

Modulnummer 33	Modultitel Studienschwerpunkt Personalmanagement (Major Human Resource Management)		
Kurzbezeichnung PM	Semester 6/7	Anzahl der SWS 16	Häufigkeit des Angebots jedes Studienjahr
Modulverantwortlich Prof. Dr. Nonnast	Veranstaltungstyp Seminaristischer Unterricht, Projektseminar		Dauer des Moduls 2 Semester
Dozenten Prof. Dr. Braun Prof. Dr. Falter Prof. Dr. Nonnast Prof. Dr. Rumpf Prof. Dr. Striepling Springs M.A. RA Weinmann	Lehrveranstaltungen des Moduls 1) Personalplanung und Personalmarketing 2) Personal- und Organisationsentwicklung 3) Arbeitsrecht und Gesundheitsmanagement 4) Personalwirtschaftliches Seminar		Zugangsvoraussetzungen 2. Studienabschnitt 1. Studienabschnitt abgeschlossen
Qualifikationsziele des Moduls	Vertiefung der Grundlagenkenntnisse des Personalmanagements. Beherrschung personalwirtschaftlicher Techniken und Fähigkeiten zur Lösung personalwirtschaftlicher Fragestellungen.		
Inhalt des Moduls	<ul style="list-style-type: none"> • Techniken der Personalplanung • Methoden der Personalbeschaffung • Vorgehensweise der Personalfreisetzung • Konzepte der Mitarbeiter- und Organisationsentwicklung • Bildungsplanung • Vertiefung arbeitsrechtlicher Kenntnisse • Grundlagen arbeitswissenschaftlicher Kenntnisse und Gesundheitsmanagement • Aktuelle personalwirtschaftliche Themen 		
Art der Prüfung/ Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten	2 schriftliche Prüfungen Dauer je 90 Minuten 2 Klausuren Dauer je 60 Minuten Studienarbeit		
ECTS-Credits 20	Gesamtarbeitsaufwand 600 Stunden Kontakt/Präsenzzeit: 240 h Studentische Eigenarbeit: 360 h		Gewichtung der Note in der Gesamtnote 40

Nummer der Lehrveranstaltung 33.1	Bezeichnung der Lehrveranstaltung Personalplanung und Personalmarketing (Human Resource Planning and Marketing)		
Kurzbezeichnung PPM	Semester 6/7	Anzahl der SWS 4	Häufigkeit des Angebots jedes Studienjahr (SoSe)
Dozentin Prof. Dr. Braun	Veranstaltungstyp Seminaristischer Unterricht		Art der Lehrveranstaltung Pflichtmodul
<p>Qualifikationsziele</p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind in der Lage, in Betrieben Personalbedarf- und Personaleinsatzplanungen durchzuführen. Sie kennen die Zusammenhänge zwischen den Planungsfeldern und die methodischen Probleme. Die Studierenden sind in der Lage, Personalbeschaffungen und Personalfreisetzung zielorientiert sowie betriebswirtschaftlich und ethisch verantwortungsvoll durchzuführen.</p> <p><u>Sozialkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden können Bewerbungs- und Trennungsgespräche strukturiert und verantwortungsbewusst führen. Sie sind in der Lage, Ergebnisse von Planungen verständlich zu kommunizieren.</p> <p><u>Methodenkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind dazu befähigt, personalpolitische Aufgabenstellungen zielgerichtet und verantwortungsbewusst zu bearbeiten. Dabei sind sie in der Lage, betriebswirtschaftliche, psychologische und rechtliche Denk-, Argumentations- und Handlungsstrukturen richtig einzusetzen.</p> <p><u>Persönliche Kompetenz</u></p> <p>Die Studierenden können Vor- und Nachteile von Personalmaßnahmen abwägen. Sie sind damit befähigt, verantwortungsbewusste Entscheidungen im Personalmanagement zu treffen. Die Studierenden verfügen über ein begründetes personalwirtschaftliches Selbstbewusstsein in der Auseinandersetzung mit anderen Fachabteilungen im Unternehmen.</p>			
<p>Inhalt der Lehrveranstaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prozess der Personalplanung und -beschaffung • Aufgaben und Methoden in den Teilgebieten der Personalplanung, insbesondere <ul style="list-style-type: none"> ○ Personalbedarfsplanung ○ Personalbestandsplanung ○ Personaleinsatzplanung ○ Personalkostenplanung • Arten und Probleme der Personalfreisetzung • Ansätze des strategischen Personalmarketings, inkl. Informationsquellen und Marktanalyse • Methoden der Personalbeschaffung • Methoden der Personalauswahl • Methoden der Personalintegration 			

<p>Literatur</p> <p><u>Pflichtliteratur</u></p> <p>RKW-Handbuch der Personalplanung</p> <p><u>Zusätzlich empfohlene Literatur</u></p> <p>Bühner, Rolf, Personalmanagement</p> <p>Scholz, Christian, Personalmanagement</p> <p>jeweils in aktueller Auflage</p> <p>wechselnde aktuelle Beiträge personalwirtschaftlicher Fachzeitschriften</p>		
<p>Lehr- und Lernmethoden</p> <p>Seminaristischer Unterricht mit gemeinsamer Erarbeitung des Stoffes, intensive Diskussion und Bearbeitung von Fallbeispielen</p> <p>Fachlicher Input durch Vorlesungselemente des Dozenten</p>		
<p>Art der Prüfung / Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</p>		<p>schriftliche Prüfung</p> <p>Dauer 90 Minuten</p> <p>Klausurvorbereitung durch geeignete Übungsfragen mit Lösungshinweisen im Unterricht</p>
<p>Besonderes</p>		<p>soweit möglich Gastvorträge aus der Personalpraxis</p>
<p>ECTS-Credits</p> <p>5</p>	<p>Gesamtarbeitsaufwand</p> <p>150 Stunden</p> <p>Kontakt/Präsenzzeit: 60 h</p> <p>Studentische Eigenarbeit: 90 h</p>	<p>Lehrsprache</p> <p>Deutsch</p>

Nummer der Lehrveranstaltung 33.2	Bezeichnung der Lehrveranstaltung Personal- und Organisationsentwicklung (Human Resource and Organisational Development)		
Kurzbezeichnung POE	Semester 6/7	Anzahl der SWS 4	Häufigkeit des Angebots jedes Studienjahr (WiSe)
Dozentin Prof. Dr. Nonnast	Veranstaltungstyp Seminaristischer Unterricht		Art der Lehrveranstaltung Pflichtmodul
<p>Qualifikationsziele</p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verstehen die zentrale und strategische Bedeutung der Personal- und Organisationsentwicklung für die gesamte Unternehmensentwicklung, insbesondere im Rahmen von Änderungsprozessen. Sie kennen die methodischen Ansätze, Systemkomponenten und Prozesse der Personal- und Organisationsentwicklung und können diese zielgerichtet einsetzen. Sie sind in der Lage, mit praktischen Instrumenten der Personal- und Organisationsentwicklung umzugehen.</p> <p><u>Sozialkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verfügen über Teamfähigkeit, Diskussionsfähigkeit sowie Kritikfähigkeit.</p> <p><u>Methodenkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind dazu befähigt, Aufgabenstellungen aus dem Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung zielgerichtet und verantwortungsbewusst zu bearbeiten. Dabei sind sie in der Lage, betriebswirtschaftliche, psychologische und rechtliche Denk-, Argumentations- und Handlungsstrukturen richtig einzusetzen.</p> <p><u>Persönliche Kompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verstehen Prozesse der Personal- und Organisationsentwicklung und sind damit befähigt, verantwortungsbewusste Entscheidungen in diesen Bereichen zu treffen. Sie können das Unternehmen, die Fachbereiche und einzelne Mitarbeiter/innen bei der Wahl der passenden Personal- und/oder Organisationsentwicklungsmaßnahmen beraten.</p>			
<p>Inhalt der Lehrveranstaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einordnung der Thematik POE in das System des Personalmanagements • Grundbegriffe, Grundprinzipien und Zielgruppen der PE • Bildung und Kompetenzmanagement • Förderung, insbesondere <ul style="list-style-type: none"> ○ Nachfolgeplanung ○ Karriereplanung ○ strukturiertes Mitarbeitergespräch • Prozess und Konzept der POE, insbesondere <ul style="list-style-type: none"> ○ PE-Planung ○ Teamentwicklung ○ Change Management ○ Motivationsmanagement 			

Literatur <u>Pflichtliteratur</u> Handskripten <u>Zusätzlich empfohlene Literatur</u> Becker, Manfred: Personalentwicklung, Schäffer Poeschel Meifert (Hrsg.), strategische Personalentwicklung, Springer, Berlin jeweils in aktueller Auflage		
Lehr- und Lernmethoden Seminaristischer Unterricht mit praktischen Übungsanteilen, z. B. Konzeption und Durchführung eines Trainings (z. T. in Blockform möglich)		
Art der Prüfung / Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten		schriftliche Prüfung Dauer 90 Minuten
Besonderes		-
ECTS-Credits 5	Gesamtarbeitsaufwand 150 Stunden Kontakt/Präsenzzeit: 60 h Studentische Eigenarbeit: 90 h	Lehrsprache Deutsch

Nummer der Lehrveranstaltung 33.3	Bezeichnung der Lehrveranstaltung Arbeitsrecht und Gesundheitsmanagement (Labour Law and Health Management)		
Kurzbezeichnung AAP	Semester 6/7	Anzahl der SWS 4	Häufigkeit des Angebots jedes Studienjahr (SoSe)
Dozenten Springs M.A. RA Weinmann	Veranstaltungstyp Seminaristischer Unterricht		Art der Lehrveranstaltung Pflichtmodul
<p>Qualifikationsziele</p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verfügen über vertiefte Kenntnisse des Arbeitsrechts im betriebswirtschaftlichen Kontext, insbesondere in Bezug auf Tools im Zusammenhang mit der Gestaltung von Arbeitsbeziehungen im kollektivrechtlichen Kontext (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag). Sie können auch anspruchsvollere Konflikte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern sowie deren Vertretungen mit Unterstützung einer Führungskraft einer sachgerechten Lösung zuführen und dabei die Kommunikation mit Betriebsräten, Einigungsstellen, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Fachanwälten für Arbeitsrecht und Arbeitsgerichten führen. Die Studierenden verfügen über Grundlagenkenntnisse auf dem Gebiet des Gesundheitsmanagements. Sie wissen um die notwendigen Schritte der Arbeitsprozesse und können diese in eine gesundheitsförderliche Arbeitsorganisation umsetzen.</p> <p><u>Sozialkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verfügen über Teamfähigkeit, Diskussionsfähigkeit sowie Kritikfähigkeit. Sie sind in der Lage, die bei arbeitsrechtlichen Fallgestaltungen verschiedenen Blickwinkel (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) zu berücksichtigen. Sie verfügen über grundlegende Erfahrungen im Umgang mit den im arbeitsrechtlichen Umfeld tätigen Personengruppen. Die Studierenden sind in der Lage, zielgerichtet auf die verschiedenen Interessensgruppen einzugehen und deren Standpunkte in den Ablaufprozess zu integrieren. Sie erkennen Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz und können angemessene Lösungsstrategien einleiten.</p> <p><u>Methodenkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind zum richtigen Einsatz rechtlicher Denk-, Argumentations- und Handlungsstrukturen befähigt. Sie können eine Gesundheitsstrategie für das Unternehmen in ein Prozessmodell einbinden. Die Studierenden verfügen über das Know-How, eine Balanced Scorecard für das betriebliche Gesundheitsmanagement aufzustellen. Zudem kennen sie den Aufbau eines betrieblichen Projektmanagements und können dies in Bezug auf die Gesundheitsstrategie umsetzen.</p> <p><u>Persönliche Kompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind sich der Auswirkungen des Handelns im arbeitsrechtlichen Rahmen bewusst und können diese bei der Wahl der anzuwendenden arbeitsrechtlichen Lösungsschritte unter Abwägung der persönlichen Interessen des Arbeitnehmers und den Zielen des Unternehmens miteinbeziehen. Sie sind in der Lage, die gesundheitlichen Gefahren des modernen Arbeitslebens einzuschätzen und gestalten einen gesundheitsbewussten Umgang mit sich selbst und den Arbeitskollegen. Die Studierenden sind sich den Folgen von Arbeitsbelastungen klar und erlangen das Bewusstsein für eine gesundheitsförderliche Lebens- und Arbeitskultur. Sie erkennen gesundheitliche Probleme bei Mitarbeitern und können diese an die jeweiligen Stellen im Betrieb weiterleiten.</p>			
Inhalt der Lehrveranstaltung			

Teil Arbeitsrecht:

- Vertiefung des Individualarbeitsrechts
 - Arbeitsvertragsrecht
 - Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis
 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 - ausgewählte Schutzgesetze
- Kollektives Arbeitsrecht
 - Betriebsverfassungsrecht
 - Tarifvertragsrecht und Arbeitskampf
 - Mitbestimmung auf Unternehmensebene
- Konfliktmanagement mit rechtlichen Instrumentarien
 - Grundzüge des Arbeitsgerichtsprozesses
 - Mediation im Arbeitsrecht

Teil Gesundheitsmanagement:

Grundlagenteil

- Die Bedeutung der Gesundheitspolitik im Unternehmen
- Der Mensch, Aspekte der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit in Abhängigkeit von Geschlecht und Lebensalter
- Die Salutogenese und das Mensch-Maschine Modell
- Akteure des Gesundheits- und Arbeitsschutz-Managements und deren gesetzlichen Grundlagen

Vertiefungsteil

- Planung, Instrumente, Maßnahmen und Evaluation der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Best Practice in deutschen Unternehmen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in der Praxis
- Veränderungen der modernen Arbeitswelt und deren gesundheitliche Auswirkungen: Demographischer Wandel, Globalisierung oder Netzwerkarbeit im Kontext zu den steigenden psychischen und stressbedingten Erkrankungsformen
- Heikle Gesundheitsthemen im Betrieb: Alkohol, Drogen, Burnout und Mobbing
- Zukünftige Entwicklungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement

Literatur

Teil Arbeitsrecht:

Pflichtliteratur

Arbeitsgesetze, neueste Auflage, Beck-Texte im dtv

Senne, Arbeitsrecht, München

Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 2, Berlin

Zusätzlich empfohlene Literatur

Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 1, Berlin

Löwisch/Caspers/Klumpp, Arbeitsrecht, München

Marschollek, Arbeitsrecht, Münster

Marschollek, Kollektives Arbeitsrecht, Münster

<p>Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, München</p> <p><u>Teil Gesundheitsmanagement:</u></p> <p><u>Pflichtliteratur</u></p> <p>Bengel, J., Strittmatter, R., Willmann, H.: Was erhält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese - Diskussionsstand und Stellenwert ; eine Expertise, Bd. 6. Köln: BZgA Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.)</p> <p>Schambortski, H (Hrsg.): Mitarbeitergesundheit und Arbeitsschutz: Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe, München, Urban & Fischer Verlag</p> <p>Faller, G. Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. Bern: Huber</p> <p><u>Zusätzlich empfohlene Literatur</u></p> <p>Litzcke, S., Schuh, H.: Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz. Schwierige Situationen im Beruf meistern, Umgang mit Leistungs- und Zeitdruck, Praxisorientierte Hilfestellungen; Springer, 3. Auflage</p> <p>Badura, B., Schröder, H., Vetter, C.: Fehlzeiten-Report 2008. Betriebliches Gesundheitsmanagement: Kosten und Nutzen Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag Berlin Heidelberg</p> <p>jeweils in aktueller Auflage</p>		
<p>Lehr- und Lernmethoden</p> <p>Seminaristischer Unterricht</p> <p>Fallbeispiele</p> <p>Übungen</p>		
<p>Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</p>		<p>2 Klausuren</p> <p>Dauer je 60 Minuten</p>
<p>Besonderes</p>		<p>-</p>
<p>ECTS-Credits</p> <p>5</p>	<p>Gesamtarbeitsaufwand</p> <p>150 Stunden</p> <p>Kontakt/Präsenzzeit: 60 h</p> <p>Studentische Eigenarbeit: 90 h</p>	<p>Lehrsprache</p> <p>Deutsch</p>

Nummer der Lehrveranstaltung 33.4	Bezeichnung der Lehrveranstaltung Personalwirtschaftliches Seminar (Human Resource Information Management)		
Kurzbezeichnung PWS	Semester 6/7	Anzahl der SWS 4	Häufigkeit des Angebots jedes Studienjahr (WiSe)
Dozenten Prof. Dr. Braun Prof. Dr. Falter Prof. Dr. Nonnast Prof. Dr. Rumpf Prof. Dr. Striepling	Veranstaltungstyp Seminar		Art der Lehrveranstaltung Pflichtmodul
Qualifikationsziele Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht: <u>Fachkompetenz</u> Die Studierenden können - je nach gewählter Themenstellung - ein personalwirtschaftliches Themenfeld selbstständig und intensiv bearbeiten. Sie sind in der Lage, umfangreiche Material- und Literatursammlungen zielorientiert auszuwerten. <u>Sozialkompetenz</u> Die Studierenden verfügen über ausgeprägte Kooperationsfähigkeiten. Sie sind in der Lage, auch komplexe fachliche Themen zu bearbeiten sowie in der Diskussion zu vertreten. <u>Methodenkompetenz</u> Die Studierenden beherrschen sicher Präsentations- und Moderationstechniken. Sie sind in der Lage, Fachdiskussionen teilnehmerorientiert zu strukturieren und zu leiten. <u>Persönliche Kompetenz</u> Die Studierenden sind befähigt, auch komplexe personalwirtschaftliche Situationen differenziert zu beurteilen. Sie können sich kritisch mit verschiedenen Ansätzen in Literatur und Praxis auseinandersetzen. Sie verfügen über ein begründetes personalwirtschaftliches Selbstbewusstsein in der Auseinandersetzung mit anderen Fachabteilungen im Unternehmen.			
Inhalt der Lehrveranstaltung Jeweils jährlich wechselnder Themenkreis, der von den Veranstaltern nach Aktualität und grundsätzlicher Bedeutung für das Personalmanagement unter Einbeziehung interdisziplinärer Aspekte ausgewählt wird. <u>Themen der vergangenen Veranstaltungen:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Internationales und interkulturelles HR-Management (2008/2009) • Personalpolitische Fragestellungen der Corporate Governance (2009/2010) • Veränderung gestalten - wirtschaftliche Notwendigkeiten - rechtliche und personalwirtschaftliche Antworten (2010/2011) • Personalmanagement im Aufschwung (2011/2012) • HR-Megatrends im 21. Jahrhundert (2012/13) • Gewinnung, Beschäftigung und Bindung von gesellschaftspolitisch relevanten Mitarbeitergruppen (2013/2014) 			

- Industrie 4.0 (2014/2015)
- HR Challenges - wie Personalarbeit aktuellen Herausforderungen begegnen kann (2015/2016)
- Personalarbeit und Politik - wie aktuelle Gesetze und Richtlinien die Personalarbeit beeinflussen (2016/2017)

Literatur

Pflichtliteratur

je nach Themenstellung

Zusätzlich empfohlene Literatur

je nach Thema

Theisen, Wissenschaftliches Arbeiten, München, aktuelle Auflage

Weitere Hinweise/Informationen zum wissenschaftlichen Arbeiten finden Sie online auf unseren Fakultätsseiten unter Studierende – Hinweise wissenschaftliches Arbeiten

Lehr- und Lernmethoden

Projektarbeit

Literaturgestützte Studienarbeit als Gemeinschaftsprojekt

gemeinsame Präsentation und Diskussion des bearbeiteten Themas

fachliche und methodische Zusammenarbeit mit dem Projektbetreuer (= Professor)

Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten

Studienarbeit (Bewertung der schriftlichen Leistung und der mündlichen Präsentation in einer Gesamtnote)

Besonderes

Offenes Seminar durch Teilnahme externer Personalfachleute als Diskussionspartner und Gastreferenten mit der Möglichkeit der Netzwerkbildung

ECTS-Credits 5	Gesamtarbeitsaufwand 150 Stunden Kontakt/Präsenzzeit: 60 h Studentische Eigenarbeit: 90 h	Lehrsprache Deutsch
--------------------------	---	-------------------------------