externen) Coaches kennen und grundlegende Methoden, Techniken und Interventionsverfahren von Coaches im Coachingprozess verstehen. Typische Probleme und Herausforderungen im Coachingprozess einschätzen. Die Rolle der Führungskraft als Coach verstehen und die Bedeutung im Führungsalltag bewerten. Coaching als Führungsinstrument einordnen. Unterschiedliche Coachinganlässe kennen und die besondere Bedeutung von Coaching in Veränderungs- und Changemanagementprozessen im Unternehmen verstehen.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Grundlagen des Coachings</b> Grundlagen des Coachings Varianten des Coachings Analyse und Voraussetzungen für Coachingprozesse Coachingprozess</p> <p><b>Professionelle Methoden und Kompetenzen im Coaching</b> Anforderungen an einen Coach Methoden und Techniken im Coaching Diagnoseverfahren im Rahmen von Coachingprozessen Interventionsverfahren im Coaching Probleme und Hindernisse von Coaching</p> <p><b>Coaching als Führungsinstrument</b> Die Führungskraft als Coach Coaching als Führungsinstrument Der Teamleiter als Coach</p> <p><b>Coachinganlässe</b> Strukturelle Coachinganlässe Kollektive Coachinganlässe Persönliche Coachinganlässe Lernen in Veränderungsprozessen Coaching von Veränderungsprozessen Fallstudie – Coaching eines persönlichen Konflikts</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>FGI601 Studienbrief</b> Grundlagen des Coachings mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>FGI602 Studienbrief</b> Professionelle Kompetenzen und Methoden im Coaching mit <b>Onlineübung</b></p>



**FGI603 Studienbrief** Coaching als Führungsinstrument mit  
**Einsendeaufgabe**

**FGI604 Studienbrief** Coachinganlässe mit **Einsendeaufgabe**

---

<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
--------------------------	------------

---

<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

---

<b>Sprache</b>	Deutsch
----------------	---------

---

<b>Studienleiter</b>	Wolfgang Bohlen
----------------------	-----------------

---



## PER75 Digitalisierung im Personalmanagement

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Inhalte des Wahlpflichtmoduls auf das Personalmanagement beziehen. Aufgabenstellungen mit einem wissenschaftlichen Anspruch auf Bachelorniveau und im Kontext des Themenfeldes des Wahlpflichtbereichs problem- und zielorientiert nach den Methoden eines modernen Projektmanagements bearbeiten und lösen. Analyse von Schwachstellen bei der Digitalisierung im Personalmanagement aufzeigen und empirische Forschungsarbeit durchführen. Das erworbene – auch interdisziplinäre – Fachwissen umsetzen und anwenden. Optimierungsempfehlungen für die Weiterentwicklung der Digitalisierung im Personalmanagement definieren. Ergebnisse zielorientiert und nach den Regeln der Wissenschaftlichkeit dokumentieren und präsentieren.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Bearbeitung einer Transferaufgabe</b></p> <p>Datenbanken im Personalmanagement Datenbankprobleme im Personalmanagement Operatives Informationsmanagement Wissensmanagement in Personalmanagement Datenschutz und Arbeitsrecht Controlling der Informationsverarbeitung im Personalmanagement Standardsoftware für Personalabteilungen Konzeption von Lösungen für den Praxiseinsatz</p>
<b>Voraussetzungen</b>	<p>Grundlagen des Personalmanagements Grundlagen Personalinformationssysteme</p>
<b>Modulbausteine</b>	Keine.
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Andrea Herrmann



## PWS40 Projektwerkstatt

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	Aufgabenstellungen mit einem wissenschaftlichen Anspruch auf Bachelorniveau und im Kontext der Themenfelder und Schwerpunkte des Studiengangs problem- und zielorientiert im Team und nach den Methoden eines modernen Projektmanagements bearbeiten und lösen; das erworbene – auch interdisziplinäre – Fachwissen umsetzen und anwenden; über die Fähigkeit verfügen, geeignete Werkzeuge der Kooperation und Kommunikation einzusetzen; Ergebnisse zielorientiert und nach den Regeln der Wissenschaftlichkeit dokumentieren und präsentieren.
<b>Inhalt</b>	<b>Bearbeitung einer Projektaufgabe</b> Selbstständig sowie in Gruppen unter Verwendung verschiedener Methoden und Diskurse; Beispiele: Modell- oder Konzeptentwicklung, Optimierungsempfehlungen, Untersuchungen, empirische Forschungsarbeit, Gestaltungsempfehlungen usw. Gegenstand der Projektarbeiten: Analyse, Planung, Konzeption, Gestaltung, Entwicklung, Einsatz und Bewertung von Lösungen für den Praxiseinsatz unter Berücksichtigung der Kompetenzfelder der Studiengangsschwerpunkte.
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	Keine.
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Ulrich Kreutle



## SQF20 Schlüsselqualifikationen für Studium und Beruf

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Systemische Kompetenz
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Grundlagenkenntnisse: die eigene Persönlichkeit und den eigenen Arbeitsstil einschätzen und Ansätze zu deren Verbesserung finden; Arbeits- und Kreativitätstechniken beschreiben und einfache Techniken anwenden; moderne Methoden des Zeitmanagements anwenden;</p> <p>Grundlagenkenntnisse: Präsentationen didaktisch-methodisch planen, organisatorisch vorbereiten, selbst durchführen und nachbereiten können; Präsentationen beurteilen und Verbesserungsansätze für Rhetorik und Körpersprache erkennen (Methoden-, Medien-, persönliche, kommunikative, soziale Kompetenz);</p> <p>Anforderungen an wissenschaftliche Einsendeaufgaben, Referate und Abschlussarbeiten beschreiben und erläutern; Möglichkeiten der wissenschaftlichen Recherche beschreiben und unterscheiden; korrekt zitieren (Methodenkompetenz).</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Selbstmanagement</b> Die Vielfalt des Lebens Lebenshaltungen Ziele Entscheidungs- und Handlungskompetenz</p> <p><b>Ziel- und Zeitmanagement</b> Zeit braucht Ziele Methoden des Ziel- und Zeitmanagements Instrumente des Ziel- und Zeitmanagements</p> <p><b>Kreative Kompetenz</b> Was ist kreative Kompetenz? Einflüsse auf die Kreativität Techniken der Kreativität Vom Lesen zum Schreiben</p> <p><b>Zielsicher präsentieren</b> Ist Präsentieren schwierig? Wege zu einer guten Präsentation Medieneinsatz</p> <p><b>Wissenschaftliches Arbeiten</b> Wissenschaftliche Vorarbeit Wissenschaftliche Hauptarbeit Wissenschaftliche Nacharbeit</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>SQF20_23VE-EL</b> Moduleinführungsvideo <b>Orientierungswerkstatt</b> (2 Tage Präsenzseminar + 2 Stunden Onlineseminar) <b>SQF232 Studienbrief</b> Selbstmanagement <b>SQF233 Studienbrief</b> Ziel- und Zeitmanagement</p>



**SQF234 Studienbrief** Kreative Kompetenz

**SQF235 Studienbrief** Zielsicher präsentieren

**SQL301 Studienbrief** Wissenschaftliches Arbeiten mit **Onlineübung**

**SQLD302-VH Download** Vorgaben für wissenschaftliche Studien- und Abschlussarbeiten bei AKAD

---

<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Marianne Blumentritt

---





## SQF40 Projektmanagement

---

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Instrumentale Kompetenz
---------------------------	-------------------------

---

<b>Kompetenzziele</b>	<p>Einsatzmöglichkeiten und Elemente der Projektorganisation kennen; wissen, wie Projekte initialisiert werden (Analyse des Projektumfeldes und der Stakeholder), und wie sich Ziele, Anforderungen und Erfolgsfaktoren definieren lassen;</p> <p>das Projekt strukturieren, den Aufwand schätzen und die Mittel planen können; Einblick in die Führungsaufgaben innerhalb von Projekten erhalten;</p> <p>Bedeutung von Kommunikation, Teamentwicklungsprozessen und Konfliktmanagement erkennen;</p> <p>begleitende Aufgaben wie Projektmarketing, Changemanagement, Konfigurationsmanagement, QM erläutern und einschätzen können; erkennen und Überwinden von Widerständen.</p>
-----------------------	--

---

<b>Inhalt</b>	<p><b>Projektaufbau, Funktionen und Managementtechniken</b></p> <p>Begriffe Projektaufbau Funktionen im Projekt Managementtechniken</p> <p><b>Projekte initialisieren und planen</b></p> <p>Projekte initialisieren Projekte planen</p> <p><b>Projekte abwickeln und abschließen</b></p> <p>Projekte leiten und steuern Risikomanagement Problemmanagement Projektberichte Projektabschluss Projektsitzungen und Workshops</p> <p><b>Führen in Projekten und begleitende Aufgaben</b></p> <p>Die Projektführung Das Projektteam Kommunikation Widerstand Konflikte Projektmarketing Änderungs- und Konfigurationsmanagement Qualität im Projekt Lieferantenmanagement</p> <p><b>Multiprojektmanagement</b></p> <p>Multiprojektmanagement: Stellenwert und Standort Multiprojektmanagement-Prozess Multiprojektmanagement-Methoden Multiprojektmanagement-Organisation Multiprojektmanagement-Qualifikation Implementierung des Multiprojektmanagements</p>
---------------	--

---



## Multiprojektmanagement-Organisation

---

<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
------------------------	--------

---

<b>Modulbausteine</b>	<b>SQF201 Studienbrief</b> Projektaufbau, Funktionen und Managementtechniken mit Onlineübungen <b>SQF401 Studienbrief</b> Projekte initialisieren und planen mit Onlineübungen <b>SQF402 Studienbrief</b> Projekte abwickeln und abschließen mit Onlineübungen <b>SQF403 Studienbrief</b> Führen in Projekten und begleitende Aufgaben mit <b>Onlineübungen</b> <b>SQF404 Studienbrief</b> Multiprojektmanagement
-----------------------	---

---

<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
--------------------------	------------

---

<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

---

<b>Sprache</b>	Deutsch
----------------	---------

---

<b>Studienleiter</b>	Ulrich Kreutle
----------------------	----------------

---

## STA23 Statistik

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Aufgaben der Statistik erläutern und Grundbegriffe der beschreibenden Statistik beherrschen. Grundfunktionen von MS Excel anwenden. Statistische Daten gruppieren, klassifizieren sowie tabellarisch und grafisch angemessen darstellen. Unzweckmäßige und manipulative Darstellungen von Zahlen erkennen.</p> <p>Einfache statistische Methoden beherrschen und auf wirtschaftliche Problemstellungen anwenden: Mittelwerte und Streuungsmaße sowie Verhältniszahlen berechnen und interpretieren, Zeitreihenanalysen durchführen; Degressions- und Korrelationsanalyse anwenden; Verfahren der Wahrscheinlichkeitsrechnung beherrschen; Grundzüge der schließenden Statistik verstehen, jeweils auch unter Verwendung von MS Excel (Fach- und Methodenkompetenz).</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Einführung in die Statistik und in Excel</b></p> <p>Grundbegriffe in der Statistik  Vorgehen bei einer statistischen Untersuchung  Einführung in die Tabellenkalkulation mit Excel</p> <p><b>Von der Urliste zum Diagramm</b></p> <p>Darstellen qualitativer Merkmale  Darstellen quantitativer Merkmale  Darstellen von Zeitreihen  Darstellen zweidimensionaler Verteilungen  Probleme und Manipulationsmöglichkeiten</p> <p><b>Lagemaße, Streuungsmaße, Konzentrationsmessung</b></p> <p>Lagemaße  Streuungsmaße  Konzentrationsmessung</p> <p><b>Verhältniszahlen, Zeitreihen, Bestandsanalyse</b></p> <p>Verhältniszahlen  Zeitreihen  Bestandsanalyse</p> <p><b>Regressions- und Korrelationsanalyse</b></p> <p>Mehrdimensionale Häufigkeitsverteilung  Regressionsanalyse  Korrelationsanalyse</p> <p><b>Wahrscheinlichkeitsrechnung und induktive Statistik</b></p> <p>Grundbegriffe der Wahrscheinlichkeitsrechnung  Zufallsvariablen  Stichproben  Statistisches Schätzen  Statistisches Testen</p> <p><b>Formelsammlung Statistik</b></p> <p>Symbole  Formelübersicht  Standardnormalverteilung  z-Werte (Quantile) für Konfidenzintervall und Test</p>



t- Verteilung (Quantile)

---

<b>Voraussetzungen</b>	Statistische und mathematische Grundkenntnisse und Excel-Anwenderkenntnisse
------------------------	---

---

<b>Modulbausteine</b>	<b>STA101 Studienbrief</b> Einführung in die Statistik und Excel mit <b>Onlineübung</b> <b>STA102 Studienbrief</b> Von der Urliste zum Diagramm mit <b>Onlineübung</b> <b>STA201 Studienbrief</b> Lagemaße, Streuungsmaße, Konzentrationsmessung mit <b>Onlineübung</b> und <b>Einsendeaufgaben</b> <b>STA202 Studienbrief</b> Verhältniszahlen, Zeitreihen, Bestandsanalysen mit <b>Onlineübung</b> und <b>Einsendeaufgaben</b> <b>STA203 Studienbrief</b> Regressions- und Korrelationsanalyse mit <b>Onlineübung</b> und <b>Einsendeaufgaben</b> <b>STA204 Studienbrief</b> Wahrscheinlichkeitsrechnung und induktive Statistik mit <b>Onlineübung</b> und <b>Einsendeaufgaben</b> <b>STA205 Studienbrief</b> Formelsammlung Statistik
-----------------------	---

---

<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (2 Stunden)
--------------------------	---------------------

---

<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

---

<b>Sprache</b>	Deutsch
----------------	---------

---

<b>Studienleiter</b>	Frantisek Jelenciak
----------------------	---------------------

---



## UFU78 Strategisches Management

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Diskurs des Begriffs des strategischen Managements differenziert erklären;</p> <p>das St. Galler Managementkonzept (ganzheitliche Perspektivenbetrachtung, vernetzte (Sub-)Systeme) interpretieren;</p> <p>Stufen des Prozessmodells des strategischen Managements ableiten;</p> <p>Wirkungsspektrum sowie entscheidungstheoretische und -praktische Aspekte des strategischen Denkens einordnen und übertragen;</p> <p>strategische Analyse durchführen und strategische Lösungsvorschläge ausarbeiten.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Grundlegendes zum Problem der Unternehmensführung</b></p> <p>Unternehmensführung – "Shortcut" zum Funktionsspektrum und Problemkontext</p> <p>Normatives Management: Handlungsmaßstab und Gestaltungsaufgaben</p> <p>Unternehmenspolitik: Aktivitätselement normativer Unternehmensführung</p> <p>Unternehmensverfassung: Strukturelement normativer Unternehmensführung</p> <p>Unternehmenskultur: Verhaltenselement der normativen Unternehmensführung</p> <p><b>Strategische Unternehmensführung</b></p> <p>Strategische Unternehmensführung</p> <p>Strategie und strategische Programme – ausgewählte Zugänge</p> <p>Entscheidungstheoretische und -praktische Aspekte strategischen Denkens</p> <p>Zwischenfazit zum strategischen Management</p> <p>Operative Unternehmensführung – Merkmale, Wirkungszusammenhänge und Gestaltungserfordernisse</p> <p><b>Strategieentwicklung und Strategieimplementierung</b></p> <p>Prozessmodell des strategischen Managements</p> <p>"SWOT" zum Ersten: Merkmale und "innere Logik"</p> <p>"SWOT" zum Zweiten: Konsolidierungsperspektiven</p> <p>Strategieformulierung</p> <p>Strategiebewertung und -(aus)wahl</p> <p>Strategieimplementierung</p> <p>Strategische Kontrolle</p> <p>Epilog zum St. Galler Managementmodell</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>UFU201 Studienbrief</b> Grundlegendes zum Problem der Unternehmensführung mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>UFU202 Studienbrief</b> Strategische Unternehmensführung mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>UFU203 Studienbrief</b> Der Prozess des strategischen Managements mit <b>Onlineübung</b></p>



## Onlinetutorium

---

<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (1 Stunden)
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Dr. Robert Rossberger

---



## UFU79 Changemanagement

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Grundlegende Begriffe der Aufbau- und Prozessorganisation sowie des Change Management definieren;</p> <p>Kriterien zur Beurteilung organisatorischer Strukturen und Prozesse anwenden; Vorschläge zur Optimierung der Aufbau- und Prozessorganisation entwickeln;</p> <p>bei der Analyse und (prozessorientierten) Umgestaltung von Organisationen mitarbeiten;</p> <p>Ursachen, Widerstände und Ansätze des Change Management erkennen und erörtern;</p> <p>Techniken der organisatorischen Gestaltung aus Anwendersicht beschreiben.</p> <p>Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen beschreiben.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Grundlagen der Organisation + Aufbauorganisation</b></p> <p>Grundlagen der Organisationslehre</p> <p>Die Aufbauorganisation (Gebildestruktur)</p> <p><b>Prozessorganisation, Change Management und Organisationstechniken</b></p> <p>Die Prozessorganisation</p> <p>Change Management – Gestaltung des organisatorischen Wandels</p> <p>Techniken der organisatorischen Gestaltung</p> <p><b>Theorie des Changemanagements</b></p> <p>Grundsätze des Changemanagements</p> <p>Einstellung und Verhalten von Menschen in Veränderungsprozessen</p> <p>Strategien zur Gestaltung von Changemanagementprozessen</p> <p>Die lernende Organisation – Ziele, Merkmale, Voraussetzungen</p> <p>Anforderungen an Führungskräfte in Veränderungsprozessen</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>UFU501 Studienbrief</b> Grundlagen der Organisation und Aufbauorganisation</p> <p><b>UFU502 Studienbrief</b> Prozessorganisation, Change Management und Organisationstechniken</p> <p><b>FUF201 Studienbrief</b> Theorie des Changemanagements</p>
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Dr. Robert Rossberger



## VWL22 Wirtschaftsordnung und Wirtschaftspolitik in Deutschland

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls VWL22 erwerben die Studierenden Grundlagenkenntnisse der Wirtschaftspolitik.</p> <p>Sie beschreiben Institutionen, Instrumente, Rahmenbedingungen und Leitbilder der Wirtschaftspolitik in der Bundesrepublik Deutschland.</p> <p>Weiterhin erklären sie mit diesem Wissen Maßnahmen der Wirtschaftspolitik in ihrem Gesamtzusammenhang (Fach-, Methoden-, kommunikative Kompetenz).</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Wirtschaftspolitik I</b></p> <p>Abgrenzung der Wirtschaftspolitik Grundlagen der Wirtschaftsverfassung im Grundgesetz Ziele und Mittel der Wirtschaftspolitik Wirtschaftspolitische Konzeptionen</p> <p><b>Wirtschaftspolitik II</b></p> <p>Grundlagen der Finanzwissenschaft Ordnung der öffentlichen Finanzwirtschaft Finanzpolitik als Wirtschaftspolitik</p> <p><b>Wirtschaftspolitik III</b></p> <p>Die Geldordnung Die Wettbewerbsordnung Die Arbeits- und Sozialordnung</p> <p><b>Wirtschaftspolitik IV</b></p> <p>Grundlagen der Außenwirtschaftsordnung Internationale Handelsverflechtungen Wechselkurs- und Währungspolitik Außenwirtschaftspolitik Zwischenstaatliche Wirtschaftszusammenschlüsse Exkurs: Umweltpolitik</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Grundlagen der allgemeinen Betriebswirtschaftslehre; Grundlagen der Mikro- und Makroökonomik
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>VWL201 Studienbrief</b> Wirtschaftspolitik I <b>VWL202 Studienbrief</b> Wirtschaftspolitik II <b>VWL203 Studienbrief</b> Wirtschaftspolitik III <b>VWL204 Studienbrief</b> Wirtschaftspolitik IV <b>Einsendeaufgaben</b> zu den <b>Studienbriefen VWL201 - 204</b> <b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p>
<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (1 Stunde)





---

<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Peter Fischer

---



## VWL61 Europäische Wirtschaft

---

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
---------------------------	----------------------

---

<b>Kompetenzziele</b>	<p>Aufgaben, Entwicklung, Organe, Funktionsweise und Perspektiven der EU beschreiben.</p> <p>Die für Bürger und Unternehmen wichtigsten Inhalte der europäischen Verträge erläutern und nutzen;</p> <p>Rechtshandlungen der EU hinsichtlich ihrer einzelwirtschaftlichen Konsequenzen beurteilen.</p> <p>Das Binnenmarktprogramm und die Wirtschafts- und Währungsunion in Bezug auf Chancen und Risiken beurteilen;</p> <p>Maßnahmen zur Anpassung der Unternehmen an Binnenmarkt und Währungsunion vorschlagen.</p> <p>Wichtige Instrumente der gemeinsamen Handelspolitik und die Grundzüge der Außenbeziehungen der EU beschreiben.</p> <p>Wirtschaftsrelevante Politiken der EU an ihren eigenen Zielen messen (Fach-, Methoden-, soziale, kommunikative, mediale Kompetenz).</p>
-----------------------	--

---

<b>Inhalt</b>	<p><b>Europäische Integration: Überblick und theoretische Grundlagen</b></p> <p>Die europäische Union – ein erster Überblick</p> <p>Wege und Formen der europäischen Integration</p> <p>Wirtschaftliche Wirkungen der Integration</p> <p><b>Institutionelle, rechtliche und finanzielle Grundlagen der europäischen Union</b></p> <p>Der institutionelle Rahmen der Europäischen Union</p> <p>Das Unionsrecht</p> <p>Die Finanzen der Europäischen Union</p> <p><b>Der Binnenmarkt der Europäischen Union</b></p> <p>Die Entstehung des Binnenmarkts</p> <p>Der Binnenmarkt und die vier Grundfreiheiten</p> <p>Durchsetzung und Sicherung der Grundfreiheiten</p> <p>Die gemeinsame Wettbewerbspolitik</p> <p>Die gemeinsame Agrarpolitik (GAP)</p> <p><b>Die Europäische Wirtschafts- und Währungsunion</b></p> <p>Die Europäische Währungsunion (EWU)</p> <p>Die monetäre Verfassung der Währungsunion</p> <p>Theorie und Praxis der Währungsunion</p> <p>Die Koordinierung der Wirtschaftspolitik und anderer Politikbereiche in der Europäischen Union</p> <p><b>Die Europäische Union in der Weltwirtschaft</b></p> <p>Die gemeinsame Handelspolitik und ihre Mechanismen</p> <p>Die EU und die Welthandelsorganisation WTO</p> <p>Die Beziehungen der EU zu ausgewählten Drittstaaten</p> <p>Die Entwicklungspolitik der EU</p> <p><b>Unternehmensverhalten im Binnenmarkt</b></p> <p>Veränderungen der Marktbedingungen</p> <p>Maßnahmen der EU zur Förderung des Wettbewerbs und der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen</p> <p>Reaktionen der Unternehmen auf die veränderten Marktbedingungen</p>
---------------	---

---



## Konsequenzen für die Verbraucher

---

<b>Voraussetzungen</b>	Grundlagen der Wirtschaft
------------------------	---------------------------

---

<b>Modulbausteine</b>	<b>EUW101 Studienbrief</b> Europäische Integration: Überblick und theoretische Grundlagen <b>EUW102 Studienbrief</b> Institutionelle, rechtliche und finanzielle Grundlagen der Europäischen Union <b>EUW103 Studienbrief</b> Der Binnenmarkt der Europäischen Union <b>EUW104 Studienbrief</b> Die Europäische Wirtschafts- und Währungsunion <b>EUW105 Studienbrief</b> Die Europäische Union in der Weltwirtschaft <b>EUW106 Studienbrief</b> Unternehmensverhalten im Binnenmarkt <b>Einsendeaufgaben</b> zum Modul VWL61
-----------------------	---

---

<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
--------------------------	------------

---

<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

---

<b>Sprache</b>	Deutsch
----------------	---------

---

<b>Studienleiter</b>	Peter Fischer
----------------------	---------------

---



## WIN21 Grundlagen und Anwendungen der Wirtschaftsinformatik

---

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
---------------------------	----------------------

---

<b>Kompetenzziele</b>	<p>Grundkenntnisse und Überblick über grundlegende Zusammenhänge in Wirtschaftsinformatik und Informationstechnik: Inhalte, Aufgaben und Grundmerkmale der Wirtschaftsinformatik und von computerintegrierten Systemen erläutern.</p> <p>Basistechnologien, Methoden und Anwendungsmöglichkeiten der Informationstechnik beschreiben. Techniken zur Darstellung von Strukturen und Abläufen in Programmen (Ablaufdiagramm, Struktogramm) anwenden.</p> <p>Die anwendungsorientierte Bedeutung von grundlegenden Ansätzen und Zusammenhängen der Wirtschaftsinformatik und der Informatik ermessen und die Kenntnisse hierüber verfestigen.</p> <p>Ausgewählte Themen hieraus eigenständig aufbereiten und erläutern. Ein Open-Source-Präsentationstool anwenden und benutzen.</p> <p>Grundlagenkenntnisse Internet: Grundbegriffe, Geschichte, Aufbau, Funktionsweise und Nutzungsmöglichkeiten des Internets insbesondere als neues Marktmedium erläutern.</p> <p>Traditionelle und moderne (z.B. Cloud Computing, Virtualisierung) Anwendungsarchitekturen einordnen und rudimentär anwenden.</p> <p>Datenbanksysteme einordnen und Basisfunktionalitäten anwenden. (Fach-, Methoden-, Medien und Sozialkompetenz).</p>
-----------------------	---

---

<b>Inhalt</b>	<p><b>Grundlagen der Wirtschaftsinformatik</b></p> <p>Was ist Wirtschaftsinformatik?</p> <p>Informationen und Daten</p> <p>Daten- und Informationsverarbeitung</p> <p><b>Rechnersysteme und systemnahe Software</b></p> <p>Struktur und Organisation von Computern: Rechnerarchitekturen</p> <p>Peripheriegeräte</p> <p>Codieren von Daten</p> <p>Betriebssysteme</p> <p><b>Software</b></p> <p>Klassifikation von Software</p> <p>Betriebswirtschaftliche Anwendungssoftware</p> <p>Betriebswirtschaftliche Daten</p> <p>Die Benutzerschnittstelle</p> <p>Softwarequalität</p> <p><b>Kommunikation und Netzwerke</b></p> <p>Grundlagen der Datenübertragung</p> <p>Das OSI-Referenzmodell</p> <p>Lokale Netze</p> <p>Netztopologien und Zugangsverfahren</p> <p>Kopplung</p> <p>Netzmanagement</p> <p><b>Internet</b></p> <p>Das TCP/IP-Protokoll</p> <p>IP-Adressen</p>
---------------	---

---



Domain Name System  
Die Internetschicht mit Routing  
Die Transportschicht  
Dienste im Internet  
Das World Wide Web  
Grundaufbau  
Dynamische Webanwendungen  
Intranet und Extranet  
**Anwendungsarchitekturen**  
Basisarchitekturen  
Schichtenarchitektur  
Client-Server-Architektur  
Peer-to-Peer-Architektur  
Publish-Subscribe-Architektur  
Serviceorientierte Architekturen  
Middleware  
Virtualisierung  
Cloud-Computing  
**Datenbanksysteme**  
Aufgaben  
Relationale Systeme  
NoSQL-Systeme

---

<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
------------------------	--------

---

<b>Modulbausteine</b>	<b>Fachbuch</b> „Grundkurs Wirtschaftsinformatik Eine kompakte und praxisorientierte Einführung“ von Abts, Dietmar und Mülder, Wilhelm <b>WIN201-BH Begleitheft</b> Grundlagen und Anwendungen der Wirtschaftsinformatik mit <b>Onlineübung</b> <b>Online-Tutorium</b>
-----------------------	--

---

<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (1 Stunde)
--------------------------	--------------------

---

<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

---

<b>Sprache</b>	Deutsch
----------------	---------

---

<b>Studienleiter</b>	Dr. Franz-Karl Schmatzer
----------------------	--------------------------

---



## WIP60 Psychologie der Arbeit

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Theoretische Grundlagen der Psychologie kennen und verstehen; genereller Überblick über unterschiedliche Arbeits- und Wissensbereiche der Psychologie als Wissenschaft sowie die speziellen Betrachtungen des Menschen als Einzelwesen und als Mitglied in Gruppen.</p> <p>Wissen, warum psychologische Erkenntnisse in zahlreichen Fällen im Berufsalltag zur Lösung kritischer Situationen beitragen.</p> <p>Einordnung der Wirtschaftspsychologie in die Psychologie makroökonomischer Prozesse und in die Psychologie mikroökonomischer Prozesse. Themenfelder der Psychologie der Arbeit kennen und erläutern.</p> <p>Psychologische Faktoren der Arbeitsgestaltung, Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastung kennen.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Psychologie und Unternehmen: Einführung</b></p> <p>Grundlagen der Psychologie</p> <p>Szenarien und psychologische Erklärungsansätze aus der Praxis:</p> <p>Beispiele für die Bedeutung von Psychologie in Unternehmen</p> <p>Moderne Arbeitswelt und Psychologie</p> <p><b>Psychologie der Arbeit I</b></p> <p>Überblick über die Psychologie der Arbeit und ihre Themen</p> <p>Psychologie des Arbeitspersonals</p> <p>Psychologie der Arbeitsgestaltung</p> <p><b>Psychologie der Arbeit II</b></p> <p>Psychologie der Arbeitsmotivation</p> <p>Psychologie der Arbeitszufriedenheit</p> <p>Psychologie der Arbeitsbelastung</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Personalwirtschaftliche Grundlagen
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>WIP201 Studienbrief</b> Psychologie und Unternehmen: Einführung mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>WIP401 Studienbrief</b> Psychologie der Arbeit I</p> <p><b>WIP402 Studienbrief</b> Psychologie der Arbeit II</p> <p><b>Onlineübung</b> zu den Studienbriefen WIP401 und WIP402</p>
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Wolfgang Bohlen



## WIR20 Grundlagen des Vertragsrechts

---

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
---------------------------	----------------------

---

<b>Kompetenzziele</b>	<p>Die deutsche Rechtsordnung sowie die wichtigsten Grundbegriffe des Privatrechts kennen.</p> <p>Die an einem Rechtsgeschäft beteiligten Personen und deren Handlungen beschreiben.</p> <p>Erklären, wie Verträgen zustande kommen und die Rechtsfolgen bei Leistungsstörungen beschreiben.</p> <p>Verschiedene Vertragsformen und die wichtigsten gesetzlichen Regelungen (insbes. Haftung) dazu beschreiben.</p> <p>Juristische Falllösungstechnik auf einfache praktische Fälle aus dem Vertragsrecht anwenden und Lösungsvorschläge erarbeiten.</p>
-----------------------	--

---

<b>Inhalt</b>	<p><b>Rechtsänderungen</b></p> <p><b>Einführung in das Recht</b></p> <p>Quellen des Rechts</p> <p>Die Rechtsordnung</p> <p>Grundgesetz und Staatsverfassung</p> <p>Grundzüge des Bürgerlichen Rechts</p> <p>Der Weg zum Recht</p> <p><b>Allgemeine Rechtsgeschäftslehre</b></p> <p>Einführung – Wesen des Rechts und allgemeine Grundlagen</p> <p>Bürgerliches Recht als Teil des Privatrechts (Zivilrechts)</p> <p>Umsetzung wirtschaftlicher Planung und Entscheidungsbildung – Rechtsgeschäftslehre, Verträge abschließen und gestalten</p> <p>Willenserklärung</p> <p>Vertrag</p> <p>Anfechtung von Willenserklärungen</p> <p>Form von Rechtsgeschäften</p> <p>Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)</p> <p>Vertretungsrecht, Stellvertretung</p> <p>Nichtigkeit von Rechtsgeschäften</p> <p>Verjährung von Ansprüchen</p> <p>Schuldverhältnisse</p> <p>Erfüllung</p> <p>Leistungsort und Leistungszeit</p> <p>Recht der Pflichtverletzungen/Leistungsstörungen</p> <p>Annahmeverzug (Gläubigerverzug)</p> <p>Störung der Geschäftsgrundlage</p> <p>Gesamtschuld</p> <p>Fristen</p> <p>Verpflichtungs- und Verfügungsgeschäft</p> <p>Sicherungsmittel</p> <p><b>Kaufrecht</b></p> <p>Der Kaufvertrag als Verpflichtungsgeschäft – Inhalt und Abschluss</p> <p>Die Abwicklung des Vertrages</p> <p>Mängelhaftung im Kaufrecht</p>
---------------	--

---



Verbrauchsgüterkauf, §§ 474ff. BGB  
Grundstückskaufverträge  
Rückgriff des Unternehmers  
Besondere Arten des Kaufs  
Verbraucherverträge und besondere Vertriebsformen  
Internationale Kaufverträge  
**Gebrauchsüberlassungs- und Dienstleistungsverträge**  
Überblick über die verschiedenen vertraglichen Schuldverhältnisse  
Überlassungsverträge  
Dienstleistungsverträge  
Geschäftsbesorgungsverhältnisse  
Vermittlungsgeschäfte  
Sonstige vertragliche Schuldverhältnisse  
Übersicht: Das System der Gewährleistungsrechte beim Werkvertrag  
**Gesetzliche Schuldverhältnisse und Sachenrecht**  
Gesetzliche Schuldverhältnisse  
Sachenrecht  
**Das Lösen von Klausurfällen**  
Methodik der Fallbearbeitung  
Die Anspruchsgrundlagen-Methode (Überblick)  
Fallstudien (8 Fallbeispiele mit kommentierter Musterlösung)

---

<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
------------------------	--------

---

<b>Modulbausteine</b>	<b>RAE101-EL Studienbrief</b> Rechtsänderungen des vergangenen Jahres <b>WIR101 Studienbrief</b> Einführung in das Recht mit <b>Onlineübung</b> <b>WIR102 Studienbrief</b> Allgemeine Rechtsgeschäftslehre mit <b>Onlineübung</b> <b>WIR201 Studienbrief</b> Kaufrecht mit <b>Onlineübung</b> <b>WIR202 Studienbrief</b> Gebrauchsüberlassungs- und Dienstleistungsverträge mit <b>Onlineübung</b> <b>WIR203 Studienbrief</b> Gesetzliche Schuldverhältnisse und Sachenrecht mit <b>Onlineübung</b> <b>WIR204 Studienbrief</b> Das Lösen von Klausurfällen mit <b>Onlineübung</b> <b>Online-Tutorium</b> (1 Stunde)
-----------------------	--

---

<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (1 Stunde)
--------------------------	--------------------

---

<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

---

<b>Sprache</b>	Deutsch
----------------	---------

---

<b>Studienleiter</b>	Joachim Klink
----------------------	---------------

---