



# Modulhandbuch

## Masterstudiengang Human Resource Management

Stand: 17.10.2016

## **Erläuterungen**

### **Hinweis**

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

Die SPO ist in der jeweils aktuellen Fassung gültig.

### **Aufbau des Studiums**

Das Studium umfasst eine Regelstudienzeit von 3 Semestern.

### **Anmeldeformalitäten**

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

Zusätzliche Formalitäten sind ggf. in den Modulbeschreibungen aufgeführt.

### **Abkürzungen**

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

SWS = Semesterwochenstunden

### **Workload**

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

## Inhaltsverzeichnis

Strategisches Personalmanagement .....	4
Internationales und interkulturelles HR-Management.....	6
Arbeitsmarkt und Beschäftigungspolitik.....	8
Arbeitsrecht .....	10
Personalcontrolling.....	12
IT im Personalmanagement.....	14
Vergütung und Altersversorgung .....	16
Mitarbeiterbindung.....	19
Gesundheitsmanagement .....	21
Personalrekrutierung und Employer Branding.....	23
Personalentwicklung und -förderung.....	25
Organisationsentwicklung und Change Management.....	27
Empirische Personalforschung .....	30
Konflikt, Kooperation, Mediation.....	32
Masterarbeit schriftlich .....	35
Masterkolloquium.....	37

<b>Modulnummer</b> 1	<b>Modultitel</b> Strategisches Personalmanagement (Strategic HRM)		
<b>Kurzbezeichnung</b> SPM	<b>Semester</b> 1	<b>Anzahl der SWS</b> 4	<b>Häufigkeit des Angebots</b> jedes Studienjahr (WiSe)
<b>Modulverantwortlich</b> Prof. Dr. Braun	<b>Veranstaltungstyp</b> Seminaristischer Unterricht		<b>Dauer des Moduls</b> 1 Semester
<b>Dozenten</b> Prof. Dr. Braun Prof. Dr. Nonnast Murry, M.B.A. (USA), M.H.R. (USA)	<b>Art der Lehrveranstaltung</b> Pflichtmodul		<b>Lehrsprache</b> Deutsch
<p><b>Qualifikationsziele</b></p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden kennen die grundlegenden Erfolgsfaktoren, Handlungsfelder und aktuelle Trends des HRM. Sie verstehen den Zusammenhang zwischen HRM und Unternehmensentwicklung (ggf. auch gesellschaftspolitischer Entwicklungen) und sind in der Lage, den HRM-Prozess optimal in den Prozess der Unternehmensentwicklung einzubinden. Sie kennen die Grundlagen der Unternehmensführung und Managementfunktionen einer Organisation und verstehen den Zusammenhang zwischen strategischer Unternehmensentwicklung und strategischer Ausrichtung des HRM.</p> <p><u>Sozialkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verstehen Organisationen als soziale Systeme im gesellschaftspolitischen Kontext. Sie verstehen, welchen Anforderungen (national/international) das HRM zukünftig gegenüberstehen wird und welche wesentlichen Aufgaben mit den aktuellen Entwicklungen einhergehen.</p> <p><u>Methodenkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind befähigt, Methoden und Grundsätze der strategischen Unternehmensführung anzuwenden sowie grundlegende Methoden des HRM einzusetzen, um damit zur erfolgreichen Unternehmensentwicklung beizutragen.</p> <p><u>Persönliche Kompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verstehen, welche Kompetenzen und Haltungen die im HRM Tätigen mitbringen/entwickeln müssen, um die Nachhaltigkeit, den Wirkungsgrad und die Akzeptanz ihrer HRM-Aktivitäten zu steigern. Sie können Entwicklungen in der Arbeitswelt kritisch reflektieren und Stellung dazu nehmen.</p>			
<p><b>Inhalt der Lehrveranstaltung</b></p> <p><u>Management- und Unternehmensführungslehre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wissenschaftliche Grundlagen und Theorien in der Management- und Unternehmensführungslehre</li> <li>• Management und Unternehmensführung: wegweisende Konzepte und gelebte Praxis</li> </ul> <p><u>Strategische Unternehmensführung</u></p>			

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen der strategischen Unternehmensführung</li> <li>• Management von Strategie, Struktur und Prozessen</li> <li>• Prozess der Strategieentwicklung</li> </ul> <p><u>Strategisches Personalmanagement</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundfunktionen des Personalmanagements</li> <li>• Handlungsfelder des Personalmanagements</li> <li>• Nachhaltiges und strategieorientiertes HRM: Prozess- und Entwicklungsperspektive</li> </ul> <p><u>Trends im Strategischen Personalmanagement</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammenhang Mega-Trends – HR-Trends</li> <li>• Trendmanagement für Personaler</li> <li>• Entwicklungstendenzen</li> </ul> <p><u>Fallstudien und/oder Gruppenarbeiten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie Personaler Trends erkennen, bewerten und Entwicklungen strategisch nutzen bzw. umsetzen</li> <li>• Wertschöpfungsbeitrag und konzeptionelle Herausforderungen des HRM</li> </ul>		
<p><b>Literatur</b></p> <p><u>Pflichtliteratur</u></p> <p>-</p> <p><u>Zusätzlich empfohlene Literatur</u></p> <p>DGFP e.V.: Megatrends: Zukunftsthemen im Personalmanagement analysieren und bewerten, Bielefeld 2012  Dillerup, R./ Stoi, R.: Unternehmensführung, München 2006  Grant, R.: Contemporary Strategy Analysis, Wiley, 2013, 8. Auflage  Mollo, J. A.: Strategic Human Resource Management, Cengage Learning, 2016, 4. Auflage</p>		
<p><b>Lehr- und Lernmethoden</b></p> <p>Seminaristischer Unterricht mit Übungen  Gruppenarbeiten</p>		
<p><b>Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b></p>		<p>mündliche Prüfung  Dauer: 20 Minuten  Zulassungsvoraussetzung zur Prüfung: Präsentation</p>
<p><b>Besonderes</b></p>		<p>-</p>
<p><b>ECTS-Credits</b></p> <p>5</p>	<p><b>Gesamtarbeitsaufwand</b></p> <p>150 Stunden  Kontakt/Präsenzzeit: 60 h  Studentische Eigenarbeit: 90 h</p>	<p><b>Gewichtung der Note in der Gesamtnote</b></p> <p>1</p>

<b>Modulnummer</b> 2	<b>Modultitel</b> Internationales und interkulturelles HR-Management (International and Cross-Cultural HRM)		
<b>Kurzbezeichnung</b> INK	<b>Semester</b> 1	<b>Anzahl der SWS</b> 4	<b>Häufigkeit des Angebots</b> jedes Studienjahr (WiSe)
<b>Modulverantwortlich</b> Murry, M.B.A. (USA), M.H.R. (USA)	<b>Veranstaltungstyp</b> Seminaristischer Unterricht		<b>Dauer des Moduls</b> 1 Semester
<b>Dozentin</b> Murry, M.B.A. (USA), M.H.R. (USA)	<b>Art der Lehrveranstaltung</b> Pflichtmodul		<b>Lehrsprache</b> Englisch
<p><b>Qualifikationsziele</b></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 begreifen die Rolle des Personalwesens als Führungskraft in multinationalen Unternehmen. Sie verstehen die Bedeutung von Selektion, Vorbereitung, Personalentwicklung, Vergütung und Wiedereingliederung bzgl. Auslandsentsendungen sowie des wertschätzenden Umgangs mit Mitarbeitenden in einer durch Diversity geprägten internationalen und interkulturellen Arbeitswelt.</p> <p><u>Sozialkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind zum Umgang mit Diversität befähigt und verfügen über Kompetenzen im Bereich der Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit und des Diskussionsvermögens.</p> <p><u>Methodenkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden kennen geeignete Methoden und Werkzeuge zur Gestaltung der Personalführung und des Personalmanagements und sind in der Lage, die erworbenen Fertigkeiten zielgerichtet einzusetzen. Die Studierenden sind ermutigt, einen globalen Ansatz zu wählen, um mit den dynamisch-globalen und regionalen Belangen umgehen zu können. Sie verfügen über umfassendes Verständnis der Theorie und aktueller Forschung im internationalen Personalwesen sowie auch auf globaler Ebene.</p> <p><u>Persönliche Kompetenz</u></p> <p>Die Studierenden wissen, welche Kompetenzen und Haltungen die im HRM Tätigen mitbringen/entwickeln müssen, um die Nachhaltigkeit, den Wirkungsgrad und die Akzeptanz ihrer HRM-Aktivitäten zu steigern.</p>			
<p><b>Inhalt der Lehrveranstaltung</b></p> <p>Ein fortgeschrittenes Studium internationaler und interkultureller Personalführung sowie die Überprüfung bedeutender Trends und Belange, die die Führungskraft im Personalwesen herausfordern, speziell:</p> <p><u>Organisationeller, multinationaler und globaler Kontext</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der organisationelle Kontext</li> <li>• Global Leitende und Kommunikation</li> <li>• Führung im Umfeld kultureller Veränderungen</li> <li>• Multikulturelle Teams</li> </ul>			

<p><u>Internationale Arbeitseinsätze</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Leiten von Standortwechseln und Versetzungen</li> <li>• Rekrutierung und Auswahl von Personal für den Auslandseinsatz</li> <li>• Personalentwicklung</li> <li>• Vergütung</li> <li>• Rückkehr und Karriereplanung</li> </ul> <p><u>Globale Themen der Personalführung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalführung im Kontext des Gastlandes (Erörterung an Beispielen)</li> <li>• Arbeitsverhältnisse (Arbeitgeber/Arbeitnehmer)</li> <li>• Internationale Personalführungstrends/Herausforderungen der Zukunft</li> </ul> <p>Interkulturelle Situationen werden aus der Perspektive zwischenmenschlicher Beziehungen im vielfältigen in- und ausländischen Umfeld und im Kontext der entstehenden globalen Entwicklung beurteilt. Strategische Planung und Verhandlung wird durch das Definieren bedeutender Aufgaben innerhalb internationaler Organisationen untersucht, z.B. das Entwerfen der Organisationsstruktur und der Stellenbesetzung. Die Sicherstellung von Diversität des Personals wird aus beiden Perspektiven, kultur-basierend und kultur-vergleichend, vorgenommen.</p>		
<p><b>Literatur</b></p> <p><u>Pflichtliteratur</u></p> <p>Lehrmaterialien (fast ausschließlich in englischer Sprache)</p> <p>Dowling, P. J., Festing, M., &amp; Engle, A. D. Sr. (2013). International Human Resource Management. (6th ed.) London: Cengage Learning EMEA.</p> <p><u>Zusätzlich empfohlene Literatur</u></p> <p>Adler, N. (2007). International Dimensions of Organizational Behavior. (5th ed.) Cincinnati, OH: South-Western</p> <p>Harris, P. R., Moran, R. T. &amp; Moran, S. V. (2014). Managing Cultural Differences. (9th ed.) Burlington, MA: Elsevier Butterworth-Heinemann</p> <p>ERGÄNZENDE MATERIALIEN: Die Dozentin gibt auf Anfrage eine Liste maßgeblicher Journale des Personalwesens und anderer empfohlener Veröffentlichungen bekannt (ebenso Formatierungs- und Stilhandbücher – nach APA)</p> <p>jeweils in aktueller Auflage</p>		
<p><b>Lehr- und Lernmethoden</b></p> <p>Seminaristischer Unterricht (in englischer Sprache)</p> <p>Projektarbeit, Fallstudien, Übungen</p>		
<p><b>Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b></p>		<p>Klausur</p> <p>Dauer: 90 Minuten</p>
<p><b>Besonderes</b></p>		<p>Fallstudien, Einbindung von GastreferentInnen (auch englischsprachig).</p>
<p><b>ECTS-Credits</b></p> <p>5</p>	<p><b>Gesamtarbeitsaufwand</b></p> <p>150 Stunden</p> <p>Kontakt/Präsenzzeit: 60 h</p> <p>Studentische Eigenarbeit: 90 h</p>	<p><b>Notengewicht</b></p> <p>1</p>

<b>Modulnummer</b> 3	<b>Modultitel</b> Arbeitsmarkt und Beschäftigungspolitik (Labour Market and Employment Policy)		
<b>Kurzbezeichnung</b> ABP	<b>Semester</b> 2	<b>Anzahl der SWS</b> 4	<b>Häufigkeit des Angebots</b> jedes Studienjahr (SoSe)
<b>Modulverantwortlich</b> Prof. Dr. Nonnast	<b>Veranstaltungstyp</b> Seminaristischer Unterricht		<b>Dauer des Moduls</b> 1 Semester
<b>Dozenten</b> Prof. Dr. Nonnast Prof. Dr. Schreck	<b>Art der Lehrveranstaltung</b> Pflichtmodul		<b>Lehrsprache</b> Deutsch
<p><b>Qualifikationsziele</b></p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden können die Bedeutung des Arbeitsmarktes einordnen und verstehen für das Personalmanagement relevante volkswirtschaftliche Zusammenhänge. Sie sind in der Lage, personalpolitisch relevante Fragestellungen unter Verwendung von mathematischen Methoden und statistischen Verfahren, insb. Regressionsanalyse, zu analysieren und zu beurteilen. Sie kennen unterschiedliche Methoden der Personalplanung und können diese zielgerichtet einsetzen. Die Studierenden verstehen die Bedeutung des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt und sind in der Lage, personalwirtschaftliche Lösungsansätze zu finden. Sie kennen verschiedene Instrumente zur Flexibilisierung von Beschäftigung und können diese beurteilen und zielgerichtet einsetzen. Sie kennen Möglichkeiten und Grenzen eines flexiblen Arbeitseinsatzes in Bezug auf Arbeitsinhalte, Arbeitszeit und Arbeitsort.</p> <p><u>Sozialkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden können vor dem gesamtwirtschaftlichen Hintergrund sachgerechte Positionen in Planungs- und Entscheidungsprozessen einbringen. Sie sind befähigt, sachgerechte Argumentationen zielgruppenorientiert vorzutragen und können das erworbene Wissen als Argumentationshilfe für betriebliche Maßnahmen nutzen.</p> <p><u>Methodenkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden beherrschen Analyse- und Präsentationstechniken und sind in der Lage, grundlegende formale Verfahren und Analysen des Arbeitsmarktes (Graphiken etc.) zu erkennen und zu interpretieren. Sie können spezifische Planungsrechnungen durchführen und deren Ergebnisse analysieren und beurteilen und sind in der Lage, zielgerichtete Lösungsansätze aus Handlungsalternativen zur Flexibilisierung von Beschäftigung auszuwählen.</p> <p><u>Persönliche Kompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind dazu befähigt, eine mitarbeiterorientierte, die Unternehmensziele beachtende ethische Position in qualifizierter Personalarbeit einzunehmen. Sie sind sich der Folgen personalpolitischer Entscheidungen bewusst und beziehen diese in ein persönliches Wertekonzept ein. Sie verfügen über ein grundlegendes Verständnis in Bezug auf die Notwendigkeit und die Umsetzung arbeits- und beschäftigungspolitischer Maßnahmen für die Personalarbeit.</p>			
<b>Inhalt der Lehrveranstaltung</b>			
1. Arbeitsmarkt und Ökonometrie (Schreck)			



- Grundlagen
- Regressionsanalyse
- Personalplanung, insb. in Abhängigkeit vom Umsatz
- Aktuelle Themen, z.B.
  - Mindestlohn
  - Frauen auf dem Arbeitsmarkt
  - Bildungsrendite

2. Beschäftigungspolitik und Flexibilisierung der Beschäftigung (Nonnast)

- Grundlagen
  - Einordnung in das System der Personalmanagements
  - Aktuelle Bedeutung, insb. demografische Entwicklung
- Flexibilisierung der Beschäftigung, insb.
  - Flexibilisierung der Arbeitsinhalte
  - (flexible) Arbeitszeiten
  - Arbeitsort und räumliche Flexibilität
  - Grundlagen der Personalfreisetzung, insb. Trennungsmanagement

**Literatur**

Pflichtliteratur

Skriptum

Baßeler/Heinrich/Utecht: Grundlagen und Probleme der Volkswirtschaft, Stuttgart 2006

Franz: Arbeitsmarktokonomik, neueste Aufl. Berlin

Scholz, Christian, Personalmanagement, 5. Auflage, 2000, Kapitel 4,5,7

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

Zusätzlich empfohlene Literatur

RKW-Handbuch Personalplanung, 3. Auflage, 1996

Hill, C., Griffiths, W., Lim, G. (2008): Principles of Econometrics. John Wiley

**Lehr- und Lernmethoden**

Seminaristischer Unterricht, Übungen

**Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten**

Schriftliche Prüfung  
Dauer 90 Minuten

**Besonderes**

-

<b>ECTS-Credits</b> 5	<b>Gesamtarbeitsaufwand</b> 150 Stunden Kontakt/Präsenzzeit: 60 h Studentische Eigenarbeit: 90 h	<b>Gewichtung der Note in der Gesamtnote</b> 1,0
--------------------------	---	---

<b>Modulnummer</b> 4	<b>Modultitel</b> Arbeitsrecht im Personalmanagement (Labour Law)		
<b>Kurzbezeichnung</b> ARE	<b>Semester</b> 1	<b>Anzahl der SWS</b> 4	<b>Häufigkeit des Angebots</b> jedes Studienjahr (WiSe)
<b>Modulverantwortlich</b> Prof. Dr. Striepling	<b>Veranstaltungstyp</b> Seminaristischer Unterricht		<b>Dauer des Moduls</b> 1 Semester
<b>Dozent</b> Prof. Dr. Striepling	<b>Art der Lehrveranstaltung</b> Pflichtmodul		<b>Lehrsprache</b> Deutsch
<p><b>Qualifikationsziele</b></p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verfügen über Verständnis in Bezug auf die spezifischen Aufgaben des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts im Personalmanagement, insbesondere mit Fokus auf Tools für die Gestaltung von Arbeitsbeziehungen (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag). Sie können auch anspruchsvollere Konflikte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern sowie deren Vertretungen einer sachgerechten Lösung zuführen und dabei mit Betriebsräten, Einigungsstellen, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Fachanwälten für Arbeitsrecht und Arbeitsgerichten kooperieren.</p> <p><u>Sozialkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind zur Gruppenarbeit befähigt und in der Lage, Diskussionen zu führen und Feedback zu geben sowie zu empfangen. Sie können arbeitsrechtliche Fallgestaltungen aus verschiedenen Blickwinkeln (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) beurteilen. Durch die Begegnung mit Personalmanagern, Betriebsräten, Vertretern von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Richtern verfügen die Studierenden über grundlegende Erfahrungen im Umgang mit den im arbeitsrechtlichen Umfeld tätigen Personengruppen.</p> <p><u>Methodenkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden beherrschen die Lösung arbeits- und sozialrechtlicher Sachverhalte an einfachen bis schweren Fallgestaltungen. Dabei sind sie zur richtigen Anwendung rechtlicher Denk-, Argumentations- und Handlungsstrukturen befähigt. Sie verfügen über ausgeprägte Kompetenz zur Prävention und außergerichtlichen Lösung von Konflikten (Analyse von Konfliktpotentialen, Gestaltung von Lösungsmustern, Erfolgskontrolle).</p> <p><u>Persönliche Kompetenz</u></p> <p>Den Studierenden sind die arbeitsrechtlichen Auswirkungen des Handelns in personalverantwortlicher Funktion bewusst. Sie beziehen diese bei der Wahl des anzuwendenden Instrumentariums zur Behandlung von Konflikten unter Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers und den Zielen des Unternehmens mit ein.</p>			
<p><b>Inhalt der Lehrveranstaltung</b></p> <p>1. Ausgewählte Teile des Individualarbeitsrechts</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anbahnung des Arbeitsverhältnisses</li> <li>• Vertragsgestaltung</li> <li>• Besondere Fallgestaltungen bei der Durchführung von Arbeitsverhältnissen</li> <li>• Beendigung von Arbeitsverhältnissen (Befristung, Kündigung, Aufhebungsvertrag)</li> </ul>			

2. Kollektivarbeitsrecht <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebsverfassungsrecht</li> <li>• Unternehmensmitbestimmungsrecht</li> <li>• Tarifvertragsrecht</li> </ul> 3. Konfliktmanagement mit rechtlichen Instrumentarien 4. Anwendbares Recht bei Fällen mit Auslandsberührung		
<b>Literatur</b> <u>Pflichtliteratur</u> Arbeitsgesetze, neueste Auflage, Beck-Texte im dtv Senne, Arbeitsrecht, München 2014 Wörlen/Kokemoor, Arbeitsrecht, München 2014 <u>Zusätzlich empfohlene Literatur</u> Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 1, Berlin 2014 Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 2, Berlin 2013 Löwisch/Caspers/Klumpp, Arbeitsrecht, München 2014 Marscholke, Arbeitsrecht, Münster 2015 Schade/Beckmann/Pfaff, Fälle zum Arbeitsrecht, Stuttgart 2013		
<b>Lehr- und Lernmethoden</b> Seminaristischer Unterricht, Übungen		
<b>Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b>		Schriftliche Prüfung Dauer 90 Minuten
<b>Besonderes</b>		Gerichtsbesuche: Arbeitsgericht, Sozialgericht Gastreferenten aus Unternehmen, Gerichten und von Sozialpartnern
<b>ECTS-Credits</b> 5	<b>Gesamtarbeitsaufwand</b> 150 Stunden Kontakt/Präsenzzeit: 60 h Studentische Eigenarbeit: 90 h	<b>Gewichtung der Note in der Gesamtnote</b> 1,0

<b>Modulnummer</b> 5.1	<b>Modultitel</b> Personalcontrolling (HR Controlling) (Teilmodul 1 des Gesamtmoduls Personalcontrolling und IT)		
<b>Kurzbezeichnung</b> PCO	<b>Semester</b> 2	<b>Anzahl der SWS</b> 2	<b>Häufigkeit des Angebots</b> jedes Studienjahr (SoSe)
<b>Modulverantwortlich</b> Prof. Dr. Braun	<b>Veranstaltungstyp</b> Seminaristischer Unterricht		<b>Dauer des Moduls</b> 1 Semester
<b>Dozentin</b> Prof. Dr. Braun	<b>Art der Lehrveranstaltung</b> Pflichtmodul		<b>Lehrsprache</b> Deutsch
<p><b>Qualifikationsziele</b></p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls aus Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden können wesentliche Aktionsfelder des Personalmanagements und Personalprozesse anhand von Kennzahlen bewerten. Sie kennen wesentliche Kennzahlensysteme sowie deren Einsatzfelder und sind in der Lage, zu bewerten, wann sie diese einsetzen.</p> <p><u>Sozialkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verfügen über Diskussions- und Teamfähigkeit.</p> <p><u>Methodenkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind befähigt, praktische Fälle und Fragestellungen im Personalcontrolling systematisch und mit Hilfe von Kennzahlen und gelernten Instrumenten zu bearbeiten.</p> <p><u>Persönliche Kompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind sich der Tragweite von Informationen aus dem Personalcontrolling und deren Einfluss auf Entscheidungen bewusst. Sie sind in der Lage, diese in ihr eigenes Wertesystem einbauen zu können.</p>			
<p><b>Inhalt der Lehrveranstaltung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definitive Grundlagen und aktuelle Entwicklungen im Personalcontrolling</li> <li>• Kennzahlen zur Bewertung wesentlicher Aktionsfelder des Personalmanagements und wesentlicher Personalprozesse</li> <li>• Kennzahlensysteme zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und zur Wertschöpfungsbeurteilung des Personalmanagements</li> <li>• Beispiele für Personalreporting</li> <li>• Fallstudie zur Konkretisierung des HR-Beitrags bei unternehmerischen Fragestellungen</li> <li>• Kritische Faktoren für ein erfolgreiches Personalcontrolling</li> </ul>			
<p><b>Literatur</b></p> <p><u>Pflichtliteratur</u></p> <p>Vorlesungsunterlagen Lehrmaterialien</p>			

<p>Norbert Zdrowomyslaw (2007), Personalcontrolling: Der Mensch im Mittelpunkt. Erfahrungsberichte, Funktionen und Instrumente oder</p> <p>Rolf Wunderer, André Jaritz (2007): Unternehmerisches Personalcontrolling, Evaluation der Wertschöpfung im Personalmanagement</p> <p><u>Zusätzlich empfohlene Literatur</u></p> <p>Roger Hafner (2008): Kennzahlen-Handbuch für das Personalwesen. Die wichtigsten Kennzahlen für die HR-Praxis Hintergrundinformationen und Umsetzungshilfen Interpretations- und Berichtswesen-Vorlagen auf CD-ROM</p>		
<p><b>Lehr- und Lernmethoden</b></p> <p>Seminaristischer Unterricht mit Übungen und Fallstudien</p>		
<p><b>Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b></p>		<p>Klausur Dauer 60 Minuten</p>
<p><b>Besonderes</b></p>		<p>Fallstudie im Plenum Gastvortrag</p>
<p><b>ECTS-Credits</b> 2,5</p>	<p><b>Gesamtarbeitsaufwand</b> 60 Stunden Kontakt/Präsenzzeit: 30 h Studentische Eigenarbeit: 30 h</p>	<p><b>Gewichtung der Note in der Gesamtnote</b> 0,5</p>

<b>Modulnummer</b> 5.2	<b>Modultitel</b> IT im Personalmanagement (IT in HRM) (Teilmodul 2 des Gesamtmoduls 5. Personalcontrolling und IT)		
<b>Kurzbezeichnung</b> IPM	<b>Semester</b> 2	<b>Anzahl der SWS</b> 2	<b>Häufigkeit des Angebots</b> jedes Studienjahr (SoSe)
<b>Modulverantwortlich</b> Michl M.A.	<b>Veranstaltungstyp</b> Seminaristischer Unterricht		<b>Dauer des Moduls</b> 1 Semester
<b>Dozenten</b> Prof. Dr. Aßmuth Prof. Dr. Nirschl Michl M.A.	<b>Art der Lehrveranstaltung</b> Pflichtmodul		<b>Lehrsprache</b> Deutsch/Englisch
<p><b>Qualifikationsziele</b></p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden können in SAP mit dem Modul HCM umgehen. Sie kennen den Aufbau des SAP HCM und die Bedeutung von Personalstammdaten. Sie können „Reports“ anwenden und beurteilen. Die Studierenden kennen den Aufbau des Organisationsmanagements im SAP und können Ad-Hoc-Querys erstellen. Die Studierenden sind in der Lage, Wissensmanagement in Unternehmensprozesse einzuordnen und verstehen dessen Bedeutung innerhalb des Unternehmens und innerhalb des Personalmanagements. Sie sind befähigt, Grenzen der IT-Unterstützung im Wissensmanagement zu beurteilen und verfügen über Erfahrungen mit IT-Systemen des Wissensmanagements und des Personalmanagements. Die Studierenden können die Notwendigkeit des Schutzes von IT-Systemen nachvollziehen (Awareness) und kennen Bedrohungen für einzelne Rechner, Computernetzwerke und Webanwendungen bzw. betroffene Schutzziele.</p> <p><u>Sozialkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verfügen über Teamfähigkeit, Diskussionsfähigkeit, Menschenkenntnis, Durchsetzungsfähigkeit und Einfühlungsvermögen.</p> <p><u>Methodenkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind befähigt, Werkzeuge der IT als Hilfsmittel des Personal- und Wissensmanagements auszuwählen und zu nutzen, um Entscheidungsfindungen in Unternehmen zu unterstützen. Sie kennen ausgewählte Basistechnologien, die in der Informationssicherheit eingesetzt werden, und wissen, wie diese verwendet werden.</p> <p><u>Persönliche Kompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind zum ganzheitlichen Denken innerhalb des Personal- und Wissensmanagements befähigt und können dieses Wissen im beruflichen Alltag individuell nutzen.</p>			
<p><b>Inhalt der Lehrveranstaltung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Überblick Unternehmenssoftware</li> <li>• System-Handling SAP ERP</li> <li>• Aufbau von SAP ERP HCM</li> <li>• Stammdaten im HCM - Personaladministration</li> </ul>			

- Organisationsmanagement im HCM
- Personalinformationssystem im HCM und Ad-hoc- Queries im HCM
- Wissensmanagement und Ziele des WM
- Wissensmanagement – Modelle
- Wissensmanagement als individuelle Methode
- Wissensmanagement als organisationale Methode
- IT als Hilfsmittel des Wissensmanagements
- Grundlagen Computernetzwerke
- Bedrohungen und Schutzziele
- Basistechnologien
- System- und Anwendungssicherheit
- Standards, Normen und Zertifizierungen
- Ausblick: Cloud, Internet of Things, Industrie 4.0
- E-Commerce Basics
- Grundsätzliche Anforderungen an Webseiten
- Social Media und Mobile Business
- Betrachtung/Untersuchung von Karriere-Webseiten

### Literatur

#### Pflichtliteratur

Skript

Franz Lehner, Wissensmanagement: Grundlagen, Methoden und technische Unterstützung, 5. Auflage

Webinhalte

#### Zusätzlich empfohlene Literatur

Eckert: IT-Sicherheit – Konzepte, Verfahren, Protokolle (2014)

Erickson: Hacking – The Art of Exploitation (2010)

Kurose/Ross: Computernetzwerke. Der Top-Down-Ansatz (2012)

SAP-ERP Online-Hilfe

Aktuelle Threat- und Malware-Reports

### Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht mit Übungen

**Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten**

Studienarbeit mit Präsentation

**Besonderes**

-

**ECTS-Credits**

2,5

**Gesamtarbeitsaufwand**

60 Stunden

Kontakt/Präsenzzeit: 30 h

Studentische Eigenarbeit: 30 h

**Gewichtung der Note in der Gesamtnote**

0,5

<b>Modulnummer</b> 6	<b>Modultitel</b> Vergütung und Altersversorgung (Compensation and Benefits and Pension Schemes/Plans)		
<b>Kurzbezeichnung</b> VUA	<b>Semester</b> 2	<b>Anzahl der SWS</b> 4	<b>Häufigkeit des Angebots</b> jedes Studienjahr (SoSe)
<b>Modulverantwortlich</b> Prof. Dr. Nonnast	<b>Veranstaltungstyp</b> Seminaristischer Unterricht		<b>Dauer des Moduls</b> 1 Semester
<b>Dozenten</b> Prof. Dr. Nonnast Prof. Dr. Dommermuth	<b>Art der Lehrveranstaltung</b> Pflichtmodul		<b>Lehrsprache</b> Deutsch
<p><b>Qualifikationsziele</b></p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden kennen die Funktion des Entgeltmanagements im Unternehmen. Sie kennen und verstehen moderne Entgeltmanagementsysteme und deren Möglichkeiten und Grenzen. Sie verfügen über arbeitsrechtliche, steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Grundlagen, insbesondere zur betrieblichen Altersversorgung (bAV).</p> <p><u>Sozialkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verstehen die Bedeutung des Entgeltmanagements und der bAV. Sie können sachgerechte Positionen in Planungs- und Entscheidungsprozessen zu Entgeltsystemen einbringen und sind in der Lage, zielgerichtet auf verschiedene Interessensgruppen einzugehen und deren Standpunkte in den Konzeptions- und Ablaufprozess zu integrieren. Die Studierenden sind befähigt, Diskussionen zu führen.</p> <p><u>Methodenkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden können unterschiedliche Entgeltsysteme analysieren und bewerten sowie zielgerichtete Lösungsansätze aus Handlungsalternativen auswählen. Sie können Fragen der Entgeltfindung strukturieren und sachgerechte Vorschläge zur konzeptionellen und individuellen Umsetzung machen. Sie kennen Möglichkeiten und Grenzen des Vergütungsmanagements, insbesondere im Gesamtbereich der Altersversorgung.</p> <p><u>Persönliche Kompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind sensibilisiert für die Gestaltungsmöglichkeiten im Entgeltmanagement, insbesondere der bAV. Sie sind in der Lage, eine mitarbeiterorientierte, die Unternehmensziele beachtende ethische Position in qualifizierter Personalarbeit einzunehmen und sind sich der Folgen personalpolitischer Entscheidungen in Bezug auf Entgeltmanagement bewusst.</p>			
<p><b>Inhalt der Lehrveranstaltung</b></p> <p>1. Grundlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stellung des Entgelt- und Sozialleistungsmanagements im Personalmanagement</li> <li>• Begriffsklärungen</li> <li>• Funktionen des Entgelts</li> <li>• Entgeltgerechtigkeit</li> </ul>			



- Vergütungsstrategie/-politik
- Rolle des Personalmanagement und anderer Beteiligter

## 2. Rechtliche Grundlagen

- Normenpyramide und gesetzliche Vorgaben
- Tarifautonomie und Rolle der Sozialpartner
- Betriebliche Regelungen und Rolle der Betriebsparteien
- Individualrechtliche Regelungen

## 3. Grundlagen der Steuer und Sozialversicherung

## 4. Entgeltfindungsmethoden

- Anforderungsbezogene Entgeltdifferenzierung: Stellenstruktur/Funktionsbewertung
- Leistungsbezogene Entgeltdifferenzierung: „Pay for Performance“
- Erfolgs-, Kapitalbeteiligung
- Variable Vergütung

## 5. Gestaltungsmöglichkeiten

- Vergütungsniveau/Benchmarking
- Cafeteria-Systeme
- Total-Compensation- und Total-Rewards-Ansätze

## 6. Betriebliche Altersversorgung

- Grundlagen
- Durchführungswege der bAV
- Finanzierungsformen und Zusagearten
- Unverfallbarkeit und Portabilität bei Arbeitgeberwechsel
- Insolvenzschutz und Anpassungen laufender Leistungen
- Steuerliche Behandlung

## **Literatur**

### Pflichtliteratur

Skriptum und Vorlesungsunterlagen

Zander, Ernst / Wagner, Dieter: Handbuch Entgeltmanagement, Vahlen, München 2005

Buttler, Andreas: Einführung in die betriebliche Altersversorgung, 5. Aufl. Karlsruhe 2009

### Zusätzlich empfohlene Literatur

Lurse, Klaus und Stockhausen, Anton: Manager und Mitarbeiter brauchen Ziele, Luchterhand, Neuwied 2001

Eyer, Eckard und Haussmann, Thomas: Zielvereinbarung und variable Vergütung, 3. Auflage, Gabler, Wiesbaden 2007

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

Hünninghausen, Lars und von Hören, Martin: Vergütungsvergleiche – Vergütungsstudien; Symposium Publishing GmbH, Düsseldorf 2006

## **Lehr- und Lernmethoden**

Seminaristischer Unterricht mit Übungen

Fallstudien und Praxisbeispiele Gruppenarbeiten und -diskussionen		
<b>Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b>		Schriftliche Prüfung: Dauer 90 Minuten
<b>Besonderes</b>		
<b>ECTS-Credits</b> 5	<b>Gesamtarbeitsaufwand</b> 150 Stunden Kontakt/Präsenzzeit: 60 h Studentische Eigenarbeit: 90 h	<b>Gewichtung der Note in der Gesamtnote</b> 1,0

<b>Modulnummer</b> 7.1	<b>Modultitel</b> Mitarbeiterbindung (Retention Management)		
<b>Kurzbezeichnung</b> MAB	<b>Semester</b> 2	<b>Anzahl der SWS</b> 2	<b>Häufigkeit des Angebots</b> jedes Studienjahr (SoSe)
<b>Modulverantwortlich</b> Prof. Dr. Nonnast	<b>Veranstaltungstyp</b> Seminaristischer Unterricht		<b>Dauer des Moduls</b> 1 Semester
<b>Dozentin</b> Prof. Dr. Nonnast	<b>Art der Lehrveranstaltung</b> Pflichtmodul		<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
<p><b>Qualifikationsziele</b></p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verstehen die Bedeutung der Mitarbeiterbindung für Unternehmen und Mitarbeiter und verfügen über vertiefte Kenntnisse auf dem Gebiet des Retention-Managements. Sie kennen Instrumente zur Analyse der Mitarbeiterbindung und können Konzepte und Instrumente des Retention-Managements gezielt entwickeln und ergebnisorientiert im Rahmen eines Gesamtkonzepts umsetzen. Die Studierenden sind in der Lage, Mitarbeitergespräche zu konzipieren und zu führen sowie deren professionelle Durchführung zu begleiten.</p> <p><u>Sozialkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind in der Lage, Fragen der Bindung von Mitarbeitern aus verschiedenen Blickwinkeln (Unternehmensleitung, Führungskraft, Mitarbeiter) zu beurteilen und sachgerechte und fachliche Positionen zum Retention-Management in den Fachbereichen des Unternehmens einzubringen. Sie können Mitarbeitergespräche führen sowie Feedback geben und empfangen.</p> <p><u>Methodenkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden können die Bindung von Mitarbeitern analysieren, spezifische Maßnahmen des Retention-Managements beurteilen und zielgerichtete Lösungsansätze aus Handlungsalternativen auswählen. Sie sind in der Lage, ein zielgruppengerechtes Instrumentarium für ein praxisnahes Retention-Management zu konzipieren und umzusetzen. Sie beherrschen unterschiedliche Gesprächstechniken.</p> <p><u>Persönliche Kompetenz</u></p> <p>Die Studierenden können die Bindung von Mitarbeitern einschätzen. Sie kennen die Rolle des Personalmanagements im Retention-Management und sind sich ihrer eigenen Rolle bewusst. Sie verfügen über Sicherheit hinsichtlich Argumentation, Konzeption und Durchführung von Retention-Maßnahmen.</p>			
<p><b>Inhalt der Lehrveranstaltung</b></p> <p>1. Grundlagen der Mitarbeiterbindung, vor allem</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einordnung in das Personalmanagement</li> <li>• Teil des Risikomanagements</li> <li>• Rolle der Personalabteilung und anderer Beteiligter</li> </ul> <p>2. Definition Bindung in Abgrenzung zu anderen Begriffen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zufriedenheit</li> <li>• Commitment</li> </ul>			

- Motivation
3. Retention-Management
    - Definition Retention-Management
    - Analyse der Bindung von Mitarbeitern
    - Planung und Gestaltung
      - eines Gesamt-Konzepts und
      - einzelner Maßnahmen/Instrumente zur Bindung von Mitarbeitern
    - Evaluierung
    - Möglichkeiten und Grenzen des Retention-Managements
  4. Mitarbeitergespräch als Instrument der Mitarbeiterbindung
    - Struktur und Inhalt
    - Rollen und Verantwortlichkeiten
    - Fallbeispiele
  5. Weitere ausgewählte Instrumente zur Mitarbeiterbindung, z.B. Karriere- und Nachfolgeplanung, Trennungsmanagement

**Literatur**

Pflichtliteratur

Skriptum und Vorlesungsunterlagen

Becker, Manfred: Personalentwicklung, 5. Aufl., Schäffer Poeschel, 2009

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

Zusätzlich empfohlene Literatur

Meifert (Hrsg.), strategische Personalentwicklung, Springer, Berlin, 2008

Andrzejewski, Laurenz: Trennungs-Kultur und Mitarbeiterbindung. Kündigungen fair und nachhaltig gestalten. 3.Aufl., Luchterhand, München 2008

**Lehr- und Lernmethoden**

Seminaristischer Unterricht

Übungen, Rollenspiele, Diskussionen

**Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten**

Klausur:  
Dauer 60 Minuten

**Besonderes**

-

<b>ECTS-Credits</b> 2,5	<b>Gesamtarbeitsaufwand</b> 60 Stunden Kontakt/Präsenzzeit: 30 h Studentische Eigenarbeit: 30 h	<b>Gewichtung der Note in der Gesamtnote</b> 0,5
----------------------------	--	---

<b>Modulnummer</b> 7.2	<b>Modultitel</b> Gesundheitsmanagement (Health Management)		
<b>Kurzbezeichnung</b> GMA	<b>Semester</b> 2	<b>Anzahl der SWS</b> 2	<b>Häufigkeit des Angebots</b> jedes Studienjahr (SoSe)
<b>Modulverantwortlich</b> MHA Springs	<b>Veranstaltungstyp</b> Seminaristischer Unterricht		<b>Dauer des Moduls</b> 1 Semester
<b>Dozent</b> MHA Springs	<b>Art der Lehrveranstaltung</b> Pflichtmodul		<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
<p><b>Qualifikationsziele</b></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 Grundlagenkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeits- und Gesundheitswissenschaften sowie über fundierte Kenntnisse in Hinblick auf betriebliche Gesundheitsförderung. Sie haben ein zeitgemäßes Verständnis zum Thema Gesundheit und kennen die verschiedenen Aspekte und Dimensionen gesamtheitlicher Gesundheitsansätze.</p> <p><u>Sozialkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden können sachgerechte und fachliche Positionen in den Planungs- und Entscheidungsprozessen in Bezug auf Gesundheitsfragen in den Gremien des Unternehmens einbringen. Sie sind in der Lage, zielgerichtet auf die verschiedenen Interessensgruppen einzugehen und deren Standpunkte in den Ablaufprozess zu integrieren. Die Studierenden erkennen Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz und können angemessene Lösungsstrategien einleiten.</p> <p><u>Methodenkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden können eine Gesundheitsstrategie für das Unternehmen in ein Prozessmodell einbinden. Sie verfügen über das Know-How, eine Balanced Scorecard für das betriebliche Gesundheitsmanagement aufzustellen, kennen den Aufbau eines betrieblichen Projektmanagements und können dies in Bezug auf die Gesundheitsstrategie umsetzen.</p> <p><u>Persönliche Kompetenz</u></p> <p>Die Studierenden können die gesundheitlichen Gefahren des modernen Arbeitslebens einschätzen und beherrschen einen gesundheitsbewussten Umgang mit sich selbst und den Arbeitskollegen. Sie sind sich den Folgen von Arbeitsbelastungen klar und verfügen über das Bewusstsein für eine gesundheitsförderliche Lebens- und Arbeitskultur.</p>			
<p><b>Inhalt der Lehrveranstaltung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Veränderung des Gesundheitsbegriffs und der Gesundheitswissenschaften</li> <li>• Die Bedeutung der Gesundheits-Politik im Unternehmen</li> <li>• Der Mensch, Aspekte der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit in Abhängigkeit von Geschlecht und Lebensalter</li> <li>• Die Salutogenese und das Mensch-Maschine Modell</li> <li>• Akteure des Gesundheits- und Arbeitsschutz-Managements und gesetzliche Grundlagen</li> <li>• Planung, Instrumente, Maßnahmen und Evaluation der betrieblichen Gesundheitsförderung</li> <li>• Best practice in deutschen Unternehmen</li> </ul>			

- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in der Praxis
- Veränderungen der modernen Arbeitswelt und deren gesundheitliche Auswirkungen
- Heikle Gesundheitsthemen im Betrieb: Alkohol, Drogen, Burnout und Mobbing
- Zukünftige Entwicklungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement

## Literatur

### Pflichtliteratur

Bengel, J., Strittmatter, R., Willmann, H. (2001). Was erhält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese - Diskussionsstand und Stellenwert; eine Expertise, Bd. 6. Köln: BZgA Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.).

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

Schambortski, H (Hrsg.) 2008. Mitarbeitergesundheit und Arbeitsschutz: Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe, München, Urban & Fischer Verlag.

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

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

Badura, B., Schröder, H., Vetter, C. (2009): Fehlzeiten-Report 2008. Betriebliches Gesundheitsmanagement: Kosten und Nutzen Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag Berlin Heidelberg.

### Zusätzlich empfohlene Literatur

Goldgruber J. 2012: Organisationsvielfalt und betriebliches Gesundheitsmanagement. Eine explorative Untersuchung: Gabler Verlag.

Litzcke, S., Schuh, H. (2005). Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz. Schwierige Situationen im Beruf meistern, Umgang mit Leistungs- und Zeitdruck, Praxisorientierte Hilfestellungen; Springer, 3. Auflage.

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

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

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

Schmidt, L., Schlick C., Grosche J., (Hrsg) (2008). Ergonomie und Mensch-Maschine-System. Springer Verlag. Heidelberg.

## Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht mit Übungen und Fallbeispielen

### Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten

Klausur  
Dauer 60 Minuten

### Besonderes

Online-Recherchen zu einzelnen Themenkomplexen

ECTS-Credits	Gesamtarbeitsaufwand	Gewichtung der Note in der Gesamtnote
2,5	60 Stunden Kontakt/Präsenzzeit: 30 h Studentische Eigenarbeit: 30 h	0,5

<b>Modulnummer</b> 8	<b>Modultitel</b> Personalrekrutierung und Employer Branding (Recruiting and Employer Branding)		
<b>Kurzbezeichnung</b> PER	<b>Semester</b> 1	<b>Anzahl der SWS</b> 4	<b>Häufigkeit des Angebots</b> jedes Studienjahr (WiSe)
<b>Modulverantwortlich</b> Prof. Dr. Nonnast	<b>Veranstaltungstyp</b> Seminaristischer Unterricht		<b>Dauer des Moduls</b> 1 Semester
<b>Dozentin</b> Prof. Dr. Nonnast	<b>Art der Lehrveranstaltung</b> Pflichtmodul		<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
<p><b>Qualifikationsziele</b></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 auf dem Gebiet des Employer Branding und der Rekrutierung von Mitarbeitern. Sie kennen praxisorientierte Persönlichkeitsmodelle und Auswahlmethoden und sind damit befähigt, Mitarbeiter professionell auszuwählen und zu gewinnen.</p> <p><u>Sozialkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden können sachgerechte Positionen bei der Auswahl und Bewertung von Employer Branding-Maßnahmen einbringen. Sie sind in der Lage, Personalauswahlverfahren zu bewerten und durchzuführen. Die Studierenden können Persönlichkeitsmodelle zur Auswahl von Mitarbeitern auswählen, gezielt einsetzen und bewerten. Sie sind befähigt, Einstellinterviews zu führen und zu bewerten.</p> <p><u>Methodenkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind in der Lage, spezifische Maßnahmen des Employer Branding und Recruiting zu beurteilen und zielgerichtete Lösungsansätze aus Handlungsalternativen auszuwählen. Sie können Fragen zur Arbeitgebermarke und Rekrutierung aus verschiedenen Blickwinkeln (Unternehmensleitung, Führungskraft, Kandidat) beurteilen und sachgerechte und fachliche Positionen einbringen. Sie können verschiedene Mitarbeitergespräche führen sowie Feedback geben und empfangen.</p> <p><u>Persönliche Kompetenz</u></p> <p>Die Studierenden kennen die eigene Persönlichkeit und sind in der Lage, sich und andere einzuschätzen. Sie können damit Handlungsoptionen in der Personalarbeit entwickeln.</p>			
<p><b>Inhalt der Lehrveranstaltung</b></p> <p>1. Grundlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einordnung in das System des Personalmanagements</li> <li>• Begriffsklärungen</li> <li>• Trends und aktuelle Herausforderungen</li> </ul> <p>2. Employer Branding</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziele und Aktionsfelder</li> <li>• Zyklus und Maßnahmen</li> <li>• Kennzahlen und Rechtlicher Rahmen</li> </ul> <p>3. Grundlagen des Recruiting</p>			

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschaffungswege / -methoden,</li> <li>• Recruiting-Prozess,</li> <li>• Grundlagen der Personalauswahl</li> <li>• Kennzahlen und Rechtlicher Rahmen</li> </ul> <p>4. Ausgewählte Auswahlverfahren und Persönlichkeitsmodelle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalauswahlverfahren</li> <li>• Prozesse in Personalauswahlverfahren</li> <li>• Strukturiertes Einstellungsinterview</li> <li>• Persönlichkeitsmodelle (Neo-FFI, 16 PF, MyMotivation)</li> </ul>		
<p><b>Literatur</b></p> <p><u>Pflichtliteratur</u></p> <p>Achouri, Cyrus: Recruiting und Placement, Methoden und Instrumente der Personalauswahl und -platzierung, Gabler, Wiesbaden 2010</p> <p>Erpenbeck, John; v. Rosenstiel, Lutz: Handbuch Kompetenzmessung, 2. Aufl., Schäffer-Pöschel, München 2007</p> <p>Stotz, Waldemar; Wedel, Anne: Employer Branding, mit Strategie zum bevorzugten Arbeitgeber, Oldenbourg, München 2009</p> <p><u>Zusätzlich empfohlene Literatur</u></p> <p>Eisele, Daniela; Doyé, Thomas: Praxisorientierte Personalwirtschaftslehre, Wertschöpfungskette Personal, Kohlhammer, Stuttgart 2010</p> <p>Becker, Manfred: Personalentwicklung, 5. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart 2009</p> <p>Eck, Claus D., Jöri, Hans, Vogt, Marlène (Hrsg.): Assessment-Center mit 10 Tabellen, Springer, Heidelberg</p>		
<p><b>Lehr- und Lernmethoden</b></p> <p>Seminaristischer Unterricht mit Übungen und Rollenspielen</p>		
<p><b>Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b></p>		<p>Klausur Dauer 90 Minuten</p>
<p><b>Besonderes</b></p>		<p>-</p>
<p><b>ECTS-Credits</b> 5</p>	<p><b>Gesamtarbeitsaufwand</b> 150 Stunden Kontakt/Präsenzzeit: 60 h Studentische Eigenarbeit: 90 h</p>	<p><b>Gewichtung der Note in der Gesamtnote</b> 1</p>



<b>Modulnummer</b> 9	<b>Modultitel</b> Personalentwicklung und -förderung (Human Resource Development and Advancement)		
<b>Kurzbezeichnung</b> PEF	<b>Semester</b> 1	<b>Anzahl der SWS</b> 4	<b>Häufigkeit des Angebots</b> jedes Studienjahr (WiSe)
<b>Modulverantwortlich</b> Prof. Dr. Mayer	<b>Veranstaltungstyp</b> Seminaristischer Unterricht		<b>Dauer des Moduls</b> 1 Semester
<b>Dozenten</b> Prof. Dr. Nonnast Prof. Dr. Mayer	<b>Art der Lehrveranstaltung</b> Pflichtmodul		<b>Lehrsprache</b> Deutsch
<p><b>Qualifikationsziele</b></p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden kennen die strategische Bedeutung der Personalentwicklung für das gesamte Unternehmen und seine Mitarbeiter. Sie sind in der Lage, auf Basis aktueller Konzepte der Personalentwicklung und -förderung eigenständige Lösungen in konkreten praxisorientierten Anwendungssituationen zu erarbeiten. Die Studierenden kennen die Bedeutung von verhaltensorientierten und fachlichen Trainings für die Personalentwicklung, können diese konzipieren und eine professionelle Durchführung sicherstellen.</p> <p><u>Sozialkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden können eine praxisnahe kompetenz- und zielgruppenorientierte Personalentwicklung und -förderung konzipieren und präsentieren. Sie sind in der Lage, im Team zu arbeiten, sachgerechte Argumentation zielgruppengerecht vorzutragen und ihren Standpunkt zu vertreten.</p> <p><u>Methodenkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden können ein zielgruppengerechtes Instrumentarium einer praxisnahen Personalentwicklung erarbeiten, indem sie unterschiedliche Instrumente kennen, diese einordnen und bewerten sowie konkret anwenden können. Sie sind befähigt, unterschiedliche Trainingseinheiten zu konzipieren, anzuwenden und zu evaluieren.</p> <p><u>Persönliche Kompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verfügen über Sicherheit hinsichtlich Argumentation, Konzeption und Durchführung von PE-Maßnahmen, insbesondere von Trainingsaktivitäten. Sie sind sensibilisiert für die Wirkung unterschiedlicher Methoden in Trainings und befähigt, mit Zielkonflikten, die sich in der Praxis der Personalentwicklung ergeben können, auf Basis ihres Wertesystems umzugehen.</p>			
<p><b>Inhalt der Lehrveranstaltung</b></p> <p>1. Grundlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einordnung in das System des Personalmanagements</li> <li>• Grundbegriffe und Grundprinzipien</li> <li>• Trends und aktuelle Herausforderungen</li> </ul> <p>2. Personalentwicklung und -förderung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen der PE</li> </ul>			

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufliche Bildung</li> <li>• Weiterbildung</li> <li>• Kompetenzmanagement</li> <li>• Förderung</li> </ul> <p>3. Planung und Gestaltung von PE-Maßnahmen, insbes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erarbeitung von Trainingsleitfäden</li> <li>• Train-the-Trainer-Verfahren</li> <li>• Durchführung von Trainings</li> <li>• E-Learning-Verfahren</li> <li>• Erfolgskontrolle und Transfersicherung</li> </ul>		
<p><b>Literatur</b></p> <p><u>Pflichtliteratur</u></p> <p>Skriptum und Vorlesungsunterlagen</p> <p>Becker, Manfred: Personalentwicklung, 5. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart 2009</p> <p><u>Zusätzlich empfohlene Literatur</u></p> <p>Meifert (Hrsg.), strategische Personalentwicklung, Springer, Berlin, 2008</p> <p>Birkenbihl, Michael, Train the Trainer, 17. Aufl., Frankfurt 2005</p> <p>Gmür, M./Thommen, J.-P., Human Resource Management, Zürich 2006, Baustein 6,7,11</p>		
<p><b>Lehr- und Lernmethoden</b></p> <p>Seminaristischer Unterricht mit Übungen, Rollenspiele, Diskussionen</p>		
<p><b>Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b></p>		<p>Studienarbeit mit Präsentation</p>
<p><b>Besonderes</b></p>		<p>-</p>
<p><b>ECTS-Credits</b></p> <p>5</p>	<p><b>Gesamtarbeitsaufwand</b></p> <p>150 Stunden</p> <p>Kontakt/Präsenzzeit: 60 h</p> <p>Studentische Eigenarbeit: 90 h</p>	<p><b>Gewichtung der Note in der Gesamtnote</b></p> <p>1,0</p>

<b>Modulnummer</b> 10	<b>Modultitel</b> Organisationsentwicklung und Change Management (Organisational Development and Change Management)		
<b>Kurzbezeichnung</b> OCM	<b>Semester</b> 2	<b>Anzahl der SWS</b> 4	<b>Häufigkeit des Angebots</b> jedes Studienjahr (SoSe)
<b>Modulverantwortlich</b> Prof. Dr. Waldmann	<b>Veranstaltungstyp</b> Projektseminar		<b>Dauer des Moduls</b> 1 Semester
<b>Dozenten</b> Prof. Dr. Schulze Prof. Dr. Waldmann	<b>Art der Lehrveranstaltung</b> Pflichtmodul		<b>Lehrsprache</b> Deutsch
<p><b>Qualifikationsziele</b></p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verstehen die Notwendigkeit von Veränderungsprozessen in Organisationen vor dem Hintergrund der gesamt-, branchen- und einzelwirtschaftlichen Situation. Sie kennen den theoretischen Hintergrund sowie grundlegende Konzepte der Organisationsentwicklung und des Change Management und haben die Fähigkeit, die Relevanz und praktische Bedeutung dieser Konzepte für das Design und die Implementierung von Organisationsentwicklungs-Maßnahmen zu beurteilen. Die Studierenden wissen, dass die Konzeption von Organisationsentwicklungs- und Change Management-Maßnahmen durch psychologische Grundlagentheorien, Entwicklungsphilosophien und Menschenbilder sowie durch theoretische Beratungsansätze beeinflusst wird. Sie können Beratungsansätze unterscheiden und theoretisch einordnen und kennen und verstehen ein breites Spektrum möglicher Interventionstechniken.</p> <p><u>Sozialkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verfügen über Gesprächsführungs- und Beratungs-Kompetenzen (wie z. B. Metakommunikation und Feedback nutzen, Fragetechniken anwenden etc.). Sie sind in der Lage, diese Kompetenzen situationsadäquat in Einzel- (z. B. im Rahmen von Einzel-Beratungen und Auftragsklärungen) und Gruppengesprächen (z. B. in moderierten Workshops) zu nutzen. Die Studierenden wissen um die Wirkung ihres Kommunikations- und Präsentationsstils, konnten diesen optimieren und sind in der Lage, Kommunikations- und Präsentationstechniken zielführend einzusetzen.</p> <p><u>Methodenkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind zur Anwendung von Organisationsentwicklungs-Methoden und Interventionstechniken befähigt. Sie wissen, wie diese Methoden in einem realistischen Organisationsentwicklungs-Design einzusetzen sind und können deren Wirkung praxisnah evaluieren.</p> <p><u>Persönliche Kompetenz</u></p> <p>Die Studierenden haben die Fähigkeit, ihre Rolle in Organisationsentwicklungs-Prozessen zu reflektieren. Sie kennen den Unterschied zwischen Selbst- und Fremdbild und sind in der Lage, „blinde Flecken“ zu reduzieren. Sie können eine ethisch begründete Haltung zu organisationalen Veränderungen einnehmen.</p>			
<p><b>Inhalt der Lehrveranstaltung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Grundlegende Begriffe: Organisationsentwicklung und Change Management</li> </ul> </li> </ul>			

- Determinanten des Change Managements
- Ausgewählte idealtypische Beratungsformen
- Herausforderungen in Organisationsentwicklung und Change Management
- Konzepte der Expertenberatung
  - Grundlagen und Entwicklung
  - Ausgewählte Konzepte und Themen der Strategieberatung
- Konzepte der Prozessberatung
  - Grundlagen und Entwicklung
  - Systemische Konzepte
  - Transaktionsanalytische Konzepte
  - Techniken und Interventionen der Prozessberatung
  - Probleme der Prozessberatung
- Anwendung der Prozessberatung
  - Strategieworkshops
  - Rollenverhandlungen
  - Großgruppenmoderation
  - Teamentwicklung
  - Moderierte Workshops
  - Konfliktmanagement
  - Coaching
  - Komplexe OE-Projekte
- Kombination von Prozess- und Expertenberatung

## **Literatur**

### Pflichtliteratur

Skriptum und Vorlesungsunterlagen

Doppler, K., Lauterburg, C., Change Management, 13. Aufl., Frankfurt, 2014

Grossmann, R., u. a., Einführung in die systemische Organisationsentwicklung, Heidelberg, 2015

Rank, S.: Change Management, in: Jung, R. H. u. a., Allgemeine Managementlehre, 4. Aufl., München, Wien, 2013

Simon, F. B., Einführung in die (System-)Theorie der Beratung, Heidelberg, 2014

### Zusätzlich empfohlene Literatur

Bartscher, T., Stöckl, J., Veränderungen erfolgreich managen, Ein hadbuch für Change Manager und Interne Berater, Freiburg, 2011

French, W. L./Bell, C. H.: Organisationsentwicklung, 4. Aufl., Bern u. a. 1994

Kannnicht, A., Schmid, B., Einführung in systemische Konzepte der Selbststeuerung, Heidelberg, 2015

Königswieser, R. u. a. (Hrsg.): Komplementärberatung – das Zusammenwirken von Fach- und Prozess-Know-how, Stuttgart, 2008

Rauen, Chr.: Coaching, 3. Aufl., überarbeitete und erweiterte Göttingen u.a. 2014

Schein, E. H.: Process Consultation Revisited, Reading, et. al., 1999.

<p>Schlippe, A., v., Schweitzer, J: Systemische Interventionen, 2. Aufl., Göttingen, 2010.</p> <p>Schmid, B., Messmer, A., Systemische Personal-, Organisations- und Kulturentwicklung Konzepte und Perspektiven, Bergisch Gladbach, 2005</p> <p>Schreyögg, A.: Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. 6. Aufl., Frankfurt, New York, 2003</p> <p>Simon, F.B., Einführung in die systemische Organisationstheorie, 4. Aufl., Heidelberg, 2013</p> <p>Steward, I.; Joines, V.: Die Transaktionsanalyse: eine neue Einführung in die TA. Mit zahlreichen Abbildungen, Übungen und Hinweisen für die Praxis. 25. Gesamtaufl., Freiburg, 2015.</p> <p>Tomaschek, N., Systemische Organisationsentwicklung und Beratung bei Veränderungsprozessen: Ein Handbuch, 2. Aufl., Heidelberg, 2009</p> <p>Vogelauer, W. (Hrsg.): Coaching-Praxis: Führungskräfte professionell begleiten, beraten und unterstützen. 5., erweiterte und überarbeitete Auflage. Neuwied, 2005</p> <p>Waldmann, R., Wagner, M.:Change Management im Mittelstand - Was kann systemische Beratung leisten? In: Schlüchtermann J./Tebroke H. J. (Hrsg.), Mittelstand im Fokus – 25 Jahre BF/M-Bayreuth, Wiesbaden 2004, S. 103 – 124</p>		
<p><b>Lehr- und Lernmethoden</b></p> <p>Seminaristischer Unterricht mit Übungen, Rollenspiele</p>		
<p><b>Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b></p>		<p>Projektarbeit mit Präsentation</p>
<p><b>Besonderes</b></p>		<p>Die Veranstaltung hat einen hohen Anteil an interaktiven Lehrmethoden. Die Studierenden sollen die Bereitschaft haben, eigene Praxisfälle einzubringen und zu bearbeiten.</p>
<p><b>ECTS-Credits</b></p> <p>5</p>	<p><b>Gesamtarbeitsaufwand</b></p> <p>150 Stunden</p> <p>Kontakt/Präsenzzeit: 60 h</p> <p>Studentische Eigenarbeit: 90 h</p>	<p><b>Gewichtung der Note in der Gesamtnote</b></p> <p>1,0</p>

<b>Modulnummer</b> 11	<b>Modultitel</b> Empirische Personalforschung (Empirical Studies on Human Resources)		
<b>Kurzbezeichnung</b> EPF	<b>Semester</b> 1	<b>Anzahl der SWS</b> 4	<b>Häufigkeit des Angebots</b> jedes Studienjahr (WiSe)
<b>Modulverantwortlich</b> Prof. Dr. Mayer	<b>Veranstaltungstyp</b> Projektarbeit		<b>Dauer des Moduls</b> 1 Semester
<b>Dozenten</b> Prof. Dr. Mayer Murry, M.B.A. (USA), M.H.R. (USA)	<b>Art der Lehrveranstaltung</b> Pflichtmodul		<b>Lehrsprache</b> Deutsch
<p><b>Qualifikationsziele</b></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 ein grundlegendes Verständnis der Forschungsgestaltung, Formulierung der Problematik, Operationalisierung sowie über Kenntnisse der quantitativen und qualitativen Forschung. Sie sind befähigt, Statistik anzuwenden, Fragebögen zu erstellen und Stichproben zu erheben.</p> <p><u>Sozialkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verfügen über Teamverhalten und die Fähigkeit zur Selbstorganisation.</p> <p><u>Methodenkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verfügen über Kenntnisse und Fertigkeiten im Umgang mit geeigneten Methoden und Werkzeugen zur Gestaltung der empirischen Forschung in der Personalführung.</p> <p><u>Persönliche Kompetenz</u></p> <p>Den Studierenden sind sich der Auswirkungen des Handelns in personalverantwortlicher Funktion bewusst.</p>			
<p><b>Inhalt der Lehrveranstaltung</b></p> <p>Eine Einführung in die Kunst und Wissenschaft der Lösung von Forschungsfragen im Personalwesen, die die Studierenden zu besseren Nutzern von Forschungsergebnissen machen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forschungsgestaltung</li> <li>• Wissenschaftliche Methode und andere Forschungsmethodik</li> <li>• Formulierung der Problematik</li> <li>• Operative Definition</li> <li>• Messung und ihr Einfluss auf Fehler und Entwurf, Einstufung und Modellerstellung</li> <li>• Anwendung von Statistik</li> <li>• Stichprobenerhebung</li> <li>• Entscheidungsanalysen</li> <li>• Nutzung statistischer/mathematischer Entscheidungsvorbereitung durch Computerprogramme</li> </ul>			

<p><b>Literatur</b></p> <p><u>Pflichtliteratur</u></p> <p>Bortz, J., &amp; Döring, N. (2006). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. (4. Aufl.). Springer Verlag, Berlin.</p> <p><u>Zusätzlich empfohlene Literatur</u></p> <p>Bortz, J., &amp; Schuster, C. (2010). Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler (7th ed.). Heidelberg: Springer-Verlag.</p> <p>Breuer, F. (2009). Reflexive Grounded Theory: Eine Einführung für die Forschungspraxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften   GWV Fachverlage GmbH.</p> <p>Cooper, D. R., &amp; Schindler, P. S. (2010). Business Research Methods (11th ed.). New York, NY: The McGraw-Hill Companies.</p> <p>Flick, U. (2008). Triangulation: Eine Einführung (2nd ed.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften   GWV Fachverlage GmbH.</p> <p>Gay, L. R., Mills, G. E., &amp; Airasian, P. (2008). Educational Research: Competencies for Analysis and Application (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.</p> <p>Glaser, B. G., &amp; Strauss, A. L. (2008). Grounded Theory: Strategien qualitativer Forschung (2nd ed.). Bern: Verlag Hans Huber, Hogrefe AG.</p> <p>Gläser, J., &amp; Laudel, G. (2010). Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse (4th ed.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften   Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.</p> <p>Hussy, W., Schreier, M., &amp; Echterhoff, G. (2010). Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor. Berlin Heidelberg: Springer Verlag.</p> <p>Klammer, B. (2005). Empirische Sozialforschung: Eine Einführung für Kommunikationswissenschaftler und Journalisten. Konstanz: UKV Verlagsgesellschaft mbH.</p> <p>Kleemann, F., Krähnke, U., &amp; Matuschek, I. (2009). Interpretative Sozialforschung: Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften   GWV Fachverlags GmbH.</p> <p>Kromrey, H. (2009). Empirische Sozialforschung: Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung (12th ed.). Stuttgart: Lucius &amp; Lucius Verlagsgesellschaft mbH.</p> <p>Schnell, R., Hill, P. B., &amp; Esser, E. (2013). Methoden der empirischen Sozialforschung (10. Aufl.). Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH, München.</p>		
<p><b>Lehr- und Lernmethoden</b></p> <p>Seminaristischer Unterricht</p> <p>Praxisprojekt/Projektarbeit</p>		
<p><b>Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b></p>		<p>Projektarbeit mit Präsentation</p>
<p><b>Besonderes</b></p>		<p>Den Studierenden wird ermöglicht, ihre Projektarbeit in Betrieben mit internationalem Bezug auszurichten.</p>
<p><b>ECTS-Credits</b></p> <p>5</p>	<p><b>Gesamtarbeitsaufwand</b></p> <p>150 Stunden</p> <p>Kontakt/Präsenzzeit: 60 h</p> <p>Studentische Eigenarbeit: 90 h</p>	<p><b>Gewichtung der Note in der Gesamtnote</b></p> <p>1</p>

<b>Modulnummer</b> 12	<b>Modultitel</b> Konflikt, Kooperation, Mediation (Conflict, Cooperation, Mediation)		
<b>Kurzbezeichnung</b> KKM	<b>Semester</b> 1	<b>Anzahl der SWS</b> 4	<b>Häufigkeit des Angebots</b> jedes Studienjahr (WiSe)
<b>Modulverantwortlich</b> Prof. Dr. Schulze	<b>Veranstaltungstyp</b> Projektseminar		<b>Dauer des Moduls</b> 1 Semester
<b>Dozenten</b> Prof. Dr. Schulze Hr. Küster	<b>Art der Lehrveranstaltung</b> Pflichtmodul		<b>Lehrsprache</b> Deutsch
<p><b>Qualifikationsziele</b></p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden die folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verstehen die Notwendigkeit, Konflikte zu erkennen und zu bearbeiten. Sie kennen den theoretischen Hintergrund sowie grundlegende Konzepte aus den Bereichen Konflikttheorie und Konfliktmanagement. Die Studierenden haben die Fähigkeit, die Relevanz und praktische Bedeutung dieser Konzepte für das Vorgehen beim Erkennen und Bearbeiten von Konflikten zu beurteilen. Sie wissen, dass die Bearbeitung von Konflikten in Organisationen durch kommunikationstheoretische Basistheorien, Intra- und Interindividualpsychologien, ausgewählte „Landkarten“ zur Annäherung an Konflikte und Menschenbilder sowie durch theoretische Beratungsansätze beeinflusst wird. Sie können Konfliktarten und -formen unterscheiden und theoretisch einordnen sowie den Ablauf und Wege zur Konfliktlösung beschreiben und planen. Die Studierenden kennen und verstehen ein breites Spektrum möglicher Interventionstechniken.</p> <p><u>Sozialkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verfügen über Gesprächsführungs- und Beratungs-Kompetenzen (wie z. B. Metakommunikation und Feedback nutzen, Fragetechniken anwenden etc.). Sie sind in der Lage, diese Kompetenzen situationsadäquat in Einzel- (z. B. im Rahmen von Einzel-Beratungen und Auftragsklärungen) und Gruppengesprächen einzusetzen und zu nutzen. Sie sind befähigt, eigene Konflikte zu erkennen, zu reflektieren und Lösungsansätze zu erarbeiten.</p> <p><u>Methodenkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind zum Einsatz und zur Anwendung ausgewählter Erklärungskonzepte und Interventionstechniken befähigt. Sie wissen, wie diese Methoden in Organisationen einzusetzen sind und können deren Wirkung praxisnah evaluieren.</p> <p><u>Persönliche Kompetenz</u></p> <p>Die Studierenden kennen den Unterschied zwischen Selbst- und Fremdbild und sind in der Lage, „blinde Flecken“ zu reduzieren. Sie können eine ethisch begründete Haltung zur Bearbeitung von Konflikten in Organisationen einnehmen.</p>			
<p><b>Inhalt der Lehrveranstaltung</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Einführung</li> <li>2. Konflikte</li> <li>3. Landkarten zur Annäherung an Konflikt und Kooperation</li> <li>4. Konzepte zur Erklärung und zum Management von Konflikten</li> </ol>			



5. Wege zur Konfliktlösung

6. Verfahren, Rollen und Phasen in der Mediation

**Literatur**

Pflichtliteratur

Skriptum und Vorlesungsunterlagen

Duss-von Werdt, J. (2014): homo mediator: Geschichte und Menschenbilder der Mediation. Schriftenreihe des Österreichischen Biographischen Lexikons, Band 3. hrsgg.: Barth, G.; Böhm, B. Hohengehren: Schneider

Faller, D.; Faller, K. (2014): Innerbetriebliche Wirtschaftsmediation: Strategien und Methoden für eine bessere Kommunikation. Praxishandbuch. Berlin: Wolfgang Metzner

Glasl, F. (2004): Konfliktmanagement: ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater. 8., aktualisierte und ergänzte Auflage. Bern: Haupt und Stuttgart: Freies Geistesleben

Glasl, F. (2008): Selbsthilfe in Konflikten: Konzepte – Übungen – praktische Methoden. 5., überarbeitete und erweiterte Auflage. Bern: Haupt und Stuttgart: Freies Geistesleben

Gührs, M., Nowak, C. (2004): Das konstruktive Gespräch: ein Leitfaden für Unterricht und Mitarbeiterführung mit Konzepten der Transaktionsanalyse. 5., überarbeitete Auflage. Meezen: Limmer

Kreyenberg, J. (2004): Handbuch Konfliktmanagement: Konfliktanalyse, -definition und -analyse; Konfliktebenen, Konflikt- und Führungsstile; Interventions- und Lösungsstrategien, Beherrschung der Folgen. Berlin: Cornelsen

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

Oboth, M.; Seils, G. (2005): Mediation in Gruppen und Teams: Praxis- und Methodenhandbuch. Konfliktklärung in Gruppen, inspiriert durch die Gewaltfreie Kommunikation. 4. Auflage. Paderborn: Junfermann

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

Zusätzlich empfohlene Literatur

Clarkson, P. (1996): Transaktionsanalytische Psychotherapie: Grundlagen und Anwendung – das Handbuch für die Praxis. Freiburg, Basel, Wien: Herder

Francis, D.; Young, D. (2002): Mehr Erfolg im Team: ein Trainingsprogramm mit 46 Übungen zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit in Arbeitsgruppen. 5. Auflage. Hamburg: Windmühle

Greger, R.; Unberath, H. (2012): Mediationsgesetz: Recht der alternativen Konfliktlösung (Gelbe Erläuterungsbücher). München: Beck

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

Küster, C. (2014): Prozessskripte als hilfreiche Konzeption zur Analyse und Intervention für Mediatoren – Die Energie der Lebenspläne der Beteiligten als Arbeitshypothese des Mediators. In: Weigel, S. (Hrsg.): Theorie und Praxis der Transaktionsanalyse im Kontext der Mediation. Ein Handbuch. Baden Baden: Nomos. 2014, S. 390 - 406

Peseschkian, N.; Boessmann, U. (1998): Angst und Depression im Alltag: eine Anleitung zu Selbsthilfe und positiver Psychotherapie. Frankfurt/M.: Fischer

Schulze, H.S. (2014): Zur Identität und Arbeitsweise von Transaktionsanalytikern in der Mediation. In: Weigel, S. (Hrsg.): Theorie und Praxis der Transaktionsanalyse im Kontext der Mediation. Ein Handbuch. Baden Baden: Nomos. 2014, S. 65-78

<p>Schulze, H.S.(2014): Die Arbeit mit der Abwertungsmatrix – Perspektivenwechsel im Mediationsprozess. In: Weigel, S. (Hrsg.): Theorie und Praxis der Transaktionsanalyse im Kontext der Mediation. Ein Handbuch. Baden Baden: Nomos. 2014, S. 429-438</p>		
<p><b>Lehr- und Lernmethoden</b>                  Projektseminar                  Gruppenarbeiten, Gruppenpräsentationen                  Verschiedene Feedback-Formen, Selbsterfahrungsübungen                  Kollegiale Beratung, Supervisionen</p>		
<p><b>Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b></p>		<p>Klausur                  Dauer 90 Minuten</p>
<p><b>Besonderes</b></p>		<p>Die Veranstaltung hat einen hohen Anteil an interaktiven Lehrmethoden.                  Die Studierenden sollen die Bereitschaft haben, eigene Praxisfälle einzubringen und zu bearbeiten.</p>
<p><b>ECTS-Credits</b>                  5</p>	<p><b>Gesamtarbeitsaufwand</b>                  150 Stunden                  Kontakt/Präsenzzeit: 60 h                  Studentische Eigenarbeit: 90 h</p>	<p><b>Gewichtung der Note in der Gesamtnote</b>                  1</p>

<b>Modulnummer</b> 13.1	<b>Modultitel</b> Masterarbeit schriftlich (Master´s Thesis – Written Text)		
<b>Kurzbezeichnung</b> MAS	<b>Semester</b> 3	<b>Anzahl der SWS</b> -	<b>Häufigkeit des Angebots</b> laufend je nach Anfall
<b>Modulverantwortlich</b> Vorsitzender der Masterkommission	<b>Veranstaltungstyp</b> Selbststudium		<b>Dauer des Moduls</b> Die Bearbeitungszeit soll dem Thema angemessen sein und darf 5 Monate nicht überschreiten.
<b>Dozent</b> -	<b>Art der Lehrveranstaltung</b> Pflichtmodul		<b>Sprache</b> Die Arbeit kann auf Deutsch/Englisch abgefasst werden (alle anderen Sprachen bedürfen der Genehmigung der Masterkommission)
<p><b>Qualifikationsziele</b></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, eine HRM-Fragestellung selbstständig innerhalb einer vereinbarten Frist theoretisch und methodisch fundiert sowie praxisbezogen zu bearbeiten und unter Beachtung der Grundsätze wissenschaftlichen Arbeitens darzustellen.</p> <p><u>Sozialkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden verfügen über ausgeprägte Kooperations- und Kommunikationsfähigkeiten.</p> <p><u>Methodenkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind zur Anwendung empirischer Forschungsmethoden, -ansätze und -instrumente befähigt. Sie sind in der Lage, themenrelevante Literatur zielgerichtet auszuwerten.</p> <p><u>Persönliche Kompetenz</u></p> <p>Die Studierenden können interdisziplinäre Bezüge fokussiert und begründet herstellen. Sie sind in der Lage, auf Grundlage bearbeiteter Themen Querbeziehungen zu anderen thematisch relevanten Fragestellungen herzustellen.</p>			
<p><b>Inhalt der Lehrveranstaltung</b></p> <p>Je nach Themenstellung</p> <p>Die Masterarbeit besteht aus einem theoretischen und einem anwendungsbezogenen praktischen Teil, wobei beide Teile nicht deutlich voneinander getrennt werden müssen. Der Anwendungsbezug kann sowohl durch ein praktisches Projekt in Zusammenarbeit mit Unternehmen oder anderen Einrichtungen als auch durch empirische Fragestellungen ohne Bindung an konkrete Unternehmen oder Einrichtungen hergestellt werden.</p> <p>Das Thema der Masterarbeit wird von Prüfern und Prüferinnen, die von der Masterkommission bestellt wurden und Lehraufgaben im Master Human Resource Management wahrnehmen sollen, ausgegeben und betreut.</p>			

<p><b>Literatur</b>  <u>Pfichtliteratur</u>                  je nach Themenstellung  <u>Zusätzlich empfohlene Literatur</u>                  Theisen, Manuel, Wissenschaftliches Arbeiten, München, Vahlen, aktuelle Auflage</p>		
<p><b>Lehr- und Lernmethoden</b>                  Freie wissenschaftliche Arbeit</p>		
<p><b>Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b></p>		<p>Wissenschaftliche Arbeit                  Zur Bewertung müssen alle formellen und inhaltlichen Voraussetzungen erfüllt sein                  Das Thema der Masterarbeit wird frühestens am Ende der Vorlesungszeit des zweiten Fachsemesters ausgegeben. Voraussetzung ist, dass der oder die Studierende bereits mindestens 45 ECTS-Leistungspunkte erzielt hat.</p>
<p><b>Besonderes</b></p>		<p>Internationaler Bezug je nach Themenstellung</p>
<p><b>ECTS-Credits</b>                  28</p>	<p><b>Gesamtarbeitsaufwand</b>                  840 Stunden</p>	<p><b>Gewichtung der Note in der Gesamtnote</b>                  Gesamtmodul 13: 6                  Anteil am Modul 13 mit Notengewicht 0,75</p>

<b>Modulnummer</b> 13.2	<b>Modultitel</b> Masterkolloquium (Master´s Colloquy)		
<b>Kurzbezeichnung</b> MAK	<b>Semester</b> 3	<b>Anzahl der SWS</b> -	<b>Häufigkeit des Angebots</b> laufend je nach Anfall
<b>Modulverantwortlich</b> Vorsitzender der Masterkommission	<b>Veranstaltungstyp</b> Selbststudium		<b>Dauer des Moduls</b> -
<b>Dozent</b> -	<b>Art der Lehrveranstaltung</b> Pflichtmodul		<b>Lehrsprache</b> Lehrsprache des Kolloquiums entspricht der Sprache der Ausarbeitung
<p><b>Qualifikationsziele</b></p> <p>Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls auf Basis wissenschaftlicher Methoden folgenden Lernziele erreicht:</p> <p><u>Fachkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind befähigt, wesentliche Inhalte und Ergebnisse schriftlich bearbeiteter Themen in verständlicher und didaktisch-methodisch ansprechender Weise zu vermitteln.</p> <p><u>Sozialkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden können auf Fragen und Einwände auf angemessene Weise eingehen und evtl. Unklarheiten ausräumen.</p> <p><u>Methodenkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind zur Anwendung verschiedener Präsentationsmethoden befähigt. Sie sind in der Lage, themenrelevante Literatur zielgerichtet auszuwerten.</p> <p><u>Persönliche Kompetenz</u></p> <p>Die Studierenden sind befähigt, eigene Positionen angemessen und zielorientiert zu vertreten.</p>			
<p><b>Inhalt</b></p> <p>Präsentation der Masterarbeit vor den Prüfern und ggf. weiteren Personen</p> <p>Beantwortung der Fragen der Prüfer(innen)</p> <p>Diskussion über Inhalte und Ergebnisse der Arbeit sowie angrenzende Fragestellungen</p>			
<p><b>Literatur</b></p> <p><u>Pflichtliteratur</u></p> <p>je nach Themenstellung</p> <p><u>Zusätzlich empfohlene Literatur</u></p> <p>Theisen, Manuel, Wissenschaftliches Arbeiten, München, Vahlen, aktuelle Auflage</p>			
<p><b>Lehr- und Lernmethoden</b></p> <p>Präsentation und Diskussion der freien wissenschaftlichen Arbeit</p>			
<b>Art der Prüfung/Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b>		Mündlicher Leistungsnachweis Kriterien für die Bewertung der Verteidigung sind	

	<p>insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhaltlich korrekte Vermittlung des bearbeiteten Themengebiets</li> <li>• Struktur und logische Abfolge der Präsentation</li> <li>• Rhetorische Leistung (verbal und nonverbal)</li> <li>• Sofern relevant: Beherrschung der verwendeten Fremdsprache</li> <li>• Zeiteinteilung und -einhaltung</li> <li>• Angemessenheit und Virtuosität des Medieneinsatzes</li> <li>• Reaktion auf Fragen; Korrektheit/Angemessenheit der Antworten</li> <li>• Eingehen auf die Fragensteller</li> <li>• Fähigkeit, Querbeziehungen zu verwandten thematischen Fragestellungen herstellen zu können</li> </ul> <p>Zulassungsvoraussetzung: Mindestens ausreichende Bewertung des Moduls 13.1</p>	
<b>Besonderes</b>	Internationaler Bezug je nach Themenstellung	
<p style="text-align: center;"><b>ECTS-Credits</b> 2</p>	<p style="text-align: center;"><b>Gesamtarbeitsaufwand</b> 60 Stunden</p>	<p style="text-align: center;"><b>Gewichtung der Note in der Gesamtnote</b> Gesamtmodul 13: 6 Anteil am Modul 13 mit Notengewicht 0,25</p>