



**Modulkatalog  
für den Studiengang  
Personalmanagement  
(Bachelor of Arts)**

# Inhaltsverzeichnis

Legende .....	2
Pflichtmodule des 1. Semesters.....	6
Pflichtmodule des 2. Semesters.....	18
Pflichtmodule des 3. Semesters.....	30
Pflichtmodule des 4. Semesters.....	41
Pflichtmodule des 5. Semesters.....	52
Pflichtmodule des 6. Semesters.....	53
Wahlpflichtmodule / Vertiefungen.....	54
Vertiefung 1: Strategisches Personalmanagement.....	54
Vertiefung 2: Coaching und Changemanagement.....	59
Vertiefung 3: Digitalisierung im Personalmanagement .....	64
Vertiefung 4: Digital Business .....	69
Vertiefung 5: Interkulturelle Psychologie und Interkulturelles Management .....	73
Vertiefung 6: Betriebliches Gesundheitsmanagement .....	79
Vertiefung 7: Digital Leadership and Communication .....	82
Vertiefung 8: Personal- und Organisationsentwicklung.....	86

## Legende

Überschrift	Kennung und Titel des Moduls.
Kompetenz- zuordnung	Zuordnung des Moduls zu einem Qualifikationstyp für Bachelorstudiengänge gemäß Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse.
Wissens- verbreiterung	Die Absolventen verfügen über ein breites und integriertes Wissen und Verstehen der wissenschaftlichen Grundlagen des Lerngebiets, das normalerweise auf der Hochschulzugangsberechtigung aufbaut und über diese wesentlich hinausgeht.
Wissens- vertiefung	Die Absolventen verfügen über Wissen und Verstehen auf dem Stand der Fachliteratur, welches ein kritisches Verständnis der wichtigsten Theorien, Prinzipien und Methoden des Lerngebiets umfasst und eine Vertiefung des Wissens ermöglicht.
Instrumentale Kompetenz	Die Absolventen sind in der Lage, das Wissen und Verstehen auf berufliche Tätigkeiten anzuwenden sowie Problemlösungen und Argumente im Fachgebiet zu erarbeiten und weiterzuentwickeln.
Systemische Kompetenz	Die Absolventen sind in der Lage, relevante Informationen im Fachgebiet zu sammeln, zu bewerten und zu interpretieren, daraus wissenschaftlich fundierte Urteile abzuleiten, die gesellschaftliche, wissenschaftliche und ethische Erkenntnisse berücksichtigen, sowie selbstständig weiterführende Lernprozesse zu gestalten.
Kommunikative Kompetenz	Die Absolventen sind in der Lage, fachbezogene Positionen und Problemlösungen zu formulieren und argumentativ zu verteidigen, sich mit Fachvertretern und mit Laien über Informationen, Ideen, Probleme und Lösungen auszutauschen sowie Verantwortung in einem Team zu übernehmen.
	<i>Anmerkung: Die Zuordnung des Moduls zu einem Qualifikationstyp erfolgt danach, welche Kompetenzen schwerpunktmäßig ausgebildet werden. In den meisten Modulen werden weitere Kompetenzen ausgebildet, die aber nicht aufgezählt werden.</i>
Kompetenzziele	Beschreibung der Lernziele („learning outcome“) des Moduls.
Inhalt	Beschreibung der Inhalte des Moduls.
Voraussetzungen	Nennung der fachlichen Inhalte, die für eine Belegung dieses Moduls vorausgesetzt werden, sowie sonstige Teilnahmevoraussetzungen.
Modulbausteine	Aufzählung der Lernmittel und Lernmedien.
Kompetenz- nachweis	Angabe von Art und ggf. Dauer des Leistungsnachweises, der zum erfolgreichen Abschluss des Moduls abgelegt werden muss.

Lernaufwand	Angabe des studentischen Gesamtarbeitsaufwands sowie der ECTS-Punkte, die dem Modul zuzurechnen sind und nur bei Bestehen dem Studierenden gutgeschrieben werden.
Sprache	Überwiegende Lehr-, Lern- und Arbeitssprache im Modul.
Verwendbarkeit	Studiengänge, in denen das Modul verwendet wird.
Kompetenz-nachweis	<p>Angabe von Art und ggf. Dauer des Leistungsnachweises, der zum erfolgreichen Abschluss des Moduls abgelegt werden muss.</p> <p>BA-ACC = Betriebswirtschaftslehre - Accounting and Taxation (B. A.)  BA-BWL = Betriebswirtschaftslehre (B. A.)  BA-BWL-D = Betriebswirtschaftslehre dual (B. A.)  BA-DIT = Betriebswirtschaftslehre - Digital Transformation (B. A.)  BA-DLC = Digital Leadership and Communication (B. A.)  BA-DLM = Dienstleistungsmanagement (B. A.)  BA-DMM = Big Data Management (B. A.)  BA-DMS = Digital Marketing und Social Media (B. A.)  BA-FSM = Financial Services Management (B. A.)  BA-FÜB-TE = Fachübersetzen Technik - Englisch (B. A.)  BA-FÜB-TF = Fachübersetzen Technik - Englisch und Französisch (B. A.)  BA-FÜB-WE = Fachübersetzen Wirtschaft - Englisch (B. A.)  BA-FÜB-WES = Fachübersetzen Wirtschaft - Englisch und Spanisch (B. A.)  BA-FÜB-WF = Fachübersetzen Wirtschaft - Englisch und Französisch (B. A.)  BA-FÜB-WFR = Fachübersetzen Wirtschaft - Französisch (B. A.)  BA-FÜB-WFS = Fachübersetzen Wirtschaft -Französisch und Spanisch (B. A.)  BA-FÜB-WSP = Fachübersetzen Wirtschaft - Spanisch (B. A.)  BA-GEM = Gesundheitsmanagement (B. A.)  BA-GEP = Gesundheitspädagogik (B. A.)  BA-HEP = Heilpädagogik (B. A.)  BA-IBC = International Business Communication (B. A.)  BA-IBC-TOU = International Business Communication - Tourismusmanagement (B. A.)  BA-IBW = International Business Management (B. A.)  BA-IDG = Innovationsmanagement und digitale Geschäftsmodelle (B. A.)  BA-KIP = Kindheitspädagogik (B. A.)  BA-LOG = Logistikmanagement (B. A.)  BA-MVM = Marketing- und Vertriebsmanagement (B. A.)  BA-PER = Personalmanagement (B. A.)  BA-PF = Pflege (B. A.)  BA-PFM = Pflegemanagement (B. A.)  BA-PFP = Pflegepädagogik (B. A.)  BA-SOA = Soziale Arbeit (B. A.)</p>

BA-SOA-D = Soziale Arbeit dual (B. A.)  
BA-SOM = Sozialmanagement (B. A.)  
BA-SPM = Sportmanagement (B. A.)  
BE-DE = Digital Engineering (B. Eng.)  
BE-DEN = Digital Engineering und angewandte Informatik (B. Eng.)  
BE-DEN-D = Digital Engineering und angewandte Informatik dual (B. Eng.)  
BE-EET = Elektrische Energietechnik (B. Eng.)  
BE-EIT = Elektro- und Informationstechnik (B. Eng.)  
BE-EIT180 = Elektrotechnik (B. Eng.)  
BE-EIT-MT = Elektro- und Informationstechnik - Medizintechnik (B. Eng.)  
BE-FZT = Fahrzeugtechnik (B. Eng.)  
BE-MB180 = Maschinenbau 180 ECTS (B. Eng.)  
BE-MB-IND = Maschinenbau - Industrie 4.0 (B. Eng.)  
BE-MB-MAE = Maschinenbau - Modern Automotive Engineering (B. Eng.)  
BE-MB-VT = Maschinenbau - Verfahrenstechnik (B. Eng.)  
BE-MT = Mechatronik (B. Eng.)  
BE-MT-RA = Mechatronik - Robotik und Automatisierung (B. Eng.)  
BE-SEN = Software Engineering (B. Eng.)  
BE-SEN-D = Software Engineering dual (B. Eng.)  
BE-VT = Verfahrenstechnik (B. Eng.)  
BE-WIW = Wirtschaftsingenieurwesen (B. Eng.)  
BE-WIW180 = Wirtschaftsingenieurwesen (180) (B. Eng.)  
BE-WIW-DB = Wirtschaftsingenieurwesen - Digital Business (B. Eng.)  
BE-WIWEE = Wirtschaftsingenieurwesen Energiesysteme mit erneuerbaren Energien (B. Eng.)  
BE-WIW-IND = Wirtschaftsingenieurwesen Industrie 4.0 (B. Eng.)  
BE-WIW-IND-D = Wirtschaftsingenieurwesen Industrie 4.0 dual (B. Eng.)  
BE-WIW-PIM = Wirtschaftsingenieurwesen – Produkt- und Innovationsmanagement (B. Eng.)  
BS-CDA = Controlling und Data Analytics (B. Sc.)  
BS-DSA = Data Science (B. Sc.)  
BS-DSA-D = Data Science dual (B. Sc.)  
BS-ERW = Ernährungswissenschaften (B. Sc.)  
BS-INF = Informatik (B. Sc.)  
BS-INF-D = Informatik dual (B. Sc.)  
BS-PSY = Psychologie (B. Sc.)  
BS-TBD = Technische Betriebswirtschaftslehre (B. Sc.)  
BS-WIN = Wirtschaftsinformatik (B. Sc.)  
BS-WIN-D = Wirtschaftsinformatik dual (B. Sc.)  
BS-WIP = Wirtschaftspsychologie (B. Sc.)  
MA-BWL = Betriebswirtschaftslehre (M. A.)  
MA-BWL-DW = Betriebswirtschaftslehre -Digitale Wirtschaft (M. A.)  
MA-BWL-IW = Betriebswirtschaftslehre - Internationales Wirtschaftsrecht (M. A.)

MA-BWL-WP = Betriebswirtschaftslehre - Wirtschaftspsychologie (M. A.)  
MA-GMC = Global Management and Communication (M. A.)  
MA-PM = Projektmanagement 120 ECTS (M. A.)  
MBA-DML = Digital Management und Leadership 120 ECTS (MBA)  
MBA-GMM = General Management (MBA)  
MBA-GMM-DB = General Management - Digital Business (MBA)  
MBA-TAM = HR-Management und Talentmanagement (MBA)  
MBA-TAM-WP = HR-Management und Talentmanagement - Wirtschaftspsychologie (MBA)  
ME-WIW = Wirtschaftsingenieurwesen 120 ECTS (M. Eng.)  
MS-CONCO = Controlling mit Finance, Accounting, Controlling, Steuern (M. Sc.)  
MS-CONDS = Controlling mit Data Science / Künstliche Intelligenz (M. Sc.)  
MS-CONIT = Controlling mit IT (M. Sc.)  
MS-CONMN = Controlling mit Management (M. Sc.)

Definition Klausur gemäß §11 ASPO:

- Klausur in handschriftlicher Form (Präsenzklausur)
- E-Klausur
- Online-Klausur

Studienleiter

Verantwortliche Lehrperson.

# Pflichtmodule des 1. Semesters

1-1

SQF20

## Schlüsselqualifikationen für Studium und Beruf

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Systemische Fertigkeiten
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls SQF20 erwerben die Studierenden Grundlagenkenntnisse, um die eigene Persönlichkeit und den eigenen Arbeitsstil einzuschätzen und Ansätze zu deren Verbesserung zu finden. Sie beschreiben Arbeits- und Kreativitäts-techniken, wenden einfache Techniken und moderne Methoden des Zeitmanagements an. Weiterhin planen die Studierenden Präsentationen didaktisch-methodisch, bereiten diese organisatorisch vor, führen sie selbst durch und können sie nachbereiten. Überdies können die Studierenden Präsentationen beurteilen und Verbesserungsansätze für Rhetorik und Körpersprache erkennen (Methoden-, Medien-, persönliche, kommunikative, soziale Kompetenz. Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul SQF20 erfüllen die Studierenden Anforderungen an wissenschaftliche Einsendeaufgaben, erläutern. Weiterhin beschreiben und unterscheiden sie Möglichkeiten der wissenschaftlichen Recherche und zitieren korrekt (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 Online-seminar) <b>SQF232 Studienbrief</b> Selbstmanagement mit <b>SQF232-WBT</b> Web Based Training Selbstmanagement <b>SQF233 Studienbrief</b> Ziel- und Zeitmanagement mit <b>SQF233-WBT</b> Web Based Training Ziel- und Zeitmanagement <b>SQF234 Studienbrief</b> Kreative Kompetenz <b>SQF235 Studienbrief</b> Zielsicher präsentieren <b>SQL301 Studienbrief</b> Wissenschaftliches Arbeiten mit <b>Onlineübung</b></p>

**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>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-ACC, BA-BWL, BA-BWL-D, BA-DIT, BA-DLC, BA-DMM, BA-DMS, BA-IBW, BA-IDG, BA-LOG, BA-MVM, BA-PER, BA-SPM, BS-TBD
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Marianne Blumentritt

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul BWL26 können die Studierenden zentrale strategische, organisatorische und rechtliche Fragen bei der Gründung von Unternehmen erläutern. Sie können betriebliche Funktionsbereiche (primäre und sekundäre) in Unternehmen und ihre grundlegenden Methoden erklären. Weiterhin können die Studierenden für ein Beispielunternehmen den Leistungsprozess im engeren Sinne analysieren und Marktchancen und die finanzielle Struktur des Unternehmens bewerten. Zudem können sie grundlegende Aufgaben und Instrumente des Personalmanagements und des Rechnungswesens aufzählen und beurteilen.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><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</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.

<b>Modulbausteine</b>	<b>RAE101-EL Studienbrief</b> 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>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-ACC, BA-BWL, BA-BWL-D, BA-DIT, BA-FÜB-TE, BA-FÜB-TF, BA-FÜB-WF, BA-FÜB-WES, BA-FÜB-WFS, BA-FÜB-WE, BA-FÜB-WFR, BA-FÜB-WSP, BA-GEM, BA-GEP, BA-IBC, BA-IBC-TOU, BA-IBW, BA-LOG, BA-MVM, BA-PER, BA-PFM, BA-SOM, BA-SPM, BE-FZT, BE-MB-MAE, BE-MB-VT, BE-SEN, BE-SEN-D, BE-VT, BE-WIW-IND, BE-WIW-IND-D, BS-CDA, BS-DSA, BS-DSA-D, BS-ERW, BS-INF, BS-INF-D, BS-TBD, BS-WIN, BS-WIN-D, MS-CONCO, MS-CONMN
<b>Studienleiter</b>	Dr. Beate Holze

1-3

## PER25 Grundlagen des Personalmanagements

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PER25 verfügen die Studierenden über erweitertes Wissen hinsichtlich Inhalten, Anforderungen, Methoden und Zielen der Personalplanung und -beschaffung. Sie entwickeln und erstellen eine Vorgehensweise bei der Einstellung und Einführung neuer Mitarbeiter. Sie kennen typische Merkmale der Struktur und Funktionalität von Anwendungssystemen. Weiterhin verstehen, analysieren und beurteilen sie bei der Personalplanung und -verwaltung, bei der Arbeitszeitverwaltung und Entgeltabrechnung, beim Travel Management sowie bei Personalentwicklung und Aus- und Weiterbildung. Die Studierenden schätzen ab bzw. klassifizieren Bedarfe, Einsatzmöglichkeiten und Potenziale von Anwendungssystemen im Personalwesen. Sie reflektieren Anforderungen und Herausforderungen an das Personalmanagement kritisch.</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> 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.</p>
<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>

**PER203 Studienbrief** Personalentwicklung mit **Onlineübung**  
**ANS601 Studienbrief** Personalinformationssysteme mit **Onlineübung**

<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-ACC, BA-BWL, BA-BWL-D, BA-DIT, BA-DLC, BA-DMS, BA-GEM, BA-IBW, BA-IDG, BA-KIP, BA-LOG, BA-MVM, BA-PER, BA-PFM, BA-SOM, BA-SPM, BE-WIW, BE-WIW180, BE-WIW-DB, BE-WIW-PIM, BE-WIW-IND, BS-TBD, BS-WIP, MBA-GMM, MBA-GMM-DB, MS-CONMN
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Wolfgang Bohlen

1-4

## KOM21 Einführung in die Kommunikationswissenschaften

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul KOM21 kennen die Studierenden Grundlagen der Kommunikationswissenschaften und der Kommunikation, speziell ihre Formen, Funktionen und die Bestandteile des Kommunikationsprozesses. Sie kennen die Kommunikation als soziales Phänomen, speziell den Bereich der Massenkommunikation und verschiedene theoretische Ansätze und Modelle zur Kommunikation. Weiterhin ordnen die Studierenden die Kommunikationswissenschaft als interdisziplinäre Sozialwissenschaft ein und kennen relevante theoretische Sichtweisen. Überdies kennen sie Wirkungsfaktoren der Kommunikation inkl. der Körpersprache, Emotionen und können ihre Bedeutung im Kommunikationsprozess beurteilen. Sie kennen die Arten des Zuhörens und können ihre Bedeutung im Kommunikationsprozess bewerten. Die Studierenden wenden das erlernte Wissen auf konkrete Situationen und Fälle aus der Praxis an.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Grundlagen der Kommunikation</b>  Standort, Begriff und Inhalt der Kommunikation  Der Kommunikationsprozess  Kommunikation im sozialen Kontext (Formen und Funktionen von Kommunikation  Die Massenkommunikation (das Feldschema der Massenkommunikation, Massenmedien)</p> <p><b>Modelle und Theorien der Kommunikation</b>  Naturwissenschaftliche Modelle der Kommunikation und die Kommunikation als Zeichenprozess  Kommunikationspsychologische Ansätze  Sozialwissenschaftliche Perspektive der Kommunikation  Thesen und Modelle zur Wirkung von Massenkommunikation</p> <p><b>Elemente, Ebenen und Wirkung von Kommunikation - Schwerpunkt: Nonverbale Kommunikation</b>  Ebenen und Wirkungen nonverbaler Kommunikation  Die Ebenen der nonverbalen Kommunikation im Einzelnen  Die Stimme als nonverbales Kommunikationsinstrument  Interpretationskontrolle nonverbaler Kommunikation  Das Zuhören  Umgang mit Emotionen: Das Internal Family System  Die Bewahrung von Authentizität im Kommunikationsverhalten</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>KOM101 Studienbrief</b> Grundlagen der Kommunikation  <b>KOM102 Studienbrief</b> Modelle und Theorien der Kommunikation  <b>Fachbuch</b> Preuß-Scheuerle, Birgit: Praxishandbuch Kommunikation - Überzeugend auftreten, zielgerichtet argumentieren, souverän reagieren mit  <b>KOM107-BH Begleitheft</b> und <b>Onlineübung</b>  <b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p>
<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (2 Stunden)

<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-FÜB-WFR, BA-FÜB-WSP, BA-IBC, BA-IBC-TOU, BS-ERW
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Gardenia Alonso Lomba

1-5

WIP20

# Einführung in die Wirtschaftspsychologie

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Systemische Fertigkeiten
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul WIP20 können die Studierenden das menschliche Verhalten und Erleben im wirtschaftlichen Kontext erläutern. Sie kennen die verschiedenen Theoriestränge der Wirtschaftspsychologie sowie die psychologischen Konzepte auf der individuellen und interpersonalen Ebene, die für wirtschaftliche Kontexte relevant sind. Sie können die Interaktionen zwischen Arbeit und Konsum analysieren und kennen wichtige Anwendungsfelder der Wirtschaftspsychologie wie die Konsumentenpsychologie, Arbeits- Personal- und Organisationspsychologie, Arbeit, Freizeit und Muße, Arbeitslosigkeit, Unternehmenszusammenschlüsse und ihre Folgen, die Rolle der Unternehmenskultur, die Rolle von Beratung Auslandsentsendungen und die Rolle der Kultur, die Psychologie des Geldes, unternehmerisches Handeln und Selbstständigkeit.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Psychologisches Rahmenmodell</b>          Strukturierung des breiten Feldes der Wirtschaftspsychologie          Gegenstand der Wirtschaftspsychologie          Menschliches Handeln in wirtschaftlichen Kontexten          Der Mensch als Produzent, der Mensch als Konsument          Geschichtliche Aspekte          Menschenbilder          Theoriestränge der Wirtschaftspsychologie</p> <p><b>Psychologische Konzepte und relevante wirtschaftliche Kontexte auf der individuellen Ebene</b>          Werte und Einstellungen          Stress, Selbst und Identität          Gefühle und Emotionen          Motivation und Handeln          Attribution, Kompetenz, Lernprozesse, Entscheidungsprozesse</p> <p><b>Psychologische Konzepte und Prozesse auf der interpersonalen Ebene</b>          Gruppendiversität          Kooperation und Konkurrenz          Konflikt und Konfliktlösung          Die Rolle des Verhandeln, Kommunikation          Die Rolle des Vertrauens, Macht und Gerechtigkeit</p> <p><b>Methoden in der Wirtschaftspsychologie</b>          Beobachtung, Befragung, Analyse von Verhaltensergebnissen, qualitativ, quantitativ</p> <p><b>Anwendungsfelder</b>          Konsumentenpsychologie,          Arbeits-, Personal- und Organisationspsychologie          Arbeit, Freizeit und Muße, Arbeitslosigkeit, Auslandsentsendungen und die Rolle der Kultur          Unternehmenszusammenschlüsse und ihre Folgen          Rolle der Unternehmenskultur          Rolle von Beratung</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>PSY211 Studienbrief</b> Geschichte, Grundlagen und Abgrenzung der Psychologie mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>WIP202 Studienbrief</b> Einführung in die Wirtschaftspsychologie mit</p>

**Onlineübung**

**WIP203-BH Begleitheft** Wirtschaftspsychologie mit **Onlineübung**  
**Fachbuch** Moser, Klaus. (2015) Wirtschaftspsychologie. Springer-Verlag  
Spieß, E. & Reif, J. (2023). Wirtschaftspsychologie. (2. Aufl.) München:  
Oldenbourg

**Onlinetutorium** (1 Stunde)

---

<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (2 Stunden)
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BS-WIP
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Michael Fritz

---

1-6

## PER26 Personalführung und -entwicklung

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul PER26 erwerben die Studierenden Basiskennnisse und -fähigkeiten, um Führungstheorien und -stile zu unterscheiden sowie die Bedeutung der Motivation von Arbeitsleistung und -zufriedenheit in Führungsprozessen beschreiben. Weiterhin erläutern sie Führungsfunktionen und -aufgaben. Überdies schlagen sie Strategien zur Führung von Teams und Möglichkeiten zur Konfliktbewältigung in konkreten Konfliktsituationen vor. Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PER26 reflektieren die Studierenden eigene und fremde Gesprächsführung sowie eigene Führungsrolle und eigenes Führungsverhalten. Sie erläutern moderne Führungstechniken, zum Beispiel Management by Objectives und wenden diese zum Teil an. Weiterhin beschreiben sie Ziele, Aufgaben, Instrumente und Teilbereiche sowie Möglichkeiten und Grenzen der Personalentwicklung. Die Studierenden zeigen Verbindung zur Organisationsentwicklung auf.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Grundlagen der Personalführung</b> Personalführung als Teil der Unternehmensführung 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 Unterschiede der PE zwischen großen und mittelständischen Unternehmen Organisationsentwicklung</p>
<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>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-ACC, BA-BWL, BA-BWL-D, BA-DIT, BA-DLC, BA-GEM, BA-HEP, BA-IBW, BA-KIP, BA-LOG, BA-MVM, BA-PER, BA-PFM, BA-SOM, BA-SPM, BE-FZT, BS-CDA, BS-TBD, BS-WIP
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Wolfgang Bohlen

## Pflichtmodule des 2. Semesters

2-1

PER45

### Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PER45 kennen die Studierenden die Bedeutung von Megatrends (z.B. Demographische Entwicklung, Digitalisierung etc.) und verstehen konzeptionelle Grundlagen der Bevölkerungsentwicklung. Sie schätzen die Bedeutung des demographischen Wandels für das Personalmanagement ein und leiten grundlegende Konsequenzen ab. Weiterhin verstehen sie wichtige Aspekte der Migration und Integration und leiten erste Konsequenzen der Migration für Unternehmen ab. Überdies bewerten sie die Bedeutung des Employer Branding für die erfolgreiche Gewinnung von geeigneten Fach- und Führungskräften. Sie definieren Maßnahmen zur Steuerung und Entwicklung von Arbeitgeber-Attraktivität und verstehen Employer Branding Strategien. Die Studierenden kennen zentrale Instrumente der Mitarbeitergewinnung, Mitarbeitereinarbeitung und Mitarbeiterbindung im Kontext der Megatrends der Wirtschaft und wenden sie im betrieblichen Alltag an. Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul PER45 verstehen die Studierenden die Bedeutung der Unternehmenskultur für die Mitarbeiterbindung und gestalten Ansätze zur Verbesserung der Unternehmenskultur. Sie kennen Grundlagen der betrieblichen Gesundheitsförderung und schätzen die Bedeutung von Burnout, Stress und Work-Life-Balance ein. Weiterhin ordnen sie physische und psychische Gesundheitsaspekte ein und leiten Instrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung ab. Überdies verstehen sie präventive Maßnahmen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz und ordnen die Grundlagen zu Arbeitsschutz und Betriebssicherheit ein.</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  <b>Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung</b>  Employer Branding  Instrumente der Mitarbeitergewinnung  Instrumente der Einarbeitung  Instrumente der Mitarbeiterbindung  Mitarbeiterbindung und Unternehmenskultur  <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.
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>PER403 Studienbrief</b> Demografie, Migration und Integration mit <b>Onlineübung</b>  <b>PER404 Studienbrief</b> Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung mit <b>Onlineübung</b>  <b>Fachbuch</b> Decker/Decker (2015): Gesundheit im Betrieb (ebook)</p>

<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-PER
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Wolfgang Bohlen

2-2

VWL22

## Wirtschaftsordnung und Wirtschaftspolitik in Deutschland

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls VWL22 erwerben die Studierenden Grundlagenkenntnisse der Wirtschaftspolitik. Sie beschreiben Institutionen, Instrumente, Rahmenbedingungen und Leitbilder der Wirtschaftspolitik in der Bundesrepublik Deutschland. Weiterhin erklären sie mit diesem Wissen Maßnahmen der Wirtschaftspolitik in ihrem Gesamtzusammenhang (Fach-, Methoden-, kommunikative Kompetenz).
<b>Inhalt</b>	<b>Wirtschaftspolitik I</b> Abgrenzung der Wirtschaftspolitik Grundlagen der Wirtschaftsverfassung im Grundgesetz Ziele und Mittel der Wirtschaftspolitik Wirtschaftspolitische Konzeptionen <b>Wirtschaftspolitik II</b> Grundlagen der Finanzwissenschaft Ordnung der öffentlichen Finanzwirtschaft Finanzpolitik als Wirtschaftspolitik <b>Wirtschaftspolitik III</b> Die Geldordnung Die Wettbewerbsordnung Die Arbeits- und Sozialordnung <b>Wirtschaftspolitik IV</b> Grundlagen der Außenwirtschaftsordnung Internationale Handelsverflechtungen Wechselkurs- und Währungspolitik Außenwirtschaftspolitik Zwischenstaatliche Wirtschaftszusammenschlüsse Exkurs: Umweltpolitik
<b>Voraussetzungen</b>	Grundlagen der allgemeinen Betriebswirtschaftslehre; Grundlagen der Mikro- und Makroökonomik
<b>Modulbausteine</b>	<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 Studienbriefen VWL201 - 204 <b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)
<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (1 Stunde)
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-ACC, BA-BWL, BA-BWL-D, BA-GEM, BA-MVM, BA-PER, BA-PF, BA-PFM, BA-SOM, BA-SPM, BS-PSY, ME-WIW



2-3

## PER51 Personalmanagement - Vertiefung

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PER51 verstehen die Studierenden die Relevanz des Personalmanagements als strategischen Erfolgsfaktor und ordnen die Auswirkungen der organisatorischen Eingliederung ein. Sie schätzen die Zusammenhänge zwischen Personalstrategie und Unternehmensstrategie ein und leiten Aufgaben, Anforderungen und Herausforderungen des HR-Managements ab. Weiterhin kennen sie wichtige theoretische Grundlagenmodelle des Personalmanagements und generieren daraus nachhaltige und praxisrelevante HR-Aktivitäten. Überdies schätzen sie die Bedeutung der Mitarbeiter für den Unternehmenserfolg ein und wägen personalwirtschaftliche Handlungsoptionen ab sowie gestalten HR-Aktivitäten. Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul PER51 kennen die Studierenden die unterschiedlichen Akteure bzw. Akteursgruppen im Unternehmen und ordnen die Herausforderungen und Schwierigkeiten der Zusammenarbeit ein. Sie generieren Faktoren einer erfolgreichen Zusammenarbeit der Akteure bzw. Akteursgruppen. Sie kennen die Funktionsbereiche des Personalmanagements sowie wenden die diesbezüglichen personalwirtschaftlichen Gestaltungsinstrumente im betrieblichen Alltag an. Überdies verstehen sie die praktische Bedeutung einer erfolgreichen Implementierung der genannten Instrumente.</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>Häufigkeit</b>	Jedes Semester

<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-KIP, BA-PER
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Wolfgang Bohlen

2-4

WIP23

## Kommunikation, Kooperation und Beratung

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul WIP23 kennen die Studierenden die Grundlagen der Kommunikationswissenschaften und der Kommunikation, speziell ihre Formen, Funktionen und die Bestandteile des Kommunikationsprozesses. Sie wissen, dass die Kommunikation als soziales Phänomen aufzufassen ist, können die Kommunikationswissenschaft als interdisziplinäre Sozialwissenschaft einordnen und kennen relevante theoretische Sichtweisen. Sie können die Wirkungsfaktoren der Kommunikation inklusive der Körpersprache und Emotionen und ihre Bedeutung im Kommunikationsprozess beurteilen. Ebenso können sie verschiedene Arten des Zuhörens kennen, ihre Bedeutung im Kommunikationsprozess bewerten und das erlernte Wissen auf konkrete Situationen und Fälle aus der Praxis anwenden. Sie kennen die ethischen Grundsätze der Beratung auf Basis der Deutschen Gesellschaft für Beratung e. V. (DGfB) und können diese in Beratungsgesprächen anwenden; ebenso kennen sie die Inhalte verschiedener Beratungsansätze und können diese praktische durchführen (insbesondere systemische Beratung, kollegiale Beratung, etc.); Sie haben die Formen der Kooperation kennengelernt.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Grundlagen der Kommunikation</b> Standort, Begriff und Inhalt der Kommunikation Der Kommunikationsprozess Kommunikation im sozialen Kontext Die Massenkommunikation <b>Modelle und Theorien der Kommunikation</b> Naturwissenschaftliche Modelle der Kommunikation und Kommunikation als Zeichenprozess Kommunikationspsychologische Ansätze Sozialwissenschaftliche Perspektive der Kommunikation <b>Elemente, Ebenen und Wirkung von Kommunikation - Schwerpunkt: Nonverbale Kommunikation</b> Ebenen und Wirkungen nonverbaler Kommunikation <b>Formen der Beratung</b> Die ethischen Grundsätze der Beratung der DGfB Rechtliche Grundlagen der Beratung Soziale Beratung Kollegiale Beratung Systemische Beratung <b>Formen der Kooperation</b></p>
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>KOM101 Studienbrief</b> Grundlagen der Kommunikation mit <b>Onlineübung</b> <b>WIP231 Studienbrief</b> Kooperation mit <b>Onlineübung</b> <b>WIP232 Studienbrief</b> Formen der Beratung mit <b>Onlineübung</b> <b>WIP233-BH Begleitheft</b> Praxis der Kommunikation mit <b>Onlineübung</b> <b>Fachbuch</b> Preuß-Scheuerle: Praxishandbuch Kommunikation - Überzeugend auftreten, zielgerichtet argumentieren, souverän reagieren</p>
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte

<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-GEP, BA-HEP, BA-KIP, BS-ERW, BS-PSY, BS-WIP
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Michael Fritz

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul PER46 kennen die Studierenden die Grundlagen der Berufsausbildung und unterscheiden Arten der Berufsausbildung (z.B. Berufsfachschule/Betrieb vs. Duales Studium). Sie verstehen rechtliche Rahmenbedingungen der Berufsausbildung und kennen Beteiligte und Mitwirkende der Berufsausbildung. Weiterhin bewerten sie Eignungsvoraussetzungen bei Auszubildenden, Ausbildern und Ausbildungsstätte. Überdies kennen sie Ausbildungsvoraussetzungen und organisieren die Planung der Ausbildung. Die Studierenden verstehen den Ablauf und Durchführung der betrieblichen Ausbildung. Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PER46 kennen die Studierenden Grundlagen der Kommunikation und ordnen Probleme in der Kommunikation ein. Sie führen Fachgespräche mit Mitarbeitern und beraten Mitarbeiter. Weiterhin planen sie personalwirtschaftliche Gespräche (z.B. Einstellungsgespräche) und organisieren Besprechungen mit Fachabteilungen. Überdies nutzen sie Präsentations- und Moderationstechniken für Besprechungen mit Fachabteilungen. Sie verstehen die Bedeutung von Arbeitstechniken und Zeitmanagement sowie definieren Maßnahmen. Darüber hinaus stärken sie durch Kenntnisse der Kommunikation Emotionale Kompetenz und Selbstbewusstsein.</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>	<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>
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester

<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-PER
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Wolfgang Bohlen

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Systemische Fertigkeiten
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Die Studierenden können nach dem Absolvieren dieses Moduls Anforderungen an die menschliche Kommunikation im digitalen Zeitalter erläutern. Sie können Merkmale der Kommunikation sowie die Grundlagen der digitalen Kollaboration verdeutlichen. Sie können hybride Arbeitskulturen und die daraus entstehenden Anforderungen und Freiräume einordnen und auf eigene Arbeitsbedingungen als Führungskraft oder Mitarbeiter übertragen. Sie können ableiten, welche Schlussfolgerungen aus den Bedingungen des Wissens-, Innovations- und Change-Managements für die Gestaltung der Kommunikation und Partizipation im Unternehmen für eine effiziente Gestaltung der Arbeitsabläufe zu ziehen sind. Insbesondere sind Sie sich bewusst, wie sie am besten unter widrigen Umständen wenig kooperationsbereiter Instanzen agieren. Sie kennen Prinzipien der digitalen Führung und können diese für eigene Aufgaben nutzen. Mithilfe von Online-Recherchen haben sich die Studierenden elektronische Instrumente für das Management von Teamwork und Kollaboration ausgewählt und deren Funktionalität und Anwendungsmöglichkeiten bewertet.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Digitale Arbeitswelten</b>  Die digitale Welt und ihre Regeln  Menschliche Kommunikation im digitalen Zeitalter  <b>Kommunikation</b>  Agilität als Motor  Nachteile einer hierarchischen Kommunikationsorganisation  Kommunikation in Netzwerken  Prozesse zur Verbesserung der internen Unternehmenskommunikation  Tools und Übermittlungswege auswählen und aufeinander abstimmen  <b>Grundlagen der digitalen Kollaboration</b>  Digitale Plattformen: eine erste Annäherung und Analyse  Modelle zur Analyse von Plattform-Unternehmungen  Crowdsourcing als Basis vieler Plattformen  Transformationale Produkte  <b>Hybride Arbeitsräume</b>  Digitale Werte - Eine Annäherung  Interprofessionelle Kollaboration am Beispiel der Interaktion zwischen Ärzt:innen, Sozialarbeitenden, Pflegenden, Physiotherapeut:innen, Logopäd:innen etc.  <b>Wissens-, Innovations- und Change-Management</b>  Organisationales Wissen als Innovationspotenzial erkennen und nutzen  Offene Innovationsprozesse unterstützen  Wandel unter übersichtlichen oder komplexen Umständen gleichermaßen erfolgreich umsetzen  Veränderungen ergebnisorientiert steuern oder den kontinuierlichen Wandel gestalten  Ein lern- und entwicklungsfähiges Veränderungssystem gestalten  Vom internen Kommunikationsmanagement zur kommunikationszentrierten Unternehmensführung  Fallbeispiele  <b>Erfolgsfaktor Kommunikation</b>  Begriff und Erfolgsbeitrag  Voraussetzungen für wirksame Kommunikation  Kommunikation in den einzelnen Phasen des Wandels  Kommunikative Überwindung von Widerständen</p>

Praxistipps

**Erfolgsfaktor Partizipation**

Begriff und Erfolgsbeitrag

Voraussetzungen für wirksame Partizipation

Ausgewählte Methoden der Partizipation

Partizipation unter widrigen Umständen

Praxistipp und Praxis-Check

**Digitale Führung**

Digitale Führungskompetenz - eine hybride Querschnittskompetenz

Offenheit(en) als Kern digitaler Führung

Hybride Spielregeln: Social Prototyping als Führungsprinzip

**Elektronische Instrumente für das Management von Teamwork und Kollaboration**

Ableitung von Anforderungsmerkmalen

Auswahl von Tools

Bewertung von Funktionalitäten und Anwendungsmöglichkeiten

<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	<b>Fachbuch</b> Aengenheyster; Dörr (Hrsg.): Praxishandbuch IT-Kommunikation <b>Fachbuch</b> Buchholz; Knorre: Interne Kommunikation und Unternehmensführung - Theorie und Praxis eines kommunikationszentrierten Managements <b>Fachbuch</b> Ciesielski; Schutz: Digitale Führung - Wie die neuen Technologien unsere Zusammenarbeit wertvoller machen <b>DIT451 Studienbrief</b> Grundlagen der digitalen Kollaboration mit <b>Onlineübung</b> <b>Fachbuch</b> Lauer: Change Management - Grundlagen und Erfolgsfaktoren. Kapitel 8 und 9. E-Book.
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-GEM, BA-GEP, BA-HEP, BA-KIP, BA-PF, BA-PFM, BA-PFP, BA-SOM, BS-ERW, BS-PSY, BS-TBD, BS-WIP
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. med. Sonja Güthoff

# Pflichtmodule des 3. Semesters

3-1

WIN21

## Grundlagen und Anwendungen der Wirtschaftsinformatik

---

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

---

<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul WIN21 haben die Studierenden Grundkenntnisse und Überblick über grundlegende Zusammenhänge in Wirtschaftsinformatik und Informationstechnik erhalten. Sie können Inhalte, Aufgaben und Grundmerkmale der Wirtschaftsinformatik und von computerintegrierten Systemen erläutern und Basistechnologien, Methoden und Anwendungsmöglichkeiten der Informationstechnik beschreiben. Des Weiteren können sie Techniken zur Darstellung von Strukturen und Abläufen in Programmen (Ablaufdiagramm, Struktogramm) anwenden. Weiterhin können die Studierenden die anwendungsorientierte Bedeutung von grundlegenden Ansätzen und Zusammenhängen der Wirtschaftsinformatik und der Informatik ermitteln und die Kenntnisse hierüber verfestigen. Sie können ausgewählte Themen hieraus eigenständig aufbereiten und erläutern. Zudem können sie ein Open-Source-Präsentationstool anwenden und benutzen. Sie sind in der Lage Grundbegriffe, Geschichte, Aufbau, Funktionsweise und Nutzungsmöglichkeiten des Internets insbesondere als neues Marktmedium erläutern. Des Weiteren ordnen sie traditionelle und moderne (z.B. Cloud Computing, Virtualisierung) Anwendungsarchitekturen ein und wenden diese rudimentär an. Die Studierenden können zudem Datenbanksysteme einordnen und Basisfunktionalitäten anwenden. (Fach-, Methoden-, Medien und Sozialkompetenz)</p>
-----------------------	--

---

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

---

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>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)
<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (1 Stunde)
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-ACC, BA-BWL, BA-BWL-D, BA-DIT, BA-DLC, BA-DMM, BA-DMS, BA-IBW, BA-IDG, BA-LOG, BA-PER, BA-SPM, BE-WIW-IND, BE-WIW-IND-D, BS-CDA, BS-DSA, BS-DSA-D, BS-WIN, BS-WIN-D, MS-CONDS, MS-CONIT
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Andrea Herrmann

3-2

PER52

## Transfermodul Personalmanagement - Vertiefung

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PER52 bearbeiten und lösen die Studierenden selbstständig oder im Team problem- und zielorientiert Aufgabenstellungen mit einem wissenschaftlichen Anspruch auf Bachelor-niveau und im Kontext der Themenfelder und Schwerpunkte des Moduls PER51 "Personalmanagement - Vertiefung". Sie setzen das erworbene – auch interdisziplinäre – Fachwissen und wenden diese an. Weiterhin verfügen sie über die Fähigkeit, und wenden geeignete personalwirtschaftliche Instrumente auf betriebliche Fragestellungen an. Überdies dokumentieren und präsentieren sie Ergebnisse zielorientiert und nach den Regeln der Wissenschaftlichkeit.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Bearbeitung einer Transferaufgabe</b> Bearbeitung einer Transferaufgabesebstständig oder auch in Gruppenarbeit unter Verwendung verschiedener Methoden und Diskurse; Beispiele:</p> <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> <p>Gegenstand der Transferaufgabe: Analyse, Planung, Konzeption, Gestaltung, Entwicklung, Einsatz und Bewertung von personalwirtschaftlichen Lösungen für den Praxiseinsatz.</p>
<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>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-PER
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Wolfgang Bohlen

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul KOM23 kennen die Studierenden die Grundlage der Kommunikationswissenschaften und der Kommunikation, speziell Bedeutung der Unternehmenskommunikation und eines Kommunikationsmanagements, deren wesentlichen Inhalte und Teilbereiche sowie beherrschen den Managementprozess der Unternehmenskommunikation. Sie kennen den Beitrag der Unternehmenskommunikation zur Wertschöpfung eines Unternehmens. Weiterhin wissen die Studierenden, wie eine effektive und effiziente Kommunikationskonzeption entwickelt werden kann und welche Bausteine konkret dazugehören. Überdies kennen sie sinnvolle organisatorische Gestaltungsmöglichkeiten und typische Kommunikationssituationen, die Unternehmen bewältigen müssen. Sie wissen, wie dafür geeignete Kommunikationskonzepte entwickelt werden können. Die Studierenden wenden das erlernte Wissen auf konkrete Situationen und Fälle aus der Praxis an.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Grundzüge der Unternehmenskommunikation</b>  Zur Bedeutung der Unternehmenskommunikation  Inhalte der Unternehmenskommunikation  Interne Unternehmenskommunikation  Externe Unternehmenskommunikation  Integrierte Unternehmenskommunikation  Managementprozess der Unternehmenskommunikation  <b>Unternehmenskommunikation und Wertschöpfung</b>  Kommunikation als Wertschöpfungsfaktor des Unternehmens  Die Konzeption der Unternehmenskommunikation  Situationsanalyse  Festlegung der Kommunikationsziele und Kommunikationszielgruppen  Positionierung und Kernbotschaften  Programmentscheidungen  Budgetierung  Wertbestimmung und Controlling der Unternehmenskommunikation  <b>Organisation und Handlungsfelder der Unternehmenskommunikation</b>  Organisation der Unternehmenskommunikation  Veränderungskommunikation/Changekommunikation  Innovationskommunikation  Krisenkommunikation  Corporate Social Responsibility (CSR)  <b>Fallstudien (Situationsanalyse, Planung, Umsetzung, Evaluation)</b>  Internationale Unternehmenskommunikation in Veränderungsprozessen  Krisenkommunikation und Krisenprävention  Kommunikation für den Mittelstand  Herausforderung Innovationskommunikation</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>KOM103 Studienbrief</b> Grundzüge der Unternehmenskommunikation  <b>KOM104 Studienbrief</b> Unternehmenskommunikation und Wertschöpfung  <b>KOM105 Studienbrief</b> Organisation und Handlungsfelder der Unternehmenskommunikation  <b>KOM106 Studienbrief</b> Fallstudien "Unternehmenskommunikation in der Praxis"  <b>Einsendeaufgabe</b> zu den Studienbriefen KOM103-106</p>

<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-IBC
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Gardenia Alonso Lomba

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul WIR20 kennen die Studierenden die deutsche Rechtsordnung sowie die wichtigsten Grundbegriffe des Privatrechts. Sie können die an einem Rechtsgeschäft beteiligten Personen und deren Handlungen beschreiben. Die Studierenden können erklären, wie Verträge zustande kommen und die Rechtsfolgen bei Leistungsstörungen beschreiben. Sie sind in der Lage verschiedene Vertragsformen und die wichtigsten gesetzlichen Regelungen (insbes. Haftung) dazu beschreiben. Sie können juristische Falllösungstechnik auf einfache praktische Fälle aus dem Vertragsrecht anwenden und Lösungsvorschläge erarbeiten.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Rechtsänderungen</b>  <b>Einführung in das Recht</b>  Quellen des Rechts  Die Rechtsordnung  Grundgesetz und Staatsverfassung  Grundzüge des Bürgerlichen Rechts  Der Weg zum Recht  <b>Allgemeine Rechtsgeschäftslehre</b>  Einführung - Wesen des Rechts und allgemeine Grundlagen  Bürgerliches Recht als Teil des Privatrechts (Zivilrechts)  Umsetzung wirtschaftlicher Planung und Entscheidungsbildung -  Rechtsgeschäftslehre, Verträge abschließen und gestalten  Willenserklärung  Vertrag  Anfechtung von Willenserklärungen  Form von Rechtsgeschäften  Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)  Vertretungsrecht, Stellvertretung  Nichtigkeit von Rechtsgeschäften  Verjährung von Ansprüchen  Schuldverhältnisse  Erfüllung  Leistungsort und Leistungszeit  Recht der Pflichtverletzungen/Leistungsstörungen  Bereitstellung digitaler Inhalte oder digitaler Dienstleistungen (digitale Produkte)  Annahmeverzug (Gläubigerverzug)  Störung der Geschäftsgrundlage  Gesamtschuld  Fristen  Verpflichtungs- und Verfügungsgeschäft  Sicherungsmittel  <b>Kaufrecht</b>  Der Kaufvertrag als Verpflichtungsgeschäft - Inhalt und Abschluss  Die Abwicklung des Vertrages  Mängelhaftung im Kaufrecht  Verbrauchsgüterkauf, §§ 474ff. BGB  Grundstückskaufverträge  Rückgriff des Unternehmers  Lieferantenregress  Besondere Arten des Kaufs  Verbraucherverträge und besondere Vertriebsformen  Verkauf von Waren mit digitalen Elementen</p>

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)  
**Die große Schuldrechtsreform 2022 - Neue Verbraucherverträge über digitale Produkte, neues digitales Kaufrecht**  
 Verbraucherverträge über digitale Produkte  
 Kaufvertrag  
 Anpassung der §§312 ff BGB (Anwendungsbereich)  
 Sondervorschriften für Verbraucherverträge über die Schenkung digitaler Produkte, für Verträge über die Miete digitaler Produkte und Mietverhältnisse über andere Sachen und digitale Produkte, für Verbraucherverträge über digitale Dienstleistungen und Verbraucherverträge über die Herstellung digitaler Produkte (Werklieferungsvertrag)

<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>WIR309 Studienbrief</b> Die große Schuldrechtsreform 2022 - Neue Verbraucherverträge über digitale Produkte, neues digitales Kaufrecht 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>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-ACC, BA-BWL, BA-BWL-D, BA-DIT, BA-GEM, BA-IBW, BA-LOG, BA-MVM, BA-PER, BA-PFM, BA-SOM, BA-SPM, BE-WIWEE
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Joachim Klink

### 3-5

## PER48 Arbeitsrecht

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul PER48 erwerben die Studierenden Vertiefungskennnisse im kollektiven Arbeitsrecht. Sie beschreiben die Entstehung und Auswirkungen von Tarifverträgen. Weiterhin erläutern sie die gesetzlich geregelte Mitbestimmung in Betrieben. Die Studierenden identifizieren rechtliche Probleme bei der Entstehung, Durchführung und Beendigung von Arbeitsverträgen und erarbeiten Lösungen.
<b>Inhalt</b>	<b>Kollektives Arbeitsrecht I: Tarifvertrag und Arbeitskampf</b> 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 <b>Kollektives Arbeitsrecht II: Mitbestimmung</b> Die Stellung der Mitbestimmung im Arbeitsrecht Die Bedeutung der Mitbestimmung für die Arbeitswelt Die Betriebsverfassung Die Unternehmensverfassung Personalvertretung <b>Individualarbeitsrecht: Das Einzelarbeitsverhältnis</b> 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
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	<b>RAE101-EL</b> Rechtsänderungstabellen <b>PER601 Studienbrief</b> Kollektives Arbeitsrecht I: Tarifvertrag und Arbeitskampf mit <b>Onlineübung</b> <b>PER602 Studienbrief</b> Kollektives Arbeitsrecht II: Mitbestimmung mit <b>Onlineübung</b> <b>PER603 Studienbrief</b> Individualarbeitsrecht: Das Einzelarbeitsverhältnis 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>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-PER, BS-WIP
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Joachim Klink



<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul WIP22 können die Studierenden die Grundlagen der Mitarbeiterführung wie z.B. Menschenbilder und Rollenkonzepte verstehen und Konsequenzen für das Führungsverhalten von Führungskräften bewerten. Sie können die psychologischen Grundlagen der Mitarbeiterführung bestimmen, Konflikte und Konfliktmuster bzw. Konfliktabläufe erklären und wichtige Lösungsmöglichkeiten für Führungskräfte ableiten. Sie kennen Instrumente der Personalauswahl und die Sozialisationsprozesse in Organisationen. Sie können die Voraussetzungen einer erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen einzelnen Mitarbeitern und der Führungskraft sowie zwischen dem Team und der Führungskraft entwickeln. Sie kennen Coaching als Personalentwicklungsinstrument und leiten Einsatzmöglichkeiten sinnvoll und zielgerichtet ab. Sie erkennen und bewerten erfolgreiches Führungsverhalten in Projekten und Veränderungsprozessen. Besondere Herausforderungen, z. B. durch die zunehmende Diversität oder durch macht- und mikropolitischen Verhalten können sie konstruktiv und nachhaltig lösen.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Menschenbilder</b>  Organisationsverständnis  Personalauswahl  Sozialisationsprozesse in Organisationen  Motivation, Mitarbeiterhandeln und die Möglichkeiten und Grenzen der zielorientierten Verhaltensbeeinflussung bei Mitarbeitern  Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung - die Kriterien erfolgreicher Führung  Führungstheorien und Rollenkonzepte der Führung  Führungstechniken - Gestaltungsregeln für Führungsaufgaben  Führungsgrundsätze</p> <p><b>Führen durch Gespräche</b>  Voraussetzungen für konstruktive Gespräche  Arten von Mitarbeitergesprächen  Das Gruppen- oder Teamgespräch  Führen von Teams und Strategien der Konfliktbewältigung  Konfliktbewältigung im Team  Konfliktbewältigung bei ausgewählten Führungsproblemen  Zielgruppen- und lösungsorientierte Diskussionsfelder</p> <p><b>Neue Führungsformen</b>  Digital Leadership  Digitale Führung  Digitale Führungskompetenz - eine hybride Querschnittskompetenz  Offenheit(en) als Kern digitaler Führung  Hybride Spielregeln: Social Prototyping als Führungsprinzip</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	<b>WIP801 Studienbrief</b> Psychologie der Organisation I mit <b>Onlineübung</b> <b>WIP802 Studienbrief</b> Psychologie der Organisation II mit <b>Onlineübung</b> <b>WIP803 Studienbrief</b> Psychologie der Organisation III mit <b>Onlineübung</b> <b>WIP814 Studienbrief</b> Selbstmanagement und Selbstführung mit <b>Onlineübung</b>
<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (2 Stunden)

<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BS-WIP
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Michael Fritz

## Pflichtmodule des 4. Semesters

### 4-1 PER53 Personalcontrolling

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul PER53 kennen die Studierenden die Begriffe, Grundlagen und zentrale Aufgaben des Personalcontrolling und verstehen die strategische Bedeutung des Personalcontrolling als Teilaufgabe des Personalmanagements. Sie leiten die Vorteile des Personalcontrolling ab und ordnen Grenzen des Personalcontrolling ein. Weiterhin kennen sie Instrumente des Personalcontrolling und gestalten Einsatzmöglichkeiten in der betrieblichen Praxis. Überdies definieren sie funktionsbezogene Kennzahlen und übertragen diese auf die Unternehmenspraxis. Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PER53 kennen die Studierenden weitere Instrumente des Personalcontrolling und schätzen die Übertragungsmöglichkeiten auf die Unternehmenspraxis ein. Sie verstehen Grundlagen der Einführung von Kennzahlen im Unternehmen und erkennen Herausforderungen bei der organisatorischen Eingliederung des Personalcontrolling im Gesamtunternehmen. Weiterhin verstehen die Aufgabenverteilung zwischen Personalcontrollern und Führungskräften und generieren Schwierigkeiten bei der Aufgabenabgrenzung. Überdies definieren sie die Entwicklung eines Kennzahlenkatalogs und wenden diese im betrieblichen Alltag an.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Grundlagen des Personalcontrolling</b>          Begriffsbestimmung, Grundlagen und Aufgaben des Personalcontrolling          Strategische Bedeutung des Personalcontrolling          Grenzen des Personalcontrolling  <b>Instrumente des Personalcontrolling</b>          Funktionsbezogene Kennzahlen          Personalportfolio          Balanced Scorecard (BSC)          Benchmarking          Berichtswesen  <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</b> Schulte, C. (2017): 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
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-PER



4-2

PER47

## Beurteilung, Potenzialdiagnose und Personalentwicklung

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul PER47 kennen die Studierenden die Grundlagen der Personalbeurteilung sowie deren Aufgaben, Arten und Formen und schätzen die Methoden und Auswirkungen der Personalbeurteilung im Unternehmen ein. Sie definieren die Beurteilungskriterien und entwickeln die Grundlagen für die Durchführung von Personalbeurteilungen. Weiterhin kennen sie die Grundlagen der Personalentwicklung und schätzen die Phasen der Personalentwicklung sowie die Rolle der Führungskräfte im Prozess der Qualifizierung ein. Die Studierenden kennen die Anforderungsprofile, Stellenbeschreibungen und Kompetenzprofile und wenden wichtige Instrumente der Potenzialdiagnose an. Überdies kennen sie die Personalentwicklungs-Instrumente im Überblick und schätzen die Rolle der Führungskräfte bei der Personalentwicklung ein. Weiterhin kennen sie die Grundlagen moderner Formen der Personalentwicklung (z. B. Förderprogramme, Coaching, Mentoring und Karrierewege) und leiten Schritte zur Umsetzung im Betrieb ab. Die Studierenden verstehen wichtige Inhalte zu den Bereichen Lernende Organisation und Organisationsentwicklung.</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>Häufigkeit</b>	Jedes Semester

<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-DLC, BA-HEP, BA-KIP, BA-PER, BS-PSY, BS-WIP
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Wolfgang Bohlen

## 4-3

## PWS40 Projektwerkstatt

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul PWS40 können die Studierenden Aufgabenstellungen mit einem wissenschaftlichen Anspruch auf Bachelor-niveau und im Kontext der Themenfelder und Schwerpunkte des Studiengangs problem- und zielorientiert im Team und nach den Methoden eines modernen Projektmanagements bearbeiten und lösen. Sie sind in der Lage, das erworbene - auch interdisziplinäre - Fachwissen umzusetzen und anzuwenden. Im Detail werden sie die Fähigkeit erworben haben, geeignete Werkzeuge der Kooperation und Kommunikation einzusetzen und die Ergebnisse zielorientiert und nach den Regeln der Wissenschaftlichkeit zu dokumentieren und zu präsentieren.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Bearbeitung einer Projektaufgabe</b> Selbstständig sowie in Gruppen unter Verwendung verschiedener Methoden und Diskurse;</p> <p>Beispiele: Modell- oder Konzeptentwicklung, Optimierungsempfehlungen, Untersuchungen, empirische Forschungsarbeit, Gestaltungsempfehlungen usw.</p> <p>Gegenstand der Projektarbeiten: Analyse, Planung, Konzeption, Gestaltung, Entwicklung, Einsatz und Bewertung von Lösungen für den Praxis-einsatz unter Berücksichtigung der Kompetenzfelder der Studiengangsschwerpunkte.</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	Keine.
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-BWL, BA-DMM, BA-DMS, BA-IDG, BA-LOG, BA-MVM, BA-PER, BE-DE, BE-DEN, BE-EET, BE-EIT, BE-EIT180, BE-EIT-MT, BE-FZT, BE-MB180, BE-MB-IND, BE-MB-MAE, BE-MB-VT, BE-MT, BE-MT-RA, BE-SEN, BE-VT, BE-WIW, BE-WIW-DB, BE-WIW-PIM, BE-WIWEE, BE-WIW-IND, BS-DSA, BS-INF, BS-TBD
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Ulrich Kreutle

4-4

## PER54 HR-Management, Digitalisierung + New Work

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul PER54 kennen die Studierenden die Bedeutung von Megatrends wie Demographische Entwicklung, Digitalisierung etc. und verstehen die strategische Bedeutung des Personalmanagements und leiten grundlegende Konsequenzen ab. Sie verstehen die Grundlagen der Digitalisierung und entwickeln Konsequenzen für das Personalmanagement in Unternehmen. Weiterhin bewerten sie die Rolle und die Aufgaben des Personalmanagements vor dem Hintergrund der Digitalisierung und der digitalen Transformation von Unternehmen und definieren erste Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Personalmanagements. Die Studierenden verstehen die strategische Bedeutung der Personalabteilung im Rahmen der Digitalisierung. Weiterhin leiten sie zentrale Veränderungen der Arbeitswelt vor dem Hintergrund der Digitalisierung und anderer Megatrends ab. Überdies zeigen sie Gestaltungsoptionen für Arbeitsmodelle und Arbeitsmethoden auf. Sie kennen die Bedeutung eines aktiven Personalmanagements und realisieren die Grundlagen einer agilen Organisation und agiler Teams. Überdies schätzen sie die Bedeutung von Selbstorganisation und selbstorganisierter netzwerkartiger Zusammenarbeit ein. Die Studierenden ordnen die Herausforderungen des Personalmanagements ein und implementieren neue Arbeitswelten und neue Unternehmenskulturen.</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).  <b>Fachbuch</b> Ternes, A. (2018): Agenda HR, Digitalisierung, Arbeit 4.0 und New Leadership. (eBook).  <b>PER504-BH Begleitheft</b> zu den Fachbüchern mit <b>Onlineübung</b></p>
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte

<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-PER, BS-PSY, BS-WIP
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Wolfgang Bohlen

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Instrumentelle Fertigkeiten
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul SQF40 kennen die Studierenden Einsatzmöglichkeiten und Elemente der Projektorganisation, auch im Bereich Übersetzungsprojekte. Sie erlangen das Wissen wie Projekte initialisiert werden (Analyse des Projektumfeldes und der Stakeholder), und wie sich Ziele, Anforderungen sowie Erfolgsfaktoren definieren lassen. Darüber hinaus schätzen sie den Aufwand, können die Mittel planen und erhalten Einblick in die Führungsaufgaben innerhalb von Projekten. Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls SQF40 erkennen die Studierenden die Bedeutung von Kommunikation, Teamentwicklungsprozessen und Konfliktmanagement. Weiterhin können sie begleitende Aufgaben wie Projektmarketing, Changemanagement, Konfigurationsmanagement und QM erläutern sowie einschätzen. Überdies erkennen und überwinden sie Widerstände.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Projektaufbau, Funktionen und Managementtechniken</b>          Begriffe          Projektaufbau          Funktionen im Projekt          Managementtechniken</p> <p><b>Projekte initialisieren und planen</b>          Projekte initialisieren          Projekte planen</p> <p><b>Projekte abwickeln und abschließen</b>          Projekte leiten und steuern          Risikomanagement          Problemmanagement          Projektberichte          Projektabschluss          Projektsitzungen und Workshops</p> <p><b>Führen in Projekten und begleitende Aufgaben</b>          Die Projektführung          Das Projektteam          Kommunikation          Widerstand          Konflikte          Projektmarketing          Änderungs- und Konfigurationsmanagement          Qualität im Projekt          Lieferantenmanagement</p> <p><b>Multiprojektmanagement</b>          Multiprojektmanagement: Stellenwert und Standort          Multiprojektmanagement-Prozess          Multiprojektmanagement-Methoden          Multiprojektmanagement-Organisation          Multiprojektmanagement-Qualifikation          Implementierung des Multiprojektmanagements          Multiprojektmanagement-Organisation</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>SQF201 Studienbrief</b> Projektaufbau, Funktionen und Management-techniken mit <b>Onlineübungen</b></p> <p><b>SQF401 Studienbrief</b> Projekte initialisieren und planen mit <b>Onlineübungen</b></p>

**SQF402 Studienbrief** Projekte abwickeln und abschließen mit  
**Onlineübungen**  
**SQF403 Studienbrief** Führen in Projekten und begleitende Aufgaben mit  
**Onlineübungen**  
**SQF404 Studienbrief** Multiprojektmanagement

<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-ACC, BA-BWL, BA-BWL-D, BA-DIT, BA-DLM, BA-FSM, BA-FÜB-TE, BA-FÜB-TF, BA-FÜB-WF, BA-FÜB-WES, BA-FÜB-WFS, BA-FÜB-WE, BA-FÜB-WFR, BA-FÜB-WSP, BA-GEM, BA-GEP, BA-IBC, BA-IBC-TOU, BA-PER, BA-PF, BA-PFM, BA-PFP, BA-SOA, BA-SOA-D, BA-SOM, BE-WIW-IND, BS-WIP
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Ulrich Kreutle

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul GES40 sind die Studierenden in der Lage, sich systematisch mit dem Begriff der Nachhaltigkeit auseinanderzusetzen. Sie kennen die Rahmenbedingungen für nachhaltige Unternehmensführung und können diese einordnen. Sie verstehen entsprechende operative Unternehmensprozesse und können diese unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeit und dem verantwortlichen Umgang mit Ressourcen erfolgreich gestalten. Die Studierenden sind in der Lage, eine wissenschaftliche Ausarbeitung zum Thema nachhaltige Unternehmensführung zu erstellen, ggf. motiviert durch praktische Erfahrungen im Berufsalltag. Sie können Ausarbeitungen im Team präsentieren und diskutieren. Die Studierenden können ökologische Implikationen ihrer Managemententscheidungen abschätzen und bei ihren Managemententscheidungen mit einbeziehen.
<b>Inhalt</b>	<p><b>Grundlagen des Nachhaltigkeitsmanagements</b>  Aktuelle Bedeutung der Nachhaltigkeit?  Grundlagen zum Nachhaltigkeitsmanagement  Rahmenbedingungen für das unternehmerische Nachhaltigkeitsmanagement</p> <p><b>Verankerung des Nachhaltigkeitsmanagements im Unternehmen</b>  Ansätze für ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement  Nachhaltigkeitsorientierte Analyse der Anspruchsgruppen und Interaktionsthemen  Nachhaltigkeitsorientierte Ordnungsmomente  Nachhaltigkeitsorientierte Prozesse  Nachhaltigkeitsorientierte Entwicklungsmodi</p> <p><b>Nachhaltigkeitsmanagement in den operativen Prozessen</b>  Voraussetzungen für ein operatives Nachhaltigkeitsmanagement  Nachhaltigkeit in der Forschung und Entwicklung (F&amp;E)  Nachhaltigkeit in den Leistungserstellungsprozessen  Nachhaltigkeit in den kundenorientierten Geschäftsprozessen  Nachhaltigkeit in den Prozessen des Human Resource Managements</p> <p><b>Fallstudie Ökologisches Management im Gesundheitswesen</b></p>
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>PMN103 Studienbrief</b> Grundlagen des Nachhaltigkeitsmanagements mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PMN104 Studienbrief</b> Verankerung des Nachhaltigkeitsmanagements im Unternehmen mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PMN105 Studienbrief</b> Nachhaltigkeitsmanagement in den operativen Prozessen mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>GES401-FS Fallstudie</b> Ökologisches Management im Gesundheitswesen <b>Onlineseminar</b> (2 Stunden)</p>
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester

<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-GEM, BA-PFM, BA-SOM, BS-ERW, BS-TBD
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Markus Grottko

## Pflichtmodule des 5. Semesters

### 5-3 P15 Projekt

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Instrumentale Kompetenz
<b>Kompetenzziele</b>	Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls P20 können die Studierenden fachspezifisches Wissen und Verstehen auf berufspraktische Fragestellungen anwenden sowie Problemlösungen und Argumente im Fachgebiet erarbeiten und weiterentwickeln.
<b>Inhalt</b>	Praxisphase, in der die Studierenden ein Projekt oder eine andere anspruchsvolle Schwerpunktaufgabe mit einem starken praktischen Anwendungsbezug aus dem Problembereich des Studiengangs bearbeiten. Projektbericht, der Thema, Ziel, Ablauf und Ergebnisse des Projekts bzw. der Schwerpunktaufgabe nach wissenschaftlichen Gesichtspunkten beschreibt und auswertet.
<b>Voraussetzungen</b>	Vor Beginn der Praxisphase müssen die in der Studien- und Prüfungsordnung ausgewiesenen Voraussetzungen in §5 Ab. 4 erfüllt sein.
<b>Modulbausteine</b>	Keine.
<b>Kompetenznachweis</b>	Projektbericht
<b>Lernaufwand</b>	500 Stunden, 20 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	keine
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Wolfgang Bohlen

## Pflichtmodule des 6. Semesters

**6-5**

**B10**

**Abschlussprüfung**

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Instrumentale Kompetenz
<b>Kompetenzziele</b>	Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul B10 bearbeiten die Studierenden eigenständig eine komplexe Problemstellung aus einem Themenbereich des Studiengangs mit wissenschaftlichen Methoden in einem festgelegten Zeitraum. Sie sammeln, bewerten und interpretieren relevante Informationen und leiten daraus wissenschaftliche fundierte Urteile ab. Die Studierenden stellen Zusammenhänge des Prüfungsgebietes dar und ordnen spezielle Fragestellungen in diese Zusammenhänge ein.
<b>Inhalt</b>	Selbstständige Bearbeitung einer Problemstellung aus einem gewählten Themenbereich in einem festgelegten Zeitraum. Lösen der Aufgabenstellung und Verfassen einer Studienabschlussarbeit (Bachelorarbeit) unter Anwendung wissenschaftlicher Methoden mit hohen inhaltlichen und formalen Anforderungen.
<b>Voraussetzungen</b>	Zur Bachelorarbeit wird zugelassen, wer das Projektmodul erfolgreich abgeschlossen hat und die in der Studien- und Prüfungsordnung unter §7 Ab. 2 ausgewiesenen Voraussetzungen erfüllt.
<b>Modulbausteine</b>	Keine.
<b>Kompetenznachweis</b>	Bachelorarbeit
<b>Lernaufwand</b>	250 Stunden, 10 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	keine
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Wolfgang Bohlen

# Wahlpflichtmodule / Vertiefungen

## Vertiefung 1: Strategisches Personalmanagement

### V1-1                      PER71                      Personalmanagement (Vertiefung)

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul PER71 erläutern die Studierenden die Möglichkeiten und Grenzen der Gestaltung der Entgelte und der Sozialleistungen sowie Aufgaben und Instrumente des Personalcontrollings sowie ordnen diese situationsgerecht ein. Sie schlagen geeignete Controllingtechniken und -methoden vor. Sie charakterisieren strategisches Personalmanagement und grenzen es vom operativen Personalmanagement ab. Weiterhin kennen und beschreiben sie strategische Besonderheiten der Teilfunktionen des Personalmanagements. Überdies arbeiten die Studierenden strategische Herausforderungen für das Personalmanagement aufgrund aktueller Entwicklungen heraus. Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PER71 beschreiben sie Internationalisierungsstrategien im Personalbereich und erläutern die besonderen Herausforderungen des internationalen Personalmanagements und des interkulturellen Managements. Sie beschreiben Instrumente und Methoden des internationalen Personalmanagements und machen Vorschläge zur geeigneten Vorbereitung und Betreuung eines beispielhaften Auslandseinsatzes eines Mitarbeiters.</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 Ausgewählte Einzelfragen des internationalen Personalmanagements</p>

<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>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-BWL, BA-BWL-D, BA-IBW, BA-IDG, BA-MVM, BA-PER, BA-SPM
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Wolfgang Bohlen

V1-2

FGI40

## Changemanagement und Teamentwicklung

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul FGI40 erkennen die Studierenden frühzeitig Veränderungsprozesse im Unternehmen und können diese erfolgreich steuern und umsetzen. Sie können Mitarbeiter zum Schritt ins Neue begeistern und begleiten. Weiterhin können sie Phasen von Veränderungsprozessen und Krisen im Unternehmen und beim Individuum erkennen und einschätzen. Sie kennen Investitionsmöglichkeiten und wenden diese an. Überdies begreifen die Studierenden Changemanagement als Führungsaufgabe und integralen und permanenten Bestandteil von Dienstleistungskultur. Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls FGI40 greifen die Studierenden ergebnisorientiert in Systeme ein. Sie entwickeln Teams und führen kundenorientiert. Sie kennen und wenden Methoden an, um Teams ziel- und ergebnisorientiert zu führen. Weiterhin kennen und steuern sie Phasen von Teamentwicklung. Überdies können sie die Verkaufsorientierung als Ziel der Teamführung umsetzen.</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>	<p><b>FGI401 Studienbrief</b> Changemanagement: Grundlagen und Konzepte mit <b>Onlineübungen</b></p> <p><b>FGI402 Studienbrief</b> Changemanagement: Methoden und Praxisbeispiele mit <b>Onlineübungen</b></p> <p><b>FGI403 Studienbrief</b> Grundlagen der Teamentwicklung mit <b>Onlineübungen</b></p>

**FGI404 Studienbrief** Umsetzung der Teamentwicklung in der Praxis mit  
**Onlineübungen**  
**FGI405 Studienbrief** Fallstudien zum Changemanagement und zur  
Teamentwicklung

<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (2 Stunden)
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-BWL, BA-BWL-D, BA-DLC, BA-DLM, BA-IBC-TOU, BA-IBW, BA-MVM, BA-PER, BA-SPM, BS-TBD
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Tobias Specker

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul WIP60 kennen und verstehen die Studierenden theoretische Grundlagen der Psychologie. Sie erhalten einen generellen Überblick über unterschiedliche Arbeits- und Wissensbereiche der Psychologie als Wissenschaft sowie die speziellen Betrachtungen des Menschen als Einzelwesen und als Mitglied in Gruppen. Weiterhin erlangen sie Wissen, warum psychologische Erkenntnisse in zahlreichen Fällen im Berufsalltag zur Lösung kritischer Situationen beitragen. Die Studierenden können die Wirtschaftspsychologie in die Psychologie makroökonomischer Prozesse und in die Psychologie mikroökonomischer Prozesse einordnen. Des Weiteren kennen sie Themenfelder der Psychologie der Arbeit und können diese erläutern. Zudem kennen sie psychologische Faktoren der Arbeitsgestaltung, Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastung.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Psychologie und Unternehmen: Einführung</b>          Grundlagen der Psychologie          Szenarien und psychologische Erklärungsansätze aus der Praxis:          Beispiele für die Bedeutung von Psychologie in Unternehmen          Moderne Arbeitswelt und Psychologie</p> <p><b>Psychologie der Arbeit I</b>          Überblick über die Psychologie der Arbeit und ihre Themen          Psychologie des Arbeitspersonals          Psychologie der Arbeitsgestaltung</p> <p><b>Psychologie der Arbeit II</b>          Psychologie der Arbeitsmotivation          Psychologie der Arbeitszufriedenheit          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 mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>WIP402 Studienbrief</b> Psychologie der Arbeit II mit <b>Onlineübung</b></p>
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-BWL, BA-BWL-D, BA-DLC, BA-IBC, BA-IBC-TOU, BA-IBW, BA-MVM, BA-PER, BA-SPM
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Wolfgang Bohlen

## Vertiefung 2: Coaching und Changemanagement

### V2-1 UFU78 Strategisches Management

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul UFU78 sind die Studierenden in der Lage den Diskurs des Begriffs des strategischen Managements differenziert zu erklären. Sie können das St. Galler Managementkonzept (ganzheitliche Perspektivenbetrachtung, vernetzte (Sub-)Systeme) interpretieren und Stufen des Prozessmodells des strategischen Managements ableiten. Des Weiteren können sie das Wirkungsspektrum sowie entscheidungstheoretische und -praktische Aspekte des strategischen Denkens einordnen und übertragen. Zudem können sie eine strategische Analyse durchführen und strategische Lösungsvorschläge ausarbeiten.
<b>Inhalt</b>	<p><b>Grundlegendes zum Problem der Unternehmensführung</b>          Unternehmensführung - "Shortcut" zum Funktionsspektrum und Problemkontext          Normatives Management: Handlungsmaßstab und Gestaltungsaufgaben          Unternehmenspolitik: Aktivitätselement normativer Unternehmensführung          Unternehmensverfassung: Strukturelement normativer Unternehmensführung          Unternehmenskultur: Verhaltenselement der normativen Unternehmensführung</p> <p><b>Strategische Unternehmensführung</b>          Strategische Unternehmensführung          Strategie und strategische Programme - ausgewählte Zugänge          Entscheidungstheoretische und -praktische Aspekte strategischen Denkens          Zwischenfazit zum strategischen Management          Operative Unternehmensführung - Merkmale, Wirkungszusammenhänge und Gestaltungserfordernisse</p> <p><b>Strategieentwicklung und Strategieimplementierung</b>          Prozessmodell des strategischen Managements          "SWOT" zum Ersten: Merkmale und "innere Logik"          "SWOT" zum Zweiten: Konsolidierungsperspektiven          Strategieformulierung          Strategiebewertung und -(aus)wahl          Strategieimplementierung          Strategische Kontrolle          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>  <b>UFU202 Studienbrief</b> Strategische Unternehmensführung mit <b>Onlineübung</b>  <b>UFU203 Studienbrief</b> Der Prozess des strategischen Managements mit <b>Onlineübung</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>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-IDG, BA-PER, BA-SPM
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Robert Rossberger

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul UFU79 definieren die Studierenden Grundlegende Begriffe der Aufbau- und Prozessorganisation sowie des Change Management. Sie wenden Kriterien zur Beurteilung organisatorischer Strukturen und Prozesse an. Weiterhin entwickeln sie Vorschläge zur Optimierung der Aufbau- und Prozessorganisation. Überdies arbeiten die Studierenden bei der Analyse und (prozessorientierten) Umgestaltung von Organisationen mit. Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls UFM79 erkennen die Studierenden Widerstände und Ansätze des Change Management und erörtern sie. Weiterhin beschreiben sie Techniken der organisatorischen Gestaltung aus Anwendersicht. Sie beschreiben Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen.
<b>Inhalt</b>	<b>Grundlagen der Organisation + Aufbauorganisation</b> Grundlagen der Organisationslehre Die Aufbauorganisation (Gebildestruktur) <b>Prozessorganisation, Change Management und Organisationstechniken</b> Die Prozessorganisation Change Management - Gestaltung des organisatorischen Wandels Techniken der organisatorischen Gestaltung <b>Theorie des Changemanagements</b> Grundsätze des Changemanagements Einstellung und Verhalten von Menschen in Veränderungsprozessen Strategien zur Gestaltung von Changemanagementprozessen Die lernende Organisation - Ziele, Merkmale, Voraussetzungen Anforderungen an Führungskräfte in Veränderungsprozessen
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	<b>UFU501 Studienbrief</b> Grundlagen der Organisation und Aufbauorganisation <b>UFU502 Studienbrief</b> Prozessorganisation, Change Management und Organisationstechniken <b>FUF201 Studienbrief</b> Theorie des Changemanagements
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-DLC, BA-KIP, BA-PER, BA-SPM, BS-TBD, BS-WIP, MA-BWL, MA-PM
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Robert Rossberger

## V2-3

## PER74 Coaching

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PER74 kennen die Studierenden Grundlagen und Bedeutung von Coaching als Instrument der Personalentwicklung. Sie verstehen den Coachingprozess und leiten Voraussetzungen für ein erfolgreiches Coaching ab. Weiterhin kennen sie Anforderungskriterien bei der Auswahl von (externen) Coaches und verstehen grundlegende Methoden, Techniken und Interventionsverfahren von Coaches im Coachingprozess. Überdies schätzen sie typische Probleme und Herausforderungen im Coachingprozess. Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul PER74 verstehen die Studierenden die Rolle der Führungskraft als Coach und bewerten die Bedeutung im Führungsalltag. Sie ordnen Coaching als Führungsinstrumente ein. Weiterhin kennen sie unterschiedliche Coachinganlässe und verstehen die besondere Bedeutung von Coaching in Veränderungs- und Changemanagementprozessen im Unternehmen.</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> <b>FGI602 Studienbrief</b> Professionelle Kompetenzen und Methoden im Coaching mit <b>Onlineübung</b> <b>FGI603 Studienbrief</b> Coaching als Führungsinstrument mit <b>Einsendeaufgabe</b> <b>FGI604 Studienbrief</b> Coachinganlässe mit <b>Einsendeaufgabe</b></p>
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch

<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-DLC, BA-KIP, BA-PER, BA-SPM, BS-TBD, BS-WIP
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Wolfgang Bohlen

## Vertiefung 3: Digitalisierung im Personalmanagement

### V3-1                      PER75                      Digitalisierung im Personalmanagement

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PER75 beziehen die Studierenden die Digitalisierung auf das Personalmanagement. Sie bearbeiten und lösen die Aufgabenstellungen mit einem wissenschaftlichen Anspruch auf Bachelorniveau und im Kontext des Themenfeldes des Wahlpflichtbereichs problem- und zielorientiert nach den Methoden eines modernen Projektmanagements. Weiterhin zeigen sie Analysen von Schwachstellen bei der Digitalisierung im Personalmanagement auf und führen empirische Forschungsarbeit durch. Die Studierenden setzen das erworbene -auch interdisziplinäre -Fachwissen ein und wenden es an. Überdies definieren sie Optimierungsempfehlungen für die Weiterentwicklung der Digitalisierung im Personalmanagement. Weiterhin dokumentieren und präsentieren sie die Ergebnisse zielorientiert und nach den Regeln der Wissenschaftlichkeit.
<b>Inhalt</b>	<b>Bearbeitung einer Transferaufgabe</b> 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
<b>Voraussetzungen</b>	Grundlagen des Personalmanagements, Grundlagen Personalinformationssysteme
<b>Modulbausteine</b>	Keine.
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-DLC, BA-IDG, BA-PER, BS-WIP
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Wolfgang Bohlen

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PER78 kennen die Studierenden die Grundlagen der Digitalisierung des Personalmanagements und schätzen die Bedeutung von Zweck und Zielen der Digitalisierung für die Personalableitung ein. Sie kennen neue Technologien für den HR-Bereich im Überblick. Weiterhin leiten sie die Anforderungen an HR-Manager /innen in Zeiten der Digitalisierung ab und ordnen unterschiedliche personalwirtschaftliche Herausforderungen ein. Die Studierenden kennen die Möglichkeiten der Digitalisierung personalwirtschaftlicher Instrumente und Prozesse. Sie verstehen die Bedeutung von Employer Branding, eRecruiting und Recrutainment und reflektieren und verstehen die neuen Anforderungen an Mitarbeiter/innen im digitalen Zeitalter. Weiterhin kennen sie neue Formen und Instrumente digitaler Personalentwicklung sowie neue Lernformen im Überblick und generieren praktische Ansätze zur Umsetzung. Sie kennen den Überblick über Digitalisierungspotenziale von HR-Prozessen und ordnen die Herausforderungen bei der digitalen Transformation der Personalabteilung ein. Die Studierenden schätzen die Relevanz von Einstellungen und Fähigkeiten von Mitarbeitern im Transformationsprozess ein und initiieren geeignete HR-Aktivitäten.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Grundlagen der Digitalisierung des Personalmanagements</b>  Zweck und Ziele der Digitalisierung des HR-Bereichs  Bedeutung der Digitalisierung des HR-Bereichs  Überblick über neue Technologien für HR (von Social Media bis Robots)  Anforderungen an HR-Manager in Zeiten der Digitalisierung  <b>Digitalisierung personalwirtschaftlicher Instrumente und Prozesse</b>  Überblick über Digitalisierungspotenziale im HR-Bereich  Digitalisierungspotenzial: Employer Branding, eRecruiting, Recrutainment  Neue Anforderungen an Mitarbeiter - neue digitale Kompetenzen  Formen und Instrumente digitaler Personalentwicklung  Neue Lernformen, E-Learning und Blended Learning  Überblick über Digitalisierungspotenziale von HR-Prozessen  <b>Digitale Transformation des HR-Bereichs</b>  Herausforderungen bei der digitalen Transformation des HR-Bereichs  Digitaler HR-Wandel: Technikperspektive - Kulturperspektive  Praxisbeispiele</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Personalwirtschaftliche Grundlagen und Grundlagen der Digitalisierung
<b>Modulbausteine</b>	<b>Fachbuch</b> Petry, T. und Jäger, W. (2018): Digital HR. ISBN 978-3-648-10930-4 (eBook)
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-DLC, BS-WIP



<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme des Moduls IMG40 erläutern die Studierenden die Bedeutung, Aufgaben und Organisation des strategischen und operativen Informationsmanagements. Weiterhin wenden sie grundlegende Methoden zum Planen, Kontrollieren und Steuern von Projekten mit hohem IT-Anteil an (IV-Controlling). Sie erklären Formen und Potenziale des Outsourcing sowie die Erläuterung von wesentlichen rechtlichen Aspekten beim Einsatz von IV-Systemen (Datenschutz, Lizenzfragen). Überdies erläutern sie die Auswirkungen der Informatik auf die Gesellschaft in ihren sozialen, wirtschaftlichen, arbeitsorganisatorischen, psychologischen und rechtlichen Aspekten und schätzen diese ein. Die Studierenden kennen philosophische und ethische Maßstäbe, mit Hilfe derer die Auswirkungen beurteilt werden können. Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls IMG40 erkennen die Studierenden die Verantwortung des (Wirtschafts-) Informatikers für sein Handeln in Konfliktsituationen und können unter Berücksichtigung der Folgen individuellen oder gemeinschaftlichen Handelns für die soziale, politische, ökonomische und natürliche Umwelt ausüben. Weiterhin erarbeiten sie selbstständig ein vorgegebenes aktuelles Thema und stellen es dar. Dabei greifen sie übergreifende Fragestellungen aus den Säulen Wirtschaftsinformatik, Betriebswirtschaftslehre und Informatik auf. Sie erkennen und arbeiten die Bedeutung der integrativen Betrachtung insbesondere für Anwendungen in der Praxis heraus (Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz).</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Informationsmanagement im Unternehmen</b>  Die Aufgaben des Informationsmanagements  Das operative Informationsmanagement  Das strategische Informationsmanagement  Die Organisation der Informationsversorgung  Der unternehmensexterne Bezug von IV-Leistungen durch Outsourcing  <b>IV-Projektmanagement und IV-Controlling</b>  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  <b>Datenschutz</b>  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  <b>Gesellschaftliche Auswirkungen der IT</b>  Informatik und Gesellschaft  Das Zauberwort "Kommunikation"  Technikentwicklung als sozialer Gestaltungsprozess  Der Weg in die Informationsgesellschaft</p>

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>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-DIT, BA-DLC, BA-IDG, BA-PER, BE-DEN, BE-DEN-D, BS-CDA, BS-DSA, BS-DSA-D, BS-INF, BS-INF-D, BS-TBD, BS-WIP
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Wolfgang Riggert

## Vertiefung 4: Digital Business

### V4-1                      IKK66                      Grundlagen des inter- kulturellen Managements

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls IKK66 kennen die Studierenden basale Theorien der interkulturellen Wirtschaftskommunikation und erfassen interkulturelle Kommunikation als interdisziplinäres Forschungsfeld. Sie kennen Grundlagen von Kulturtheorie und Kulturkomparatistik und beschreiben sprach- und kommunikationswissenschaftliche Grundlagen der interkulturellen Kommunikation. Weiterhin erläutern die Studierenden die Bedeutung interkultureller Kompetenzen im Bereich der Wirtschaft. Überdies legen sie Kulturuniversalien und Kulturstandards, Formen und Probleme interkultureller Begegnungen dar.
<b>Inhalt</b>	<b>Was ist Kultur?</b> Interkulturelle Kommunikation Kulturmodelle Kulturbezogene Universalien <b>Sprache und Kommunikation</b> Sprache und Kultur Kommunikation <b>Interkulturelle Kommunikation in der Praxis</b> Interkulturelle Kommunikation Phasen (inter)kultureller Anpassung
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	<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)
<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (1 Stunde)
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-BWL, BA-BWL-D, BA-DLC, BA-FÜB-TE, BA-FÜB-TF, BA-FÜB-WF, BA-FÜB-WES, BA-FÜB-WFS, BA-FÜB-WE, BA-FÜB-WFR, BA-FÜB-WSP, BA-IBC, BA-IBC-TOU, BA-IBW, BA-PER, BA-SPM, BE-WIW, BE-WIW180, BE-WIW-DB, BE-WIW-PIM, BE-WIWEE, BE-WIW-IND
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Gardenia Alonso Lomba

## V4-2

## IKK67 Interkulturelle Interaktion

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul IKK67 können die Studierenden interkulturelle Interaktion in verschiedenen Kulturräumen am Beispiel USA, Frankreich, Lateinamerika, Deutschland vergleichen.
<b>Inhalt</b>	<b>Zur Interaktion zwischen Deutschen und US-Amerikanern</b> Der Kulturraum USA Interkulturelle Begegnung Deutsche - US-Amerikaner <b>Zur Interaktion zwischen Deutschen und Franzosen</b> Der Kulturraum "Frankreich" Interkulturelle Begegnung Deutschland - Frankreich <b>Zur Interaktion zwischen Deutschen und Lateinamerikanern</b> Der Kulturraum Lateinamerika Interkulturelle Begegnung Deutschland - Lateinamerika <b>Die Deutschen in der interkulturellen Begegnung</b> Der Kulturraum Deutschland Interkulturelle Begegnung mit Deutschland
<b>Voraussetzungen</b>	Grundlagen des interkulturellen Managements
<b>Modulbausteine</b>	<b>IKM104 Studienbrief</b> Zur Interaktion zwischen Deutschen und US-Amerikanern mit <b>Onlineübung</b> <b>IKM105 Studienbrief</b> Zur Interaktion zwischen Deutschen und Franzosen mit <b>Onlineübung</b> <b>IKM106 Studienbrief</b> Zur Interaktion zwischen Deutschen und Lateinamerikanern mit <b>Onlineübung</b> <b>IKM107 Studienbrief</b> Die Deutschen in der interkulturellen Begegnung 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>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-BWL, BA-BWL-D, BA-DLC, BA-FÜB-TF, BA-FÜB-WF, BA-FÜB-WES, BA-FÜB-WFS, BA-IBC, BA-IBC-TOU, BA-PER, BA-SPM
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Gardenia Alonso Lomba

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul VWL61 können die Studierenden Aufgaben, Entwicklung, Organe, Funktionsweise und Perspektiven der EU beschreiben. Sie können die für Bürger und Unternehmen wichtigsten Inhalte der europäischen Verträge erläutern und nutzen. Weiterhin sind sie in der Lage die Rechtshandlungen der EU hinsichtlich ihrer einzelwirtschaftlichen Konsequenzen zu beurteilen. Die Studierenden können weiterhin das Binnenmarktprogramm und die Wirtschafts- und Währungsunion in Bezug auf Chancen und Risiken beurteilen und Maßnahmen zur Anpassung der Unternehmen an Binnenmarkt und Währungsunion vorschlagen. Sie beschreiben wichtige Instrumente der gemeinsamen Handelspolitik und die Grundzüge der Außenbeziehungen der EU und können wirtschaftsrelevante Politiken der EU an ihren eigenen Zielen messen (Fach-, Methoden-, soziale, kommunikative, mediale Kompetenz).
<b>Inhalt</b>	<p><b>Europäische Integration: Überblick und theoretische Grundlagen</b>  Die europäische Union - ein erster Überblick  Wege und Formen der europäischen Integration  Wirtschaftliche Wirkungen der Integration</p> <p><b>Institutionelle, rechtliche und finanzielle Grundlagen der europäischen Union</b>  Der institutionelle Rahmen der Europäischen Union  Das Unionsrecht  Die Finanzen der Europäischen Union</p> <p><b>Der Binnenmarkt der Europäischen Union</b>  Die Entstehung des Binnenmarkts  Der Binnenmarkt und die vier Grundfreiheiten  Durchsetzung und Sicherung der Grundfreiheiten  Die gemeinsame Wettbewerbspolitik  Die gemeinsame Agrarpolitik (GAP)</p> <p><b>Die Europäische Wirtschafts- und Währungsunion</b>  Die Europäische Währungsunion (EWU)  Die monetäre Verfassung der Währungsunion  Theorie und Praxis der Währungsunion  Die Koordinierung der Wirtschaftspolitik und anderer Politikbereiche in der Europäischen Union</p> <p><b>Die Europäische Union in der Weltwirtschaft</b>  Die gemeinsame Handelspolitik und ihre Mechanismen  Die EU und die Welthandelsorganisation WTO  Die Beziehungen der EU zu ausgewählten Drittstaaten  Die Entwicklungspolitik der EU</p> <p><b>Unternehmensverhalten im Binnenmarkt</b>  Veränderungen der Marktbedingungen  Maßnahmen der EU zur Förderung des Wettbewerbs und der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen  Reaktionen der Unternehmen auf die veränderten Marktbedingungen  Konsequenzen für die Verbraucher</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Grundlagen der Wirtschaft
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>EUW101 Studienbrief</b> Europäische Integration: Überblick und theoretische Grundlagen</p> <p><b>EUW102 Studienbrief</b> Institutionelle, rechtliche und finanzielle Grundlagen der Europäischen Union</p> <p><b>EUW103 Studienbrief</b> Der Binnenmarkt der Europäischen Union</p>

**EUW104 Studienbrief** Die Europäische Wirtschafts- und Währungsunion  
**EUW105 Studienbrief** Die Europäische Union in der Weltwirtschaft  
**EUW106 Studienbrief** Unternehmensverhalten im Binnenmarkt  
**Einsendeaufgaben** zum Modul VWL61

<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-BWL, BA-BWL-D, BA-DLC, BA-IBC, BA-IBC-TOU, BA-IBW, BA-PER, BA-SPM
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Peter Fischer

# Vertiefung 5: Interkulturelle Psychologie und Interkulturelles Management

## V5-1                      WIP30                      Interkulturelle Psychologie

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Systemische Fertigkeiten
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul WIP30 verstehen die Studierenden, welche Rolle die Kultur auch im Arbeitsprozess und im Konsum spielt. Sie kennen die Definitionen von Kultur und verschiedene Kulturmodelle. Sie wissen um die Besonderheiten einer Tätigkeit im Ausland, wie der Prozess einer Entsendung verläuft und welche Phasen es gibt (Auswahl, Training und Vorbereitung, Aufenthalt und Rückkehr). Sie wissen, wie man sich bei interkulturellen Begegnungen verhält, kennen Bereiche der interkulturellen Irritationen und welche Rolle ethnozentrische Denk- und Handlungsweisen spielen. Insbesondere kennen sie die Problembereiche interkultureller Begegnungen im Arbeitsleben: Unterschiede in der Führung von Mitarbeitern, der Arbeitsmotivation, bei Verhandlungsstilen, Zeitkonzepten und Raumverhalten in unterschiedlichen kulturellen Kontexten. Ihnen ist die Bedeutung von interkultureller Kompetenz bewusst. Sie verstehen das Verhältnis von Sprache und Kommunikation bzw. von Sprache und Kultur und können die interkulturelle Kommunikation in der Praxis anwenden.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Interkulturelle Psychologie</b>          Definitionen Kultur          Kulturmodelle          Kulturbezogene Universalien          Besonderheiten von interkulturellen Begegnungen          Bereiche der interkulturellen Irritationen          Die Rolle ethnozentrischer Denk- und Handlungsweisen          Problembereiche interkultureller Begegnungen im Arbeitsleben:          Unterschiede in der Führung von Mitarbeitern, der Arbeitsmotivation, bei Verhandlungsstilen, Zeitkonzepten und Raumverhalten in unterschiedlichen kulturellen Kontexten</p> <p><b>Besonderheiten einer Tätigkeit im Ausland</b>          Der Prozess einer Entsendung          Phasen einer Entsendung: Auswahl, Training und Vorbereitung, Aufenthalt und Rückkehr          Interkulturelle Kompetenz</p> <p><b>Interkulturelle Kommunikation</b>          Kommunikation          Sprache und Kommunikation          Sprache und Kultur          Interkulturelle Kommunikation in der Praxis          Phasen (inter-)kultureller Anpassung</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>WIP301 Studienbrief</b> Interkulturelle Psychologie mit <b>Onlineübung</b>  <b>WIP302 Studienbrief</b> Auslandsentsendung mit <b>Onlineübung</b>  <b>IKM103 Studienbrief</b> Interkulturelle Kommunikation in der Praxis mit <b>Onlineübung</b>  <b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p>
<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (2 Stunden)

<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-KIP, BS-WIP
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Michael Fritz

V5-2

IKK68

## Interkulturelle Kompetenz - Verhandlungsführung und Mediation

---

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Instrumentelle Fertigkeiten
---------------------------	-----------------------------

---

<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul IKK68 erläutern die Studierenden die wichtigsten theoretischen Ansätze zur Verhandlungsführung und können sie in ihrem historischen, kulturellen und situativen Kontext einordnen. Sie bestimmen spezifische Verhandlungsstile und wenden Verhandlungsstrategien auf spezifische Situationen an. Sie führen die Planung und Vorbereitung von Verhandlungen unter Berücksichtigung spezifischer Faktoren durch. Weiterhin beschreiben die Studierenden die wichtigsten Teilaspekte im Verhandlungsprozess und erkennen besondere Verhandlungssituationen sowie verhalten sich situativ adäquat. Überdies benennen sie Unterschiede zwischen intra- und interkulturellen Verhandlungen. Die Studierenden erkennen Spezifika interkultureller Verhandlungen und wenden es auf konkrete Situationen an. Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls IKK68 deuten die Studierenden richtig Verhandlungsphasen und Kommunikationsverhalten sowie identifizieren Makrostrukturen interkultureller Verhandlungen. Sie erläutern die wichtigsten theoretischen Ansätze zur Mediation und können diese in ihrem historischen, kulturellen und situativen Kontext einordnen. Weiterhin beschreiben die Studierenden Typen und Grundprinzipien von Mediation, bereiten Mediationen situationsspezifisch vor und beschreiben die wichtigsten Teilaspekte im Mediationsprozess. Überdies erkennen die Studierenden Mediationssituationen und verhalten sich situativ adäquat. Sie benennen die Unterschiede zwischen intra- und interkultureller Mediation. Sie erkennen Spezifika interkultureller Mediation und wenden diese auf konkrete Situationen an. Darüber hinaus deuten sie richtig Verhandlungsphasen sowie Kommunikations- und Kontextverhalten sowie identifizieren Makrostrukturen interkultureller Mediation.</p>
-----------------------	---

---

<b>Inhalt</b>	<p><b>Grundlagen der Verhandlungsführung</b> Einführung in das Themengebiet "Verhandeln" Grundlegende Verhandlungsstrategien Win-Lose-Verhandeln - Wie kann ich gewinnen? Win-Win-Verhandeln - Können beide Seiten gleichzeitig gewinnen?</p> <p><b>Verhandlungsführung interkulturell</b> Die Rolle von Kultur in interkulturellen Verhandlungen Kulturunterschiede und Verhandlungsstile Herausforderungen der interkulturellen Verhandlungsführung Strategien für die interkulturelle Verhandlungsführung</p> <p><b>Grundlagen der Mediation</b> Einführung in die Mediation und andere Verfahren zur Konfliktlösung unter Beteiligung Dritter Mediationstechniken I: Bereitschaft zur Lösungsfindung schaffen Mediationstechniken II: Den Einsatz fairer Aufteilungsalgorithmen vermitteln Mediationstechniken III: Kreativität und Entwicklung</p> <p><b>Mediation interkulturell</b> Einführung in die interkulturelle Mediation Kultur als zentrales Element der interkulturellen Mediation Kulturunterschiede als Entstehungsgrund zu mediiender Konflikte Interkulturelle Kompetenz und Mediation</p>
---------------	--

---

Herausforderungen der interkulturellen Mediation  
Strategien für die interkulturelle Mediation

<b>Voraussetzungen</b>	Grundlagen der Gesprächsführung und Konfliktbewältigung
<b>Modulbausteine</b>	<b>IKK605 Studienbrief</b> Grundlagen der Verhandlungsführung mit <b>Onlineübung</b> <b>IKK606 Studienbrief</b> Verhandlungsführung interkulturell mit <b>Onlineübung</b> <b>IKK607 Studienbrief</b> Grundlagen der Mediation mit <b>Onlineübung</b> <b>IKK608 Studienbrief</b> Mediation interkulturell mit <b>Onlineübung</b>
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-DLC, BA-IBW, BA-KIP, BA-SPM, BS-WIP
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Gardenia Alonso Lomba

V5-3

ICM01

## Interkulturelles Management - Grundlagen

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Systemische Fertigkeiten
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul ICM01 kennen die Studierenden die Grundlagen der interkulturellen Wirtschaftskommunikation und stellen die interkulturelle Kommunikation als interdisziplinäres Forschungsfeld dar. Sie diskutieren kritisch Problemfelder der interkulturellen Kommunikation: u. a. Globalisierung, Migration, Konfliktforschung, Tourismus. Weiterhin erläutern sie grundlegende Konzepte: Kulturbegriff, Kulturmodelle, Interkulturalität, Kulturtransfer, Kommunikationstheorien. Überdies stellen sie Kulturuniversalien und Kulturstandards: u. a. Wahrnehmung, Zeit, Raum, Kontext, Werte, verbale und nonverbale Kommunikation dar. Die Studierenden kennen interkulturelle Interaktionsformen und analysieren Grundprobleme des interkulturellen Managements auf wissenschaftlicher Basis.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Interkulturelle Interaktion - theoretische Grundlagen und Analyseansätze</b> Theoretische Grundlagen: Interkulturelle Kommunikation, Kultur und kulturelle Prägung Kulturkontrastive Ansätze: Dimensionen kultureller Unterschiede Interkulturelle Interaktion</p> <p><b>Interkulturelle Interaktion - Praxisfelder interkulturelles Management und Training</b> Lernziel interkulturelle Kompetenz Interkulturelles Lernen als Weg zum Erwerb interkultureller Kompetenz Praxisfeld interkulturelles Training</p> <p><b>Kulturtransfer - theoretische Grundlagen und Fallbeispiele aus den Praxisfeldern Medien, Werbung und Marketing</b> Kulturtransfer Praxisfeld Medien Praxisfeld interkulturelle Werbung und interkulturelles Marketing Kulturtransfer und Globalisierung</p> <p><b>Fremdwahrnehmung - theoretische Grundlagen, historische Dimensionen und aktuelle Problemfelder</b> Begriffe, Theorierahmen und Praxisfelder der Untersuchung von Fremdwahrnehmungsformen Anthropologische und historische Dimensionen von Fremdwahrnehmungsmustern Methodische Ansätze Formen und Funktionen von Fremdwahrnehmungsmustern - die Praxisfelder Medien und Werbung</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>Fachbuch</b> Lüsebrink, H.-J.: Interkulturelle Kommunikation: Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer mit <b>ICM101-BH Begleitheft</b> <b>ICM102-BH Begleitheft</b> <b>ICM103-BH Begleitheft</b> <b>ICM104-BH Begleitheft</b> <b>Einsendeaufgaben</b> zum Modul ICM01 <b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p>
<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (2 Stunden)

<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-KIP, BS-WIP, MA-BWL, MA-BWL-DW, MA-BWL-IW, MA-BWL-WP, MA-GMC
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Gardenia Alonso Lomba

## Vertiefung 6: Betriebliches Gesundheitsmanagement

### V6-1                      GES01                      **Erfolgsfaktor Betriebliches Gesundheitsmanagement**

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Systemische Fertigkeiten
<b>Kompetenzziele</b>	Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul GES01 sind die Studierenden in der Lage, Aufgaben und Instrumente des betrieblichen Gesundheitsmanagements einschätzen und anwenden zu können. Sie sind fähig, dieses in die Praxis umsetzen zu können. Sie sind sich der Faktoren Führung, Vermarktung und Unternehmenskultur in diesem Kontext bewusst.
<b>Inhalt</b>	<b>Aufgaben und Instrumente des betrieblichen Gesundheitsmanagements Implementierung Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements Führung im betrieblichen Gesundheitsmanagement Vermarktung des betrieblichen Gesundheitsmanagement Betriebliches Gesundheitsmanagement und Unternehmenskultur</b>
<b>Voraussetzungen</b>	Kenntnisse des Gesundheitsmanagements
<b>Modulbausteine</b>	<b>Fachbuch</b> Pfannstiel; Mehlich (Hrsg.): BGM - Ein Erfolgsfaktor für Unternehmen - Lösungen, Beispiele, Handlungsanleitungen mit <b>GES206-BH Begleitheft</b> und <b>Onlineübung Onlinetutorium</b> (1 Stunde)
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-GEM, BA-GEP, BA-SOM, BS-WIP
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Isa-Dorothe Eckstein

V6-2

GES02

## Betriebliches Gesundheitsmanagement: Der Mensch im Mittelpunkt

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Systemische Fertigkeiten
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul GES02 können die Studierenden das betriebliche Gesundheitsmanagement von seinem zentralen Ausgangspunkt, nämlich den Mitarbeitenden, herdenken und konfigurieren. Sie haben gelernt, welche Rolle motivierte und zufriedene Beschäftigte für eine Organisation innehaben. Sie wissen um die Abhängigkeit der Organisation von der Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden. Sie erkennen, dass der Erfolg eines BGM von aktiver Vernetzung einerseits und dem Fokus auf das Mit-Menschliche abhängt sowie von einem Figurieren des Menschen als eines Knotenpunktes von verschiedenen Anforderungen einer immer komplexer werdenden Arbeitswelt. Hierbei geht es darum, weg von der reinen Betrachtung des Outputs hin zu denjenigen Faktoren zu gelangen, welche Output erst ermöglichen.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Motivierte und zufriedene Beschäftigte: Leistungskapital jeder Organisation</b> Abhängigkeit der Organisationen von physischer und psychischer Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Akzeptanz des BGMs durch aktive Vernetzung <b>Der Fokus auf dem menschlichen Aspekt des Betrieblichen Gesundheitsmanagements</b> Der Mensch als Mittelpunkt einer immer komplexer werdenden Arbeitswelt Verschiebung des strategischen Schwerpunkts: weg von der reinen Betrachtung des Outputs hin zu den Faktoren, die diesen Output erst ermöglichen <b>Das Beispiel einer großen deutschen Universität</b></p>
<b>Voraussetzungen</b>	Grundkenntnisse des Gesundheitsmanagements
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>Fachbuch</b> Martin Lange/David Matusiewicz/Oliver Walle (Hg.) Praxishandbuch Betriebliches Gesundheitsmanagement <b>GES207-BH Begleitheft</b> und <b>Onlineübung</b> <b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p>
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-GEM, BA-GEP, BA-SOM, BS-WIP
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Isa-Dorothe Eckstein

**V6-3****GES03****Digitales betriebliches  
Gesundheitsmanagement**

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Systemische Fertigkeiten
<b>Kompetenzziele</b>	Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul GES03 kennen die Studierenden die theoretischen Grundlagen, die Anwendungen und Konzepte sowie die ersten Praxiserfahrungen und wissenschaftlichen Erkenntnisse zum digitalen betrieblichen Gesundheitsmanagement. Sie können diese auf eine eigene Fragestellung anwenden. Sie sind fähig, die Chancen, aber auch Herausforderungen des digitalen betrieblichen Gesundheitsmanagements zielsicher zu erkennen und erstere zu ergreifen und letztere zu meiden.
<b>Inhalt</b>	<b>Theoretische Grundlagen Anwendungen und Konzepte Praxiserfahrungen Wissenschaftliche Studienergebnisse zum digitalen betrieblichen Gesundheitsmanagement</b>
<b>Voraussetzungen</b>	Kenntnisse Gesundheitswesen
<b>Modulbausteine</b>	<b>Fachbuch</b> Matusiewicz; Kaiser (Hrsg.): Digitales betriebliches Gesundheitsmanagement - Theorie und Praxis mit <b>GES208-BH Begleitheft</b> und <b>Onlineübung Onlinetutorium</b> (1 Stunde)
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-GEM, BA-GEP, BA-SOM
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Isa-Dorothe Eckstein

## Vertiefung 7: Digital Leadership and Communication

V7-1

FGI03 Leadership

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>After the successful completion of module FGI03 the students gain in-depth leadership knowledge (staff and self management) to describe significant propositions and aspects of Anglo-Saxon leadership skills. The students estimate and handle the influence of gender mainstreaming in leadership situations. They give an explanation of the theory of diversity management and targeted choice of intercultural staff, effective choice and professional leadership of virtual teams. Furthermore they conduct internal and external win-win negotiations (how to negotiate effectively for business success). The students describe the problems in staff replacement. They recognise, motivate and involve the competence profile and potential of current staff (skill management). Furthermore they fill general staff and management vacancies. Empowerment: The students provide incentives for top-quality performance and high levels of staff satisfaction. They estimate their 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 B2 werden empfohlen; Grundlagen der Führung von Mitarbeitern
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>PER608 Studienbrief</b> Organizational Behavior mit <b>Onlineübung</b>  <b>PER609 Studienbrief</b> Leadership and motivation mit <b>Onlineübung</b>  <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>	Deutsch

<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-BWL, BA-BWL-D, BA-DLC, BA-GEM, BA-GEP, BA-IBC, BA-IBC-TOU, BA-IBW, BA-MVM, BA-PER, BA-PFM, BA-SOM, BA-SPM, BS-WIP, MA-PM, MBA-DML, MBA-TAM, MBA-TAM-WP
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Robert Rossberger

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls DIT72 erkennen die Studierenden die Bedeutung von Stress und Reizüberflutung im Alltag und verstehen das psychologische Konzept der Achtsamkeit. Sie schätzen die Bedeutung für das Selbstmanagement ein und leiten Konsequenzen für das Selbstmanagement und das eigene Führungsverhalten ab. Sie charakterisieren wichtige Achtsamkeitsprinzipien und generieren Konsequenzen im Kontext von Digital Leadership für Unternehmen. Weiterhin analysieren sie die Bedeutung von Kommunikation und Empathie im Digitalen Zeitalter und hinterfragen deren Umsetzung im betrieblichen Alltag. Überdies leiten sie Achtsamkeit als eine wichtige Grundlage von Digital Leadership ab. Die Studierenden reflektieren das psychologische Konzept der Achtsamkeit im Kontext von Leistung und Leistungsdruck. Weiterhin bewerten sie Achtsamkeit als Leadership-Mindset und als Grundprinzip der Teamführung.
<b>Inhalt</b>	Achtsamkeit in Zeiten der Digitalisierung Stress und Reizüberflutung im Alltag Selbstbestimmung vs. Fremdbestimmung Grundlagen der Achtsamkeit im Alltag Achtsamkeit und Achtsamkeitsprinzipien Kommunikation und Empathie im Digitalen Zeitalter Achtsamkeit als Grundlage von Digital Leadership Achtsamkeit als Leadership-Mindset Achtsamkeit im Kontext von Leistung und Leistungsdruck Achtsamkeit als Grundprinzip der Teamführung Achtsamkeit und Digital Leadership
<b>Voraussetzungen</b>	Grundlagen von Digital Leadership
<b>Modulbausteine</b>	<b>Fachbuch:</b> Achtsamkeit in digitalen Zeiten (eBook). Autorin: Güntsche, Wiesbaden 2017 mit <b>Begleitheft</b> und <b>Onlineübung</b>
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-DLC
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Wolfgang Bohlen

**V7-3****DIT73****Digital Leadership –  
Praxismodul**

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls DIT73 bearbeiten und lösen die Studierenden problem- und zielorientiert Aufgabenstellungen mit einem wissenschaftlichen Anspruch auf Bachelorniveau und im Kontext des Themenfeldes des Wahlpflichtbereichs nach den Methoden eines modernen Projektmanagements. Die Inhalte des Wahlpflichtmoduls beziehen sich auf unterschiedliche Funktionsbereiche im Unternehmen. Sie setzen das erworbene – auch interdisziplinäre Fachwissen um und wenden es an. Sie zeigen eine weiterführende Analyse von Chancen und Risiken bei Digital Leadership auf und generieren eine empirische Forschungsarbeit. Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul DIT73 betrachten die Studierenden unterschiedliche Führungsaspekte im Kontext von Digital Leadership. Sie nehmen eine kritische Reflexion von Digital Leadership vor und bestimmen Optimierungsempfehlungen für die Weiterentwicklung von Digital Leadership. Weiterhin dokumentieren und präsentieren die Studierenden Ergebnisse zielorientiert und nach den Regeln der Wissenschaftlichkeit.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Bearbeitung einer Transferaufgabe</b> Chancen und Grenzen von Leadership in Zeiten der Digitalisierung Lösung von Konflikten durch Digital Leadership Diversity Management und Digital Leadership - Chance oder Risiko? Digital Leadership und Achtsamkeit - zwei ungleiche Ansätze? Steigerung von Leistung und Motivation durch Digital Leadership (?) Kritische Reflexion von Digital Leadership Weiterentwicklungsoptionen für Digital Leadership Konzeption von Lösungen für den Praxiseinsatz</p>
<b>Voraussetzungen</b>	Keine.
<b>Modulbausteine</b>	Keine.
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-DLC
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Wolfgang Bohlen

## Vertiefung 8: Personal- und Organisationsentwicklung

### V8-1                      PER55                      **Kompetenz- und Potenzialanalyse**

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul PER55 verstehen die Studierenden die Bedeutung von Kompetenz- und Potenzialanalysen im Kontext der personalwirtschaftlichen Herausforderungen und der strategischen Relevanz des Personalmanagement sowie leiten grundlegende Konsequenzen ab. Sie verstehen Anforderungsprofile und Stellenbeschreibungen als Grundlage von Kompetenzmodellen und kennen kontextbezogene berufliche Handlungskompetenzen. Weiterhin bewerten sie die Rolle der Führungskräfte bei Kompetenz- und Potenzialanalysen und definieren Maßnahmen zur Weiterentwicklung von Führungskräften. Überdies kennen sie Instrumente der Potenzialanalyse und zeigen praktische Anwendungen auf. Die Studierenden entwerfen Qualifizierungsprogramme und kennen die Bedeutung eines aktiven Personalmanagements.
<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>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-PER
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Wolfgang Bohlen

**V8-2****PER56****Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung**

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PER56 erkennen die Studierenden die Relevanz der betrieblichen Personal- und Organisationsentwicklung vor dem Hintergrund von personalwirtschaftlichen Megatrends. Sie interpretieren die strategische Bedeutung des Personalmanagement und verstehen den Personalentwicklungsprozess sowie bewerten die diesbezügliche Rolle der Führungskräfte. Weiterhin entwickeln die zielgruppenspezifische Förderprogramme und bauen eine systematische Führungskräfteförderung. Überdies kennen sie zentrale Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung, wie jährliche Mitarbeitergespräche und/oder Vorgesetzten-Feedback sowie wenden diese im betrieblichen Kontext an. Die Studierenden kennen das Konzept des lebenslangen Lernens und verstehen die Herausforderung sowie entwickeln Unternehmen zu lernenden Organisationen weiter. Sie leiten die strategische Bedeutung der Führungs- und Unternehmenskultur ab.
<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>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-PER
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Wolfgang Bohlen

**V8-3****PER57**

## **Qualitätsmanagement in der Personal- und Organisationsentwicklung**

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PER57 definieren die Studierenden die wachsende Bedeutung des Qualitätsmanagements in der Personal- und Organisationsentwicklung und kennen die Grundlagen des Qualitätsmanagements und wichtige Instrumente des Qualitäts-Managements. Sie kennen die Grundlagen des Qualitätsmanagements und wichtige Instrumente des Qualitäts-Managements. Weiterhin verstehen sie die Abläufe bei Auditierungen und Zertifizierungen und leiten die strategische Bedeutung der Rolle der Führungskräfte im Rahmen einer qualitätsbasierten Personal- und Organisationsentwicklung ab. Überdies definieren sie Konsequenzen einer nachhaltigen Personal- und Organisationsentwicklung und zeigen die Besonderheiten des Qualitätsmanagements im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung auf.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><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</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>Häufigkeit</b>	Jedes Semester
<b>Dauer des Moduls</b>	1 Semester
<b>Verwendbarkeit</b>	BA-PER
<b>Studienleiter</b>	Prof. Dr. Wolfgang Bohlen