

MODULHANDBUCH

Bachelor of Arts

Personalmanagement

180 ECTS

Duales Studium

Klassifizierung: eigenständig

Inhaltsverzeichnis

1. Semester

Modul BWL: Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre

Modulbeschreibung	11
Kurs BWL01: Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre	13

Modul DSBFJA: Buchführung und Jahresabschluss

Modulbeschreibung	17
Kurs DSBFJA01: Buchführung und Jahresabschluss	19

Modul DSWISSARB: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten

Modulbeschreibung	23
Kurs DSWISSARB01: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten	25

Modul DSCTR: Computer Training

Modulbeschreibung	31
Kurs DSCTR01: Computer Training	33

Modul PRAXP1: Praxisprojekt I

Modulbeschreibung	37
Kurs PRAXP101: Praxisprojekt I	39

2. Semester

Modul DSWIMA: Wirtschaftsmathematik

Modulbeschreibung	47
Kurs DSWIMA01: Wirtschaftsmathematik	49

Modul DSKLR: Kosten- und Leistungsrechnung

Modulbeschreibung	53
Kurs DSKLR01: Kosten- und Leistungsrechnung	55

Modul VWL: Grundlagen der Volkswirtschaftslehre

Modulbeschreibung	59
Kurs VWL01: Grundlagen der Volkswirtschaftslehre	61

Modul EPERW: Einführung in das Personalwesen

Modulbeschreibung	65
Kurs EPERW01: Einführung in das Personalwesen	67

Modul PRAXP2: Praxisprojekt II

Modulbeschreibung	73
Kurs PRAXP201: Praxisprojekt II	75

3. Semester**Modul DSMARK: Marketing**

Modulbeschreibung	83
Kurs DSMARK01: Marketing	85

Modul DSSTA: Statistik

Modulbeschreibung	89
Kurs DSSTA01: Statistik	91

Modul STRPMGT: Strategisches Personalmanagement

Modulbeschreibung	95
Kurs STRPMGT01: Strategisches Personalmanagement	97

Modul DSBUSENG1: Business English I

Modulbeschreibung	103
Kurs DSBUSENG101: Business English I	105

Modul PRAXP3: Praxisprojekt III

Modulbeschreibung	109
Kurs PRAXP301: Praxisprojekt III	111

4. Semester**Modul DSINFI: Investition und Finanzierung**

Modulbeschreibung	119
Kurs DSINFI01: Investition und Finanzierung	121

Modul BÜRE: Bürgerliches Recht

Modulbeschreibung	125
Kurs BÜRE01: Bürgerliches Recht	128

Modul OPPMGT: Operatives Personalmanagement

Modulbeschreibung	135
Kurs OPPMGT01: Operatives Personalmanagement	138

Modul DSBUSENG2: Business English II

Modulbeschreibung	143
Kurs DSBUSENG201: Business English II	145

Modul PRAXP4: Praxisprojekt IV

Modulbeschreibung	149
Kurs PRAXP401: Praxisprojekt IV	151

5. Semester**Modul DSBEWR: Besonderes Wirtschaftsrecht**

Modulbeschreibung	159
Kurs DSBEWR01: Besonderes Wirtschaftsrecht	161

Modul ASOZRE: Arbeits- und Sozialrecht

Modulbeschreibung	167
Kurs ASOZRE01: Arbeits- und Sozialrecht	169

Modul APORGPSY: Arbeits- und Organisationspsychologie

Modulbeschreibung	175
Kurs APORGPSY01: Arbeits- und Organisationspsychologie	177

Modul PAEB: Personalauswahl, -entwicklung und -bindung

Modulbeschreibung	183
Kurs PAEB01: Personalauswahl, -entwicklung und -bindung	186

Modul PRAXP5: Praxisprojekt V

Modulbeschreibung	193
Kurs PRAXP501: Praxisprojekt V	195

6. Semester**Modul PDLBER: Personaldienstleistung und -beratung**

Modulbeschreibung	203
Kurs PDLBER01: Personaldienstleistung und -beratung	205

Modul DSPU1021: Personal- und Unternehmensführung

Modulbeschreibung	209
Kurs DSPU102101: Personal- und Unternehmensführung	211

Modul PRAXP6: Praxisprojekt VI

Modulbeschreibung	215
Kurs PRAXP601: Praxisprojekt VI	217

Modul PERSMARK01: Strategisches Personalmarketing

Modulbeschreibung	221
Kurs PERSMARK0101: Strategisches Personalmarketing	223

Modul PERSMARK02: Operatives Personalmarketing	
Modulbeschreibung	227
Kurs PERSMARK0201: Operatives Personalmarketing	229
Modul PMGTORG01: Organisations- und Prozessmanagement	
Modulbeschreibung	233
Kurs PMGTORG0101 : Organisations- und Prozessmanagement	235
Modul PMGTORG02: Internationales Personalmanagement	
Modulbeschreibung	239
Kurs PMGTORG0201: Internationales Personalmanagement	241
<hr/>	
7. Semester	
Modul DSPM: Projektmanagement	
Modulbeschreibung	249
Kurs DSPM01: Projektmanagement	251
Modul LEADER: Leadership	
Modulbeschreibung	255
Kurs LEADER01: Leadership	257
Modul BA: Bachelorarbeit	
Modulbeschreibung	261
Kurs BA01: Bachelorarbeit	263
Modul PERSMARK03: Corporate & Employer Brand Management	
Modulbeschreibung	267
Kurs PERSMARK0301: Corporate & Employer Brand Management	269
Modul PERSMARK04: Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing	
Modulbeschreibung	273
Kurs PERSMARK0401: Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing	275
Modul PMGTORG03: Corporate Culture & Change Management	
Modulbeschreibung	279
Kurs PMGTORG0301: Corporate Culture & Change Management	281
Modul PMGTORG04: Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmanagement	
Modulbeschreibung	285
Kurs PMGTORG0401: Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmanagement	287
<hr/>	

2021-04-01

1. Semester

Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre

Modulcode: BWL

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Frank Wernitz (Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre)

Kurse im Modul

- Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre (BWL01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Fallstudie

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Geschichte der Betriebswirtschaftslehre
- Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre
- Unternehmensführung
- Überblick über die Funktionsbereiche im Unternehmen
- Aktuelle Entwicklungen und Megatrends der Betriebswirtschaftslehre

Qualifikationsziele des Moduls**Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die grundlegenden betriebswirtschaftlichen sowie wirtschaftswissenschaftlichen Denk- und Arbeitsweisen anzuwenden.
- die betriebswirtschaftlichen Grundzusammenhänge zu verstehen.
- Kernelemente der Unternehmensführung zu kennen, zu verstehen und anzuwenden.
- die wesentlichen Entscheidungskriterien und Ausgestaltungsmöglichkeiten struktureller Entscheidungen von Unternehmen (Rechtsform, Standort, Unternehmensverbindungen) zu kennen.
- die wichtigsten primären und sekundären Funktionsbereiche eines Unternehmens (Beschaffung, Produktion, Absatz Rechnungswesen, Finanzierung, Personal und deren grundlegende Inhalte, Ziele und Instrumente zu kennen.
- aktuelle Entwicklungen und Megatrends in der Betriebswirtschaftslehre zu kennen und zu analysieren.
- die nötigen Grundlagen zur weiteren Spezialisierung innerhalb der Betriebswirtschaftslehre zu kennen und zu beherrschen.
- grundlegende methodischen Kenntnisse zur Lösung von Fallstudien zu kennen und zu beherrschen und Fallstudien im Team zu erarbeiten und zu präsentieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Grundlage für weitere Module im Bereich Betriebswirtschaftslehre

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

duale Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre

Kurscode: BWL01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Der Kurs Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre setzt sich mit den Grundlagen und Grundbegriffen der Allgemeinen Betriebswirtschaftslehre auseinander. Er vermittelt den Studierenden einen Überblick über die unterschiedlichen Funktionsbereiche eines Betriebs und schafft damit ein Grundverständnis zu den grundsätzlichen Fragen des Wirtschaftens in Unternehmen. Mit dem erfolgreichen Abschluss des Kurses verfügen die Studierenden über das Basiswissen, um darauf aufbauend das betriebswirtschaftliche Spezialwissen im weiteren Verlauf des Studiums zu erwerben.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die grundlegenden betriebswirtschaftlichen sowie wirtschaftswissenschaftlichen Denk- und Arbeitsweisen anzuwenden.
- die betriebswirtschaftlichen Grundzusammenhänge zu verstehen.
- Kernelemente der Unternehmensführung zu kennen, zu verstehen und anzuwenden.
- die wesentlichen Entscheidungskriterien und Ausgestaltungsmöglichkeiten struktureller Entscheidungen von Unternehmen (Rechtsform, Standort, Unternehmensverbindungen) zu kennen.
- die wichtigsten primären und sekundären Funktionsbereiche eines Unternehmens (Beschaffung, Produktion, Absatz Rechnungswesen, Finanzierung, Personal und deren grundlegende Inhalte, Ziele und Instrumente zu kennen.
- aktuelle Entwicklungen und Megatrends in der Betriebswirtschaftslehre zu kennen und zu analysieren.
- die nötigen Grundlagen zur weiteren Spezialisierung innerhalb der Betriebswirtschaftslehre zu kennen und zu beherrschen.
- grundlegende methodischen Kenntnisse zur Lösung von Fallstudien zu kennen und zu beherrschen und Fallstudien im Team zu erarbeiten und zu präsentieren.

Kursinhalt

1. Geschichte der Betriebswirtschaftslehre

2. Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre
 - 2.1 Elemente der Wirtschaft
 - 2.2 Typologie von Unternehmen
 - 2.3 Wirtschaften im Unternehmen
 - 2.4 Umwelt des Unternehmens
3. Unternehmensführung
 - 3.1 Grundlagen und Theorien der Unternehmensführung
 - 3.2 Unternehmensziele, -grundsätze, -leitbilder und -kultur
 - 3.3 Unternehmensethik und gesellschaftliche Verantwortung
 - 3.4 Strategisches Management
 - 3.5 Strukturelle Entscheidungen (Rechtsform, Standort, Unternehmensverbindungen)
 - 3.6 Planung, Entscheidung, Ausführung und Kontrolle
4. Überblick über die Funktionsbereiche im Unternehmen
 - 4.1 Das Modell der Wertkette von Porter
 - 4.2 Primärfunktionen im Unternehmen
 - 4.2.1 Beschaffung
 - 4.2.2 Produktion
 - 4.2.3 Absatz
 - 4.3 Sekundärfunktionen im Unternehmen
 - 4.3.1 Rechnungswesen
 - 4.3.2 Finanzierung
 - 4.3.3 Personal
5. Aktuelle Entwicklungen und Megatrends in der Betriebswirtschaftslehre

Literatur**Pflichtliteratur**

- Haller, S.: Dienstleistungsmanagement: Grundlagen – Konzepte – Instrumente, 7. Aufl., 2017.
<https://link-springer-com.pxz.iubh.de:8443/book/10.1007/978-3-658-16897-1>
- Hutzschenreuter, T.: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Grundlagen mit zahlreichen Praxisbeispielen, 6. Aufl., Wiesbaden 2015.
- Köhler, R./Küpper, H.-U./Pfungsten, A. (Hrsg.): Handwörterbuch der Betriebswirtschaft (HWB), Reihe: Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre, Band 1, 6. Aufl., Stuttgart 2007.
- Schierenbeck, H./Wöhle, C. B.: Grundzüge der Betriebswirtschaftslehre, 19. Aufl., München 2016. <https://www-dawsonera-com.pxz.iubh.de:8443/abstract/9783110480450>
- Thommen, J.-P./Achleitner, A.-K.: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, 8. Aufl., Wiesbaden 2017.
<https://link-springer-com.pxz.iubh.de:8443/book/10.1007/978-3-658-07768-6>
- Vahs, D./Schäfer-Kunz, J.: Einführung in die Betriebswirtschaftslehre, 7. Aufl., Stuttgart 2015.
<https://ebookcentral.proquest.com.pxz.iubh.de:8080/lib/badhonnet/detail.action?docID=2125930>
- Weber, W./Kabst, R./Baum, M.: Einführung in die Betriebswirtschaftslehre, 10. Aufl., 2018.
<https://link-springer-com.pxz.iubh.de:8443/book/10.1007/978-3-658-18252-6>
- Wöhe, G./Döring, U.: Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, 26. Aufl., München 2016.
Zur Fallstudien-Methodik:
- Ellet, W.: Das Fallstudien – Handbuch der Harvard Business School Press: Business Cases Entwickeln und Erfolgreich Auswerten, Bern 2008.
- Mauffete-Leenders, L.A./Erskine, J.A.: Learning with Cases, 2007.
- Zaugg, Robert J./Wenger, Andreas P.: Anleitung zur Bearbeitung von Case Studies, in: WiSt, Heft 3, März 2003, S. 178-182.

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Vorlesung
--------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Fallstudie

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 112,5 h	Präsenzstudium 37,5 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Vorlesung mit integrierter Übung, verbunden mit einem Selbststudium, das durch Übungsaufgaben unterstützt wird. Vorlesungen werden je nach thematischer Eignung von Exkursionen sowie Vorträgen von externen Spezialisten bzw. Kooperationspartnern flankiert. Es können reale Probleme bzw. Anwendungsfälle aus der Praxis in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern bearbeitet werden.

Buchführung und Jahresabschluss

Modulcode: DSBFJA

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

N.N. (Buchführung und Jahresabschluss)

Kurse im Modul

- Buchführung und Jahresabschluss (DSBFJA01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Zwecke, Rechtsgrundlagen und Buchführungspflichten
- Inventur, Inventar und Bilanz
- Grundlagen der Buchungstechnik
- Buchungen mit Umsatzsteuer
- Handels- und Industriebuchführung
- Anschaffungs- und Herstellungskosten
- Planmäßige Abschreibungen von abnutzbaren Wirtschaftsgütern
- Zeitliche Abgrenzungen von Aufwendungen und Erträgen
- Bewertung von Anlage- und Umlaufvermögen
- Kapitalflussrechnung

Qualifikationsziele des Moduls**Buchführung und Jahresabschluss**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Technik der doppelten Buchführung zu beherrschen.
- für wichtige Geschäftsvorfälle die Buchungssätze zu bilden und die betriebswirtschaftlichen Auswirkungen auf den Gewinn und das Vermögen des Unternehmens zu beschreiben.
- eine Bilanz nach den Vorschriften des HGB aufzustellen, zu lesen und zu interpretieren.
- Ansatz- und Bewertungswahlrechten zu beherrschen und deren Auswirkungen auf den Gewinn und das Betriebsvermögen zu beschreiben und zu berechnen.
- eine Kapitalflussrechnung erstellen, interpretieren und mit einer GuV vergleichen.
- durch die Schulung des analytischen Denkens die betrieblichen Abläufe als Güter- und Geldströme betriebswirtschaftlich zu verstehen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

- Kosten- und Leistungsrechnung
- Investition und Finanzierung

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

- B.A. Tourismusmanagement
- B.A. Marketingmanagement
- B.A. Immobilienmanagement
- B.A. Gesundheitsmanagement
- B.A. Personalmanagement
- B.A. Wirtschaftsinformatik

Buchführung und Jahresabschluss

Kurscode: DSBFJA01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	1,5	5	keine

Beschreibung des Kurses

Buchführung und Abschluss sind für die Betriebswirtschaft ein Grundlagenfach und stellen das Handwerkszeug für Teilgebiete des Studienganges dar. Im Teil Buchführung werden die Buchungstechniken für verschiedene Geschäftsvorfälle vermittelt. Der Teil Bewertung stellt die rechtlichen Ansatz- und Bewertungsvorschriften und deren Auswirkungen auf den Gewinn und das Vermögen des Unternehmens dar. Diese Grundlagen werden in verschiedenen Modulen benötigt, insbesondere für die Bilanzanalyse, Kosten- und Leistungsrechnung, Investitions- und Planungsrechnung. Buchführung und Abschluss sind für den Betriebs- und Volkswirte somit ein Werkzeug, das beherrscht werden sollte, um Zugang zu weiterführenden betriebswirtschaftlichen Inhalten zu bekommen. Die Studierenden können die ökonomischen Auswirkungen der Geschäftsfälle und der Bewertungen auf den Gewinn, den Cashflow und die Vermögensstruktur berechnen und beurteilen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Technik der doppelten Buchführung zu beherrschen.
- für wichtige Geschäftsvorfälle die Buchungssätze zu bilden und die betriebswirtschaftlichen Auswirkungen auf den Gewinn und das Vermögen des Unternehmens zu beschreiben.
- eine Bilanz nach den Vorschriften des HGB aufzustellen, zu lesen und zu interpretieren.
- Ansatz- und Bewertungswahlrechten zu beherrschen und deren Auswirkungen auf den Gewinn und das Betriebsvermögen zu beschreiben und zu berechnen.
- eine Kapitalflussrechnung erstellen, interpretieren und mit einer GuV vergleichen.
- durch die Schulung des analytischen Denkens die betrieblichen Abläufe als Güter- und Geldströme betriebswirtschaftlich zu verstehen.

Kursinhalt

1. Zwecke, Rechtsgrundlagen und Buchführungspflichten
2. Inventur, Inventar und Bilanz
 - 2.1 Gesetzliche Vorschriften zur Aufstellung von Inventaren
 - 2.2 Gesetzliche Vorschriften zur Aufstellung von Bilanzen

3. Grundlagen der Buchungstechnik
 - 3.1 Buchen mit Bestandskonten
 - 3.2 Ermittlung des Gewinns und Gliederung der GuV
 - 3.3 Buchen mit Erfolgskonten
 - 3.4 Mehr- und Weniger- Rechnung zur Gewinnermittlung
4. Buchungen mit Umsatzsteuer
 - 4.1 Gesetzlichen Grundlagen der Umsatzsteuer
 - 4.2 Buchen der Umsatzsteuerkonten und Kontenabschluss
5. Handelsbuchführung
 - 5.1 Grundlagen der BWL und deren Umsetzung in die Buchführung
 - 5.2 Buchen der Warenkonten und Kontenabschluss
6. Industriebuchführung
 - 6.1 Grundlagen der BWL und deren Umsetzung in die Buchführung
 - 6.2 Buchen von Vorgängen des Industriebetriebes
7. Anschaffungs- und Herstellungskosten
 - 7.1 Anschaffungskosten
 - 7.2 Herstellungskosten
8. Planmäßige Abschreibungen von abnutzbaren Wirtschaftsgütern
 - 8.1 Allgemeine rechtliche Grundlagen und Buchungen der Abschreibungen
 - 8.2 Abschreibungen von beweglichen Vermögensgegenständen
 - 8.3 Abschreibungen von Gebäuden
9. Zeitliche Abgrenzungen von Aufwendungen und Erträgen
 - 9.1 Rechnungsabgrenzungen
 - 9.2 Antizipative Posten
 - 9.3 Rückstellungen
10. Bewertung
 - 10.1 Anlagevermögen
 - 10.2 Umlaufvermögen
11. Cashflow/Kapitalflussrechnung

Literatur**Pflichtliteratur**

- Burger, A./Burger-Stieber, S. (2018), Grundlagen der Buchführung, Springer Verlag, Wiesbaden. <https://link-springer-com.pxz.iubh.de:8443/book/10.1007%2F978-3-658-20890-5>
- Coenenberg, A. et al. (2018), Einführung in das Rechnungswesen, Schäffer-Pöschel Verlag, Stuttgart, 7. Auflage. <http://eds.a.ebscohost.com.pxz.iubh.de:8080/eds/detail/detail?vid=4&sid=99a5660b-e048-4200-ab6d-ddfbd07ad19c%40sdc-v-sessmgr01&bdata=JnNpdGU9ZWRzLWxpdmUmc2NvcGU9c2l0ZQ%3d%3d#AN=1221476&db=nlebk>
- Coenenberg, A. (2018), Jahresabschluss und Jahresabschlussanalyse, Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart, 25. Auflage. <https://ebookcentral-proquest-com.pxz.iubh.de:8443/lib/badhonnef/detail.action?docID=5534940>
- Deitermann, M./Flader, B./Rückwart, W.-D./Stobbe, S. (2018), Industrielles Rechnungswesen IKR, Winklers Westermann Verlag, Braunschweig, 48. Auflage
- Heno, R. (2018), Jahresabschluss nach Handelsrecht, Steuerrecht und internationalen Standards (IFRS), Springer Gabler Verlag, Wiesbaden
- Wedell, H./Dilling, A. (2018), Grundlagen des Rechnungswesens, NWB Verlag, Herne, 16. überarbeitete Auflage

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Integrierte Vorlesung
--------------------------------------	---

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 131,25 h	Präsenzstudium 18,75 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Integrierte Lehre: Der Kurs verbindet interaktive Präsenzphasen mit online unterstützten Selbstlernphasen. Die Präsenzphasen beziehen sich auf zuvor definierte Kapitel im Studienskript. Die Studierenden erhalten Aufgaben zur Vor- und Nachbereitung und befassen sich vor der jeweiligen Präsenzphase selbstständig mit dem entsprechenden Lernstoff (Flipped Classroom). In den Präsenzphasen wird das Gelernte vertieft.

Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten

Modulcode: DSWISSARB

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Pascal Mandelartz (Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten)

Kurse im Modul

- Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten (DSWISSARB01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Workbook

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Wissenschaftstheoretische Grundlagen und Forschungsparadigmen
- Anwendung guter wissenschaftlicher Praxis
- Methodenlehre
- Literaturverwaltung
- Empirie
- Formen wissenschaftlichen Arbeitens an der IUBH

Qualifikationsziele des Moduls**Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- formale Kriterien einer wissenschaftlichen Arbeit zu verstehen und anzuwenden.
- grundlegende Forschungsmethoden zu unterscheiden und Kriterien guter wissenschaftlicher Praxis zu benennen.
- zentrale wissenschaftstheoretische Grundlagen und Forschungsparadigmen sowie deren Auswirkungen auf wissenschaftliche Forschungsergebnisse zu beschreiben.
- Literaturdatenbanken, Literaturverwaltungsprogramme sowie weitere Bibliotheksstrukturen sachgerecht zu nutzen, Plagiate zu vermeiden und Zitationsstile korrekt anzuwenden.
- die Evidenzkriterien auf wissenschaftliche Texte anzuwenden.
- ein Forschungsthema einzugrenzen und daraus eine Gliederung für wissenschaftliche Texte abzuleiten.
- ein Literatur-, Abbildungs-, Tabellen- und Abkürzungsverzeichnis für wissenschaftliche Texte zu erstellen.
- die unterschiedlichen Formen des wissenschaftlichen Arbeitens an der IUBH zu verstehen und voneinander zu unterscheiden.
- nach wissenschaftlichen Kriterien eigenständig Studien zu verfassen

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Das Modul ist eigenständig. Es liefert Grundlagenkenntnisse für alle weiteren Module.

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Grundlagenmodul aller Bachelorprogramme im Dualen Studium

Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten

Kurscode: DSWISSARB01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	1,5	5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Anwendung guter wissenschaftlicher Praxis gehört zu den akademischen Basisqualifikationen, die im Verlaufe eines Studiums erworben werden sollten. In diesem Kurs geht es um die Unterscheidung zwischen Alltagswissen und Wissenschaft. Dafür ist ein tieferes wissenschaftstheoretisches Verständnis ebenso notwendig, wie das Kennenlernen grundlegender Forschungsmethoden und Instrumente zum Verfassen wissenschaftlicher Texte. Die Studierenden erhalten daher erste Einblicke in die Thematik und werden an Grundlagenwissen herangeführt, dass ihnen zukünftig beim Erstellen wissenschaftlicher Arbeiten dient. Innerhalb der Bachelor Studiengänge werden im Verlauf des Studiums unter anderem Exposés, Projektarbeiten und zum Abschluss des Studiums eine Thesis von den Studenten eigenhändig verfasst. Darüber hinaus erhalten die Studierenden einen Überblick über die unterschiedlichen IUBH Prüfungsformen und einen Einblick in deren Anforderungen und Umsetzung.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- formale Kriterien einer wissenschaftlichen Arbeit zu verstehen und anzuwenden.
- grundlegende Forschungsmethoden zu unterscheiden und Kriterien guter wissenschaftlicher Praxis zu benennen.
- zentrale wissenschaftstheoretische Grundlagen und Forschungsparadigmen sowie deren Auswirkungen auf wissenschaftliche Forschungsergebnisse zu beschreiben.
- Literaturdatenbanken, Literaturverwaltungsprogramme sowie weitere Bibliotheksstrukturen sachgerecht zu nutzen, Plagiate zu vermeiden und Zitationsstile korrekt anzuwenden.
- die Evidenzkriterien auf wissenschaftliche Texte anzuwenden.
- ein Forschungsthema einzugrenzen und daraus eine Gliederung für wissenschaftliche Texte abzuleiten.
- ein Literatur-, Abbildungs-, Tabellen- und Abkürzungsverzeichnis für wissenschaftliche Texte zu erstellen.
- die unterschiedlichen Formen des wissenschaftlichen Arbeitens an der IUBH zu verstehen und voneinander zu unterscheiden.
- nach wissenschaftlichen Kriterien eigenständig Studien zu verfassen

Kursinhalt

1. Wissenschaftstheorie
 - 1.1 Einführung in Wissenschaft und Forschung
 - 1.2 Vorbereitung der wissenschaftlichen Arbeit
 - 1.3 Themenwahl
 - 1.3.1 Themenvorschlag formulieren
 - 1.3.2 Zielsetzung, Forschungsfragestellung und Gliederung
 - 1.4 Quellen und Literatur
 - 1.4.1 Grundsätzliches
 - 1.4.2 Recherche vorbereiten
 - 1.4.2.1 Kataloge
 - 1.4.2.2 Zeitschriftendatenbanken
 - 1.4.2.3 Fachdatenbanken
 - 1.4.2.4 Suchmaschinen im Internet
 - 1.4.3 Recherche durchführen
2. Anwendung guter wissenschaftlicher Praxis
 - 2.1 Forschungsethik
 - 2.2 Evidenzlehre
 - 2.3 Datenschutz und eidesstattliche Erklärung
 - 2.4 Orthografie und Form
 - 2.5 Plagiatsprävention

3. Forschungsmethoden
 - 3.1 Empirische Forschung
 - 3.1.1 Forschungsparadigmen
 - 3.1.2 Auswirkungen wissenschaftlicher Paradigmen auf das Forschungsdesign
 - 3.2 Literatur- und Übersichtsarbeiten
 - 3.3 Erkenntnislogik
 - 3.3.1 Induktion
 - 3.3.2 Deduktion
 - 3.4 Daten erheben
 - 3.5 Datenarten
 - 3.5.1 Sekundärdaten
 - 3.5.2 Primärdaten
 - 3.6 Primäre Datenerhebung
 - 3.6.1 Quantitative Datenerhebung
 - 3.6.2 Qualitative Datenerhebung
 - 3.6.3 Methodenmix
 - 3.7 Methodenkritik und Selbstreflexion
4. Daten darstellen und auswerten
 - 4.1 Skalentypen
 - 4.2 Erhebungsverfahren
 - 4.3 Befragungen
 - 4.4 Inhaltsanalyse
 - 4.5 Fallstudien
 - 4.6 Daten auswerten
 - 4.7 Daten darstellen
 - 4.8 Daten analysieren und interpretieren
5. Wissenschaftliches Arbeiten an der IUBH
 - 5.1 Exposés und Projektarbeiten
 - 5.2 Seminararbeit
 - 5.3 Projektbericht
 - 5.4 Fallstudie
 - 5.5 Bachelorarbeit
 - 5.6 Fachpräsentation/Referat

Literatur**Pflichtliteratur**

- Flick, U. et al. (2012). Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. 3. Auflage. Weinheim: Beltz Verlag.
- Hug, T. & Poscheschnik, G. (2015). Empirisch Forschen. 2. Auflage. Wien: Verlag Huter & Roth KG.
- Kipman, U., Leopold-Wildburger, U., & Reiter, T. (2017). Wissenschaftliches Arbeiten 4.0: Vortragen und Verfassen leicht gemacht. Wiesbaden: Springer-Verlag.
- Klapper, D., Konradt, U., Walter, A., & Wolf, J. (2009). Methodik der empirischen Forschung (Vol. 3). S. Albers (Ed.). Wiesbaden: Gabler.
- Mason, P., & McBride, P. K. (2014). Researching tourism, leisure and hospitality for your dissertation. Goodfellow Publishers.
- Schwaiger, M., & Meyer, A. (Eds.). (2011). Theorien und Methoden der Betriebswirtschaft: Handbuch für Wissenschaftler und Studierende. München: Vahlen.
- Stock, S., Schneider, P., Peper, E., & Molitor, E. (Eds.). (2018). Erfolgreich wissenschaftlich arbeiten: Alles, was Studierende wissen sollten. Berlin: Springer-Verlag.
- Theisen, M. R. (2013). Wissenschaftliches Arbeiten: Erfolgreich bei Bachelor- und Masterarbeit. München: Vahlen.
- Werner, M., Vogt, S., & Scheithauer, L. (2016). Wissenschaftliches Arbeiten in der Sozialen Arbeit. Wochenschau Verlag.

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Übung
--------------------------------------	-------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Workbook

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
131,25 h	18,75 h	0 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden
Bei Übungen handelt es sich um Vorlesungen mit einem Übungsanteil von mindestens 50%.

DSWISSARB01

Computer Training

Modulcode: DSCTR

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

N.N. (Computer Training)

Kurse im Modul

- Computer Training (DSCTR01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Workbook

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Windows 10
- Cloud und Sicherheit
- E-Mail-Programm am Beispiel von Outlook
- E-Mails – Umgang und Sicherheit
- Textverarbeitung am Beispiel von Word
- Tabellenverarbeitung am Beispiel von Excel
- Präsentationsprogramme am Beispiel von PowerPoint

Qualifikationsziele des Moduls**Computer Training**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die grundlegenden Kenntnisse in Standard-Software eines modernen Office-Arbeitsplatzes im Unternehmensumfeld zu beherrschen.
- einen sicheren Umgang mit Informationen in dezentralen Systemstrukturen (Cloud) zu haben und wissen, wie sie sowohl Desktop- als auch mobile Geräte sicher einsetzen können.
- berufs- und studienbezogene Texte, Tabellen und Präsentationen eigenständig und in Teams in geeigneten Programmen zu konzipieren, erstellen und überarbeiten.
- mit dem Medium E-Mail geeignet, bewusst und sicher umgehen können und wissen, wie ein Standardprogramm zum Austausch und der Verwaltung von E-Mails einzusetzen ist.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

- Projektmanagement
- Wissenschaftliches Arbeiten
- Statistik

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

- Betriebswirtschaftslehre
- Immobilienwirtschaft
- Tourismusmanagement
- Gesundheitsmanagement
- Personalmanagement
- Logistikmanagement

Computer Training

Kurscode: DSCTR01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	1.5	5	keine

Beschreibung des Kurses

Der Kurs vermittelt Studierenden zentrale Kenntnisse in der Anwendung von Standard-Software, die in modernen Office-Arbeitsplätzen eingesetzt wird. Der Schwerpunkt liegt hierbei auf dem Umgang mit dem Betriebssystem sowie mit Text-, Tabellen-, und Präsentationsprogrammen. Außerdem wird der bewusste und sichere Umgang mit dem Medium E-Mail vermittelt und das Thema Informationssicherheit und Umgang mit dezentralen Daten/Diensten (Cloud) thematisiert. Im Rahmen zusätzlicher Wahlthemen können weitere Kompetenzen auf freiwilliger Basis vertieft und je nach Interesse und Bedarf spezialisiert werden. Die Wahlthemen sind nicht prüfungsrelevant. Hierzu zählt der Umgang mit Systemen für das Projekt- oder Datenbankmanagement oder die Besonderheiten der digitalen Zusammenarbeit und die dafür benötigte Infrastruktur.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die grundlegenden Kenntnisse in Standard-Software eines modernen Office-Arbeitsplatzes im Unternehmensumfeld zu beherrschen.
- einen sicheren Umgang mit Informationen in dezentralen Systemstrukturen (Cloud) zu haben und wissen, wie sie sowohl Desktop- als auch mobile Geräte sicher einsetzen können.
- berufs- und studienbezogene Texte, Tabellen und Präsentationen eigenständig und in Teams in geeigneten Programmen zu konzipieren, erstellen und überarbeiten.
- mit dem Medium E-Mail geeignet, bewusst und sicher umgehen können und wissen, wie ein Standardprogramm zum Austausch und der Verwaltung von E-Mails einzusetzen ist.

Kursinhalt

1. Windows 10
 - 1.1 Anmeldung und erster Eindruck
 - 1.2 Hardware, Software, Sicherheitseinstellungen
 - 1.3 Anpassung von Windows 10
 - 1.4 Neue Feature
 - 1.5 Internetbrowser Edge

2. Cloud und Sicherheit
 - 2.1 Desktop-Computer und mobile Geräte sicher verwenden
 - 2.2 Einführung in die Informationssicherheit
 - 2.3 Einführung in Cloud Computing
 - 2.4 Microsoft Office 365: Anwendungen
3. E-Mail-Programm am Beispiel von Outlook
 - 3.1 Kennenlernen der Funktionen in Outlook
 - 3.2 Verwalten von Unterhaltungen und E-Mails in Outlook
 - 3.3 Verwalten von Anhängen und Einfügen von Elementen und Signaturen in Outlook
4. E-Mails – Umgang und Sicherheit
 - 4.1 Wirksames Einsetzen von E-Mails und Instant Messaging
 - 4.2 Adressieren und Weiterleiten von E-Mails
 - 4.3 Verwalten Ihrer E-Mails
 - 4.4 E-Mails, Internet und soziale Medien im Unternehmensumfeld sicher verwenden
5. Textverarbeitung am Beispiel von Word
 - 5.1 Die Benutzeroberfläche und allgemeine Aufgaben in Word
 - 5.2 Formatieren von Text in Word
 - 5.3 Anpassen von Einstellungen und Verwenden von Dokumentansichten in Word
 - 5.4 Erstellen und Formatieren von Tabellen in Word
 - 5.5 Kopfzeilen, Fußzeilen, Seitenzahlen und Layout in Word
6. Tabellenverarbeitung am Beispiel von Excel
 - 6.1 Erstellen, Bearbeiten und Speichern von Tabellen
 - 6.2 Formatieren von Daten
 - 6.3 Darstellen von Daten
 - 6.4 Formeln und Funktionen
7. Präsentationsprogramme am Beispiel von PowerPoint
 - 7.1 Eine Präsentation planen
 - 7.2 Erstellen von Präsentationen
 - 7.3 Präsentationen ansprechend gestalten
 - 7.4 Animationen und Medi

Literatur**Pflichtliteratur**

- Studienskript aus dem FS
- Fahnenstich, K./Haselier, R. (2016): Microsoft Office 2016. Das Handbuch. O'Reilly/dpunkt.verlag, Heidelberg. ISBN-13: 978-3960090106.
- Hauenherm, E. (2017): Effiziente Kommunikation im Unternehmen. Konzepte & Lösungen mit Microsoft-Plattformen. Hanser, München. ISBN-13: 978-3446446816.
- Hölscher, L. (2016): Microsoft Access 2016. Das Handbuch. O'Reilly/dpunkt.verlag, Heidelberg. ISBN-13: 978-3960090113.
- McConnell, S./Munzel, M. (2017): Schnelleinstieg in SAP. 2. Auflage, Espresso Tutorials, Gleichen. ISBN-13: 978-3960121305.
- Langer, W. (2016): Access 2016. Das umfassende Handbuch. Rheinwerk Computing, Bonn. ISBN-13: 978-3836219419.
- Philipp, G. (2016): Office 2016. Das Praxishandbuch. Markt + Technik Verlag, Burgthann. ISBN-13: 978-3959820134.
- Rosenstock, J. (2016) Microsoft Project 2016: Das umfassende Handbuch. 3. Auflage, Rheinwerk Computing, Bonn. ISBN-13: 978-3836241113.
- Saumweber, W. (2015): Windows 10: Das große Handbuch. Vierfarben Verlag/ Rheinwerk, Bonn. ISBN-13: 978-3842101623.
- Vossen, G./Haselmann, T./Hoeren T. (2012): Cloud-Computing für Unternehmen: Technische, wirtschaftliche, rechtliche und organisatorische Aspekte. dpunkt.verlag, Heidelberg. ISBN-13: 978-3898648

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Integrierte Vorlesung
--------------------------------------	---

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Workbook

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 131,25 h	Präsenzstudium 18,75 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Integrierte Lehre: Der Kurs verbindet interaktive Präsenzphasen mit online unterstützten Selbstlernphasen. Die Studierenden erhalten abgestimmte Aufgaben zur Vor- und Nachbereitung und befassen sich vor der jeweiligen Präsenzphase selbstständig mit dem entsprechenden Lernstoff (Flipped Classroom). Die Präsenzphasen bauen inhaltlich auf den zuvor definierten Kapiteln des Studienskripts auf. Das selbstständig Gelernte wird durch verschiedenartige Übungen unter Anleitung des Dozent/der Dozentin in der Präsenzphase vertieft.

Praxisprojekt I

Modulcode: PRAXP1

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

N.N. (Praxisprojekt I)

Kurse im Modul

- Praxisprojekt I (PRAXP101)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Projektarbeit

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Planung des Praxisprojektes
- Reflexion des beruflichen Handelns
- Erprobung von Konzepten und Methoden in der Praxis
- Dokumentation und Auswertung des Projektes

Qualifikationsziele des Moduls**Praxisprojekt I**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das im Studium bisher erworbene Wissen auf praktische Probleme anzuwenden.
- haben die Studierenden einen Einblick in die betriebliche Arbeitspraxis gewonnen.
- komplexe Probleme aus der Praxis selbstständig bearbeiten zu können.
- haben die Studierenden kreative und kommunikative Fähigkeiten in Form von Projekt- und Beratungskompetenz entwickelt.
- haben die Studierenden instruktive Beobachtungen und Erfahrungen im Handeln gemacht.
- sind die Studierenden dazu befähigt, die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, komplexen Handlungssituationen und der eigenen Person zu reflektieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

- Praxisprojekt II
- Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

alle dualen Bachelorprogramme

Praxisprojekt I

Kurscode: PRAXP101

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	0	5	keine

Beschreibung des Kurses

Im Rahmen des Praxisprojektes bearbeiten die Studierenden eine praxisrelevante Fragestellung mit Unternehmensbezug unter Einleitung einer/s Lehrenden. Sie recherchieren eigenständig Literatur, arbeiten den durch Literatur dokumentierten Stand der Wissenschaft hinsichtlich des gewählten Themas heraus und leisten einen Beitrag zur Anwendung und/oder Weiterentwicklung des Themas. Die Studierenden präsentieren ihre Lösungen und Empfehlungen in einer schriftlichen Projektarbeit.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das im Studium bisher erworbene Wissen auf praktische Probleme anzuwenden.
- haben die Studierenden einen Einblick in die betriebliche Arbeitspraxis gewonnen.
- komplexe Probleme aus der Praxis selbstständig bearbeiten zu können.
- haben die Studierenden kreative und kommunikative Fähigkeiten in Form von Projekt- und Beratungskompetenz entwickelt.
- haben die Studierenden instruktive Beobachtungen und Erfahrungen im Handeln gemacht.
- sind die Studierenden dazu befähigt, die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, komplexen Handlungssituationen und der eigenen Person zu reflektieren.

Kursinhalt

- Die Studierenden haben im Modul „Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten“ gelernt, wie eine wissenschaftliche Fragestellung zu bearbeiten und wie die Ergebnisse ihrer wissenschaftlichen Arbeit darzustellen sind. In der Projektarbeit setzen sie dies unter Anleitung einer/s Lehrenden praktisch um. Sie recherchieren eigenständig Literatur, arbeiten den durch Literatur dokumentierten Stand der Wissenschaft hinsichtlich des gewählten Themas heraus und leisten einen Beitrag zur Anwendung und/oder Weiterentwicklung des Themas. Die Bearbeitung aller Projektarbeiten bereitet die Studierenden auf die Bachelorarbeit vor, in der sie einen größeren eigenen Beitrag zur wissenschaftlichen Weiterentwicklung des Themas erbringen.
- Das Thema der Projektarbeit ist vorgegeben.
- Umfang: Projektarbeiten sind im Umfang von 15 bis maximal 25 Textseiten anzufertigen. Verzeichnisse sowie Anlagen zählen nicht zum Umfang.
- Gliederung: Die Gliederung ist Teil der Arbeit und soll zeigen, wie das Thema verstanden wurde. Sie muss daher den logischen Aufbau der Arbeit widerspiegeln und einen Überblick über den Inhalt der Arbeit geben. Die Gliederungstiefe sollte dem Thema angemessen sein.

- Inhalt der Arbeit: Sachliche Bemerkungen zu Gegenstand, Ziel, methodischem Aufbau sowie erste Begriffsklärungen sollten im ersten Gliederungspunkt behandelt werden. Es sind inhaltliche Eingrenzungen zu begründen, die besondere Relevanz der Arbeit ist aufzuzeigen, und die Thematik ist in einen größeren Rahmen einzuordnen. Weiterhin ist eine Einführung in die zu bearbeitende Problematik vorzunehmen. Der Hauptteil sollte anspruchsvolle eigene und fremde Erkenntnisse zum Thema und nicht bloßes Lehrbuchwissen umfassen. Die Methodik und der eigene wissenschaftliche Beitrag sollten klar herausgestellt werden. Die abschließenden Gedanken einer Arbeit sind im letzten Gliederungspunkt festzuhalten. Dieser Punkt sollte mit einer Überschrift versehen sein, die erkennen lässt, ob der Verfasser die Ergebnisse zusammenfasst, eine knappe Darstellung von Thesen oder einen Ausblick auf ungelöste Probleme beabsichtigt. Falls in der Einleitung eine Frage aufgeworfen wurde, ist diese hier kurz und knapp zu beantworten.
- Formale Anforderungen: Bestandteile der Projektarbeit sind:
 - (1) Titelblatt (Gestaltungsmuster siehe Anlage)
 - (2) Inhaltsverzeichnis bzw. Gliederung (mit Angabe der Seiten)
 - (3) Abkürzungsverzeichnis
 - (4) Abbildungsverzeichnis (bei mehr als 3 Abbildungen)
 - (5) Tabellenverzeichnis (bei mehr als 3 Tabellen)
 - (6) Text der Arbeit
 - (7) (gegebenenfalls) Anlage
 - (8) Literaturverzeichnis
 - (9) Eidesstattliche ErklärungDaneben sind anerkannte Standards hinsichtlich Zitierweise, Layout, Nummerierung von Seiten, Abbildungen und Tabellen, Quellenangabe sowie Angaben im Literaturverzeichnis zu beachten. Die genauen formalen Anforderungen sind in den „Richtlinien für die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten (Projektarbeit, Bachelorarbeit) an der IUBH Duales Studium“ festgehalten.
- Anforderungen an die Projektarbeit des ersten Fachsemesters im Besonderen: Die im ersten Fachsemester zu erstellende Projektarbeit dient primär dem Erlernen und dem Training wissenschaftlicher Grundqualifikationen. Im ersten Fachsemester werden durch die Hochschule verbindliche Themenstellungen aus dem Bereich der allgemeinen Betriebswirtschaftslehre vergeben, die von den Studierenden mit Blick auf ihren jeweiligen Praxisbetrieb bearbeitet werden. Die Erstellung der Projektarbeit wird zum einen durch Lehrende der Hochschule intensiv vorbereitet und betreut und zum anderen durch die Lehrveranstaltung „Wissenschaftliches Arbeiten“ begleitet. Für die Benotung der Projektarbeit des ersten Fachsemesters liegt das Gewicht je zur Hälfte auf formaler Gestaltung und schriftlicher Ausführung einerseits sowie auf Methodik und Inhalt andererseits.

Literatur**Pflichtliteratur**

- Karmasin, M., Ribing, R. (2017), Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten: Ein Leitfaden für Seminararbeiten, Bachelor-, Master- und Magisterarbeiten, Diplomarbeiten und Dissertationen, 9. Auflage, UTB, Stuttgart.

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Praxisprojekt
--------------------------------------	---------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Projektarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
0 h	0 h	0 h	0 h	150 h	150 h

Lehrmethoden
Selbstständige Projektbearbeitung unter akademischer Anleitung.

2. Semester

Wirtschaftsmathematik

Modulcode: DSWIMA

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

N.N. (Wirtschaftsmathematik)

Kurse im Modul

- Wirtschaftsmathematik (DSWIMA01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Grundlagen der Analysis
- Funktionen
- Differenzialrechnung
- Multivariate Funktionen
- Folgen und Reihen
- Integralrechnung

Qualifikationsziele des Moduls**Wirtschaftsmathematik**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die grundlegenden wirtschaftsmathematischen Werkzeuge und Methoden anzuwenden und können diese bei Bedarf abrufen und auf andere wirtschaftswissenschaftliche Fragestellungen anwenden.
- mathematische Herleitungen in anderen Modulen nachzuvollziehen und zu verstehen.
- einen Zugang zu eigenen analytischen Schlussfolgerungen zu erlangen.
- quantitative Zusammenhänge eigenständig zu erkennen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

- Statistik
- Investition und Finanzierung
- Grundlagen der Volkswirtschaftslehre

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

- Bachelor Betriebswirtschaftslehre
- Bachelor Marketing Management
- Bachelor Logistikmanagement

Wirtschaftsmathematik

Kurscode: DSWIMA01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	1.5	5	keine

Beschreibung des Kurses

Mathematik gehört im Bereich der BWL zu den Grundlagenfächern und stellt damit als Querschnittsfunktion fächerübergreifend quantitative Methoden bereit. Diese Grundlagen werden in sehr vielen Kursen und Modulen benötigt, zum Beispiel im Bereich der Investitions- und Finanztheorie, Mikro- und Makroökonomie, Logistik oder Marketing, um nur ein paar Beispiele zu nennen. Die Wirtschaftsmathematik ist für den Betriebswirt und Volkswirtschaftler somit ein Werkzeug, das beherrscht werden sollte, um Zugang zu weiterführenden Inhalten zu bekommen. Diesem Verständnis folgend fokussiert das Modul Wirtschaftsmathematik primär die ökonomische Anwendung von mathematischen Methoden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die grundlegenden wirtschaftsmathematischen Werkzeuge und Methoden anzuwenden und können diese bei Bedarf abrufen und auf andere wirtschaftswissenschaftliche Fragestellungen anwenden.
- mathematische Herleitungen in anderen Modulen nachzuvollziehen und zu verstehen.
- einen Zugang zu eigenen analytischen Schlussfolgerungen zu erlangen.
- quantitative Zusammenhänge eigenständig zu erkennen.

Kursinhalt

1. Grundlagen der Analysis
 - 1.1 Arithmetische und algebraische Grundlagen
 - 1.2 Summen und Produkte
 - 1.3 Gleichungen
 - 1.4 Ungleichungen
2. Funktionen
 - 2.1 Einführung
 - 2.2 Darstellungsformen
 - 2.3 Eigenschaften von Funktionen
 - 2.4 Grundlegende Funktionstypen
 - 2.5 Ausgewählte ökonomische Anwendungen

3. Differenzialrechnung I
 - 3.1 Differenzen- und Differenzialquotient
 - 3.2 Differenzieren
 - 3.3 Höhere Ableitungen
 - 3.4 Bedeutung der ersten und zweiten Ableitung
4. Differenzialrechnung II: Anwendungen
 - 4.1 Marginalanalyse
 - 4.2 Kurvendiskussion
 - 4.3 Cournot-Punkt
5. Multivariate Funktionen
 - 5.1 Lineare und nicht lineare multivariate Funktionen
 - 5.2 Partielle Ableitungen
 - 5.3 Extremwertbestimmung
 - 5.4 Extremwertbestimmung unter Nebenbedingungen
6. Folgen und Reihen
 - 6.1 Arithmetische und geometrische Folgen
 - 6.2 Arithmetische und geometrische Reihen
 - 6.3 Finanzmathematische Anwendungen
7. Integralrechnung
 - 7.1 Das unbestimmte Integral
 - 7.2 Das bestimmte Integral

Literatur**Pflichtliteratur**

- Ohse, D. (2004): Mathematik für Wirtschaftswissenschaftler I. Analysis. 6. Auflage, Vahlen, München. ISBN-13: 978-3800631230.
- Sydsaeter, K./Hammond, P. (2008): Mathematik für Wirtschaftswissenschaftler. Basiswissen mit Praxisbezug. 3. Auflage, Pearson, München. ISBN-13: 978-3827373571

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Übung
--------------------------------------	-------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
131,25 h	18,75 h	0 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden
<p>Bei Übungen im dualen Studium handelt es sich um Vorlesungen mit einem Übungsanteil von mindestens 50%. Ziel ist es, erworbene Kompetenzen z.B. durch die Bearbeitung von an die Berufspraxis anknüpfenden Aufgaben, Fallstudien, Planspielen, Entwürfen oder Rechnerpraktika zu festigen und zu vertiefen. Der/die Lehrende leitet die Veranstaltung, stellt Aufgaben und gibt Lösungshilfen. Da Übungen in der Regel in Form von Gruppenarbeiten durchgeführt werden, aber auch ein höherer Anteil an Eigeninitiative von den Studierenden erwartet wird (Hausaufgaben), dienen sie darüber hinaus dem Erwerb von Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit, Präsentationstechniken, wissenschaftlichen Arbeits- und Kommunikationstechniken sowie dem Selbst- und Zeitmanagement.</p>

DSWIMA01

Kosten- und Leistungsrechnung

Modulcode: DSKLR

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

N.N. (Kosten- und Leistungsrechnung)

Kurse im Modul

- Kosten- und Leistungsrechnung (DSKLR01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Einführung in die Kosten- und Leistungsrechnung
- Kostenartenrechnung
- Kostenstellenrechnung
- Kostenträgerrechnung auf Vollkostenbasis
- Deckungsbeitragsrechnung
- Fallstudien zur Vollkosten- und Deckungsbeitragsrechnung
- Teilkostenrechnung
- Plankostenrechnung

Qualifikationsziele des Moduls**Kosten- und Leistungsrechnung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Stellung und die Notwendigkeit der Kosten- und Leistungsrechnung als Teilgebiet des Rechnungswesens zu erkennen.
- Kosten und Leistungen zu klassifizieren und im Rahmen der Kostenarten-, und Kostenstellenrechnung anhand von Beispielen aufzubereiten.
- unterschiedliche Möglichkeiten der Kosten- bzw. Preiskalkulation zu kennen.
- auf Basis der Deckungsbeitragsrechnung kurzfristige Entscheidungen kostenrechnerisch stützen zu können.
- die Break-even-Analyse zu beherrschen.
- Preisuntergrenzen und optimale Produktportfolios ermitteln zu können.
- die Grundlagen der strategischen Planung auf Basis der Kosten- und Leistungsrechnung zu kennen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

- Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre
- Marketing
- Wirtschaftsmathematik
- Investition und Finanzierung
- Grundlagen des Controllings

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

- B.A. Tourismusmanagement
- B.A. Marketingmanagement
- B.A. Immobilienmanagement
- B.A. Gesundheitsmanagement
- B.A. Personalmanagement
- B.A. Wirtschaftsinformatik

Kosten- und Leistungsrechnung

Kurscode: DSKLR01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	1.5	5	keine

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs erhalten die Studierenden einen fundierten Einblick sowohl in die begrifflichen und inhaltlichen als auch in die methodischen und abrechnungstechnischen Grundlagen der Kostenrechnung. Zu Beginn des Kurses werden die Grundbegriffe der Kosten- und Leistungsrechnung eingeführt. Darauf aufbauend werden die vier wesentlichen Bestandteile der Ist-Kostenrechnung erläutert. Als erstes wird die Kostenartenrechnung dargestellt, die vermittelt, welche Kosten in der Abrechnungsperiode entstanden sind. In der darauf aufbauenden Kostenstellenrechnung werden die entstandenen Kosten den verursachenden Betriebsteilen zugeordnet. In der Kostenträgerrechnung wird berechnet, wofür die Kosten angefallen sind. Die Kostenträgerrechnung unterscheidet nach Stückrechnung und Zeitrechnung. Diese Kursschwerpunkte werden vertieft durch Fallstudien zur Vollkosten- und Deckungsbeitragsrechnung.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Stellung und die Notwendigkeit der Kosten- und Leistungsrechnung als Teilgebiet des Rechnungswesens zu erkennen.
- Kosten und Leistungen zu klassifizieren und im Rahmen der Kostenarten-, und Kostenstellenrechnung anhand von Beispielen aufzubereiten.
- unterschiedliche Möglichkeiten der Kosten- bzw. Preiskalkulation zu kennen.
- auf Basis der Deckungsbeitragsrechnung kurzfristige Entscheidungen kostenrechnerisch stützen zu können.
- die Break-even-Analyse zu beherrschen.
- Preisuntergrenzen und optimale Produktportfolios ermitteln zu können.
- die Grundlagen der strategischen Planung auf Basis der Kosten- und Leistungsrechnung zu kennen.

Kursinhalt

1. Einführung in die Kosten- und Leistungsrechnung
2. Kostenartenrechnung
 - 2.1 Kostengliederung
 - 2.2 Kostenerfassung
 - 2.3 Kostenabgrenzung und -verrechnung

3. Kostenstellenrechnung
 - 3.1 Gliederung des Unternehmens in Kostenstellen
 - 3.2 Betriebsabrechnungsbogen und Kostenverteilung
 - 3.3 Wirtschaftlichkeitskontrolle durch Normalkostenvergleich
4. Kostenträgerrechnung auf Vollkostenbasis
 - 4.1 Kostenträgerstückrechnung
 - 4.2 Kostenträgerzeitrechnung
5. Deckungsbeitragsrechnung
 - 5.1 Nachteile der Vollkostenrechnung
 - 5.2 Kostenverhalten und Kostenauflösung
 - 5.3 Anwendung der Deckungsbeitragsrechnung
6. Fallstudie zur Vollkosten- und Deckungsbeitragsrechnung
7. Plankostenrechnung
 - 7.1 Einführung
 - 7.2 Plankostenermittlung
 - 7.3 Verfahren zur Plankostenrechnung

Literatur**Pflichtliteratur**

- Bürger, A. (2017), Prüfungstraining Kosten- und Leistungsrechnung - Aufgaben, Lösungen, Klausuren, Schäffer-Pöschel Verlag Stuttgart.
- Coenberg, A. (2016), Fischer, T., Günther, T., Kostenrechnung und Kostenanalyse, Schäffer-Pöschel Verlag Stuttgart. , 7. Auflage. http://search.ebscohost.com.pxz.iubh.de:8080/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1214580&lang=de&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_C
- Däumler, K., Grabe, J. (2013); Kostenrechnung 1 – Grundlagen.- Herne/Berlin: Verlag Neue Wirtschafts – Briefe, 11. Auflage.
- Däumler, K.; Grabe, J. (2013), Kostenrechnung 2 – Deckungsbeitragsrechnung.- Herne/Berlin: Verlag Neue Wirtschaftsbriefe, 10. Auflage.
- Horsch, J. (2018), Kostenrechnung – Klassische und neue Methoden in der Unternehmenspraxis, SpringerGabler Verlag, 3. Auflage, Wiesbaden. <https://link-springer-com.pxz.iubh.de:8443/book/10.1007%2F978-3-658-20030-5>
- Olfert, K.; (2018), Kostenrechnung (Kompendium der praktischen Betriebswirtschaft). Ludwigshafen, F. Kiehl Verlag, 18. Auflage. <https://ebookcentral-proquest-com.pxz.iubh.de:8443/lib/badhonnef/detail.action?docID=4622557>
- Olfert, K. (2016), Kompakt- Training Kostenrechnung.- Ludwigshafen, F. Kiehl Verlag, 8. Auflage.

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Integrierte Vorlesung
--------------------------------------	---

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 131,25 h	Präsenzstudium 18,75 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Integrierte Lehre: Der Kurs verbindet interaktive Präsenzphasen mit online unterstützten Selbstlernphasen. Die Präsenzphasen beziehen sich auf zuvor definierte Kapitel im Studienskript. Die Studierenden erhalten Aufgaben zur Vor- und Nachbereitung und befassen sich vor der jeweiligen Präsenzphase selbstständig mit dem entsprechenden Lernstoff (Flipped Classroom). In den Präsenzphasen wird das Gelernte vertieft.

Grundlagen der Volkswirtschaftslehre

Modulcode: VWL

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Dr. Jürgen Kumbartzki (Grundlagen der Volkswirtschaftslehre)

Kurse im Modul

- Grundlagen der Volkswirtschaftslehre (VWL01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Einordnung der Volkswirtschaftslehre
- Mikroökonomische Analyse der Nachfrage und des Angebotes
- Marktformen und Preisbildung
- Elastizitäten
- Grundlagen der Wohlfahrtsökonomik
- Marktregulierungen: Eingriffe in die Preisbildung
- Steuern und Subventionen
- Ziele der Wirtschaftspolitik
- Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung
- Grundlagen der Konjunktur-, Geld- und Fiskalpolitik

Qualifikationsziele des Moduls**Grundlagen der Volkswirtschaftslehre**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Volkswirtschaftslehre in den Grundzusammenhang der Wirtschaftswissenschaften einzuordnen.
- den Unterschied zwischen der Mikro- und der Makroökonomie und deren wesentliche Elemente zu kennen.
- ökonomische Modelle zu verstehen und positive von normativen Aussagen zu unterscheiden.
- das Verhalten der Marktakteure nachzuvollziehen, das Konzept des Marktgleichwichts und die zentrale Steuerungsfunktion des Preises für die Allokation knapper Ressourcen zu begreifen.
- die Gründe für Marktversagen zu kennen und die Auswirkungen staatlicher Eingriffe einschätzen zu können.
- die Grundlagen der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung zu beherrschen.
- die Ziele der Wirtschaftspolitik und deren Umsetzung im Rahmen der Konjunktur-, Fiskal- und Geldpolitik zu kennen.
- mit den elementaren ökonomischen Grundtatbeständen vertraut zu sein.
- mit Hilfe ihrer volkswirtschaftlichen Kompetenz, aktuelle wirtschaftspolitische Probleme und Medieninformationen einzuordnen und tiefergehend zu beurteilen.
- gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu analysieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Grundlage für weitere Module im Bereich Volkswirtschaftslehre

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

duale Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Grundlagen der Volkswirtschaftslehre

Kurscode: VWL01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Dieser Kurs vermittelt Grundkenntnisse sowie spezifische wissenschaftliche Methoden und Techniken der Volkswirtschaftslehre. Die Studierenden entwickeln ein Verständnis für ökonomische Grundprobleme im Hinblick auf die Allokation knapper Güter in privaten Haushalten, auf Märkten und im Staatswesen. Auf Ebene der Mikroökonomie erfolgt eine detaillierte Analyse auf Nachfrage- und Angebotsseite. Im Kern wird das Wahl- und Entscheidungsverhalten von Haushalten und Unternehmen sowie deren Zusammenwirken auf Märkten in Abhängigkeit von Marktform und -struktur beleuchtet. Zudem werden die Einflussmöglichkeiten staatlicher Eingriffe und deren Konsequenzen analysiert und bewertet. Auf Ebene der Makroökonomik werden ökonomische Zusammenhänge auf aggregierter Ebene betrachtet. Im Rahmen dieses Modulabschnitts erfolgt eine genauere (ex-post) Betrachtung der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung, bevor im Rahmen volkswirtschaftlicher ex-ante Analysen Güter-, Geld- und Arbeitsmarkt detailliert betrachtet werden. Im weiteren Verlauf des Moduls werden darauf aufbauend unterschiedliche makroökonomische Grundüberzeugungen dargestellt und hinsichtlich ihrer wirtschaftspolitischen Konsequenzen analysiert und bewertet.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Volkswirtschaftslehre in den Grundzusammenhang der Wirtschaftswissenschaften einzuordnen.
- den Unterschied zwischen der Mikro- und der Makroökonomie und deren wesentliche Elemente zu kennen.
- ökonomische Modelle zu verstehen und positive von normativen Aussagen zu unterscheiden.
- das Verhalten der Marktakteure nachzuvollziehen, das Konzept des Marktgleichwichts und die zentrale Steuerungsfunktion des Preises für die Allokation knapper Ressourcen zu begreifen.
- die Gründe für Marktversagen zu kennen und die Auswirkungen staatlicher Eingriffe einschätzen zu können.
- die Grundlagen der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung zu beherrschen.
- die Ziele der Wirtschaftspolitik und deren Umsetzung im Rahmen der Konjunktur-, Fiskal- und Geldpolitik zu kennen.
- mit den elementaren ökonomischen Grundtatbeständen vertraut zu sein.
- mit Hilfe ihrer volkswirtschaftlichen Kompetenz, aktuelle wirtschaftspolitische Probleme und Medieninformationen einzuordnen und tiefergehend zu beurteilen.
- gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu analysieren.

Kursinhalt

1. Einordnung der Volkswirtschaftslehre
2. Mikroökonomische Analyse der Nachfrage
3. Mikroökonomische Analyse des Angebotes
4. Marktformen und Preisbildung
5. Elastizitäten
6. Marktregulierungen: Eingriffe in die Preisbildung
7. Steuern und Subventionen
8. Konsumentenpräferenzen und Handel
9. Ziele der Wirtschaftspolitik
10. Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung
11. Grundlagen der Konjunkturpolitik
12. Grundlagen der Geldpolitik
13. Grundlagen der Fiskalpolitik

Literatur**Pflichtliteratur**

- Blanchard, O./Illing, G.: Makroökonomie, 7. aktualisierte und erweiterte Aufl., Pearson, Halbergmoos, 2017
<https://ebookcentral-proquest-com.pxz.iubh.de:8443/lib/badhonnef/detail.action?docID=5583864>
- Bofinger, P.: Grundzüge der Volkswirtschaftslehre, 4. Aufl., Pearson, Halbergmoos, 2015.
- Bofinger, P./Mayer, E.: Grundzüge der Volkswirtschaftslehre – das Übungsbuch, 3. Aufl., Pearson, Halbergmoos, 2015.
- Hagen, T./Klüh, U./Sauer, St.: Makroökonomie Übungsbuch, 5. Aufl. Pearson, Halbergmoos, 2017
- Hamilton, J.H./Suslow V.Y.: Übungen zur Mikroökonomie, 9. Aufl., Pearson, Halbergmoos, 2018
- Herrmann, M.: Arbeitsbuch Grundzüge der Volkswirtschaftslehre, 5. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart, 2016
- Mankiw, N.G./Taylor, M.P.: Grundzüge der Volkswirtschaftslehre, 7. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart, 2018.
<https://ebookcentral-proquest-com.pxz.iubh.de:8443/lib/badhonnef/detail.action?docID=5484712>
- Pindyck, R.S./Rubinfeld, D.L.: Mikroökonomie, 9. Aufl., Pearson, Halbergmoos, 2018
- Varian, Hal R.: Grundzüge der Mikroökonomik, 9 Aufl., De Gruyter Oldenbourg Berlin, Boston, 2016
<http://search.ebscohost.com.pxz.iubh.de:8080/login.aspx?direct=true&db=cat05114a&AN=ihb.28004&site=eds-live&scope=site>
- Woll, A.: Volkswirtschaftslehre, 16. Aufl., Vahlen, München 2011.
<http://search.ebscohost.com.pxz.iubh.de:8080/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=846299&site=eds-live&scope=site>

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Vorlesung
--------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 112,5 h	Präsenzstudium 37,5 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Vorlesung mit integrierter Übung, verbunden mit einem Selbststudium, das durch Übungsaufgaben unterstützt wird. Vorlesungen werden je nach thematischer Eignung von Exkursionen sowie Vorträgen von externen Spezialisten bzw. Kooperationspartnern flankiert. Es können reale Probleme bzw. Anwendungsfälle aus der Praxis in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern bearbeitet werden.

Einführung in das Personalwesen

Modulcode: EPERW

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Susanne Haenel (Einführung in das Personalwesen)

Kurse im Modul

- Einführung in das Personalwesen (EPERW01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Grundlagen und Ansätze des Personalmanagements
- Organisation und Bedingungen des Personalmanagements
- Handlungsfelder und Funktionen des Personalmanagements
- Grundlagen der Mitarbeiterführung
- Internationale Aspekte des Personalmanagements und Unternehmenskultur
- Trends und aktuelle Praxisfälle im Personalmanagements

Qualifikationsziele des Moduls

Einführung in das Personalwesen

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundkonzeption, die Inhalte und Ziele des Personalmanagements sowie die Beziehung zu den Unternehmenszielen und der Unternehmensstrategie einzuordnen.
- die Rahmenbedingungen, denen sich das Personalmanagement gegenüberstellt, d.h. die politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Einflussfaktoren sowie ethische Normen und Grundsätze zu kennen und diese zu beurteilen .
- die Anforderungen an die Gestaltung von Organisationen und den einzelnen Organisationsformen zu verstehen und einzuschätzen, welche Formen der Personalarbeit kombinierbar sind.
- die wichtigsten arbeitsrechtlichen Grundlagen im Sinne des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts anzuwenden.
- die Aufgaben, zentralen Fragestellungen und Instrumentarien der einzelnen personalwirtschaftlichen Handlungsfelder wie bspw. der Personalplanung, -beschaffung, Personalentwicklung und Personalentlohnung zu kennen und diese in Übungen praktisch anzuwenden.
- unterschiedliche Führungsstile und deren Wirkungen zu verstehen.
- die Grundlagen der Führung in Organisationen zu kennen und diese in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen
- die motivationstheoretischen Erklärungsansätze als Grundlage von Motivations- und Anreizsystemen zu verstehen und alternative Führungsstile sowie deren Wirkungen zu kennen.
- die Besonderheiten der Teamführung anhand praktischer Anwendungsfälle zu verstehen.
- die zentralen Aspekte und Herausforderungen eines internationalen Personalmanagements zu wissen und praktische Ansätze der Internationalisierung auf personalwirtschaftlichen Funktionsfeldern zu beurteilen.
- die neueren Herausforderungen im Personalmanagement vor dem Hintergrund der neuen Arbeitswelt und der Digitalisierung zu verstehen und die dadurch bedingte Notwendigkeit für Wandlungsfähigkeit und Flexibilität auf eigene betriebliche Praxisfälle zu reflektieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Einführung in das Personalwesen

Kurscode: EPERW01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Unabhängig von Unternehmensgröße und Branche erlangt das Personal eines Unternehmens vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, der Digitalisierung und des Wertewandels eine immer größere Bedeutung. Die Personalarbeit im Unternehmen ist daher ein überaus wichtiger Funktionsbereich, der aktuell durch veränderte Arbeitsbedingungen neue Anforderungen an das Personal und damit an das Personalmanagement stellt. Der vorliegende Kurs ist eine Einführung in das Personalmanagement und thematisiert neben einer Einführung der aktuellen Trends der Arbeitswelt 4.0. die relevanten Funktionen und Kernprozesse dieser Funktion. Aufbauend auf den begrifflichen Grundlagen und Zielen wird eine generelle Einordnung des Personalmanagements in den Unternehmenskontext vorgenommen. Dabei werden die Verknüpfung von Personal- und Unternehmensstrategie und die Organisation des Personalmanagements in den Vordergrund gestellt, wobei aufgezeigt wird, wie der Funktionsbereich organisiert und strukturiert werden kann, um die Anforderungen der internen und externen Kunden bestmöglich zu erfüllen. Weiter werden die arbeitsrechtlichen Grundlagen sowohl im Individual- als auch im Kollektivarbeitsrecht gelegt. Aufbauend auf diesen Einführungen werden folgend die wichtigsten relevanten Konzepte, Prozesse und Instrumente des Personalmanagements, angefangen von der Personalplanung, -beschaffung und -auswahl, des Personaleinsatzes und der Arbeitsgestaltung über die Personalentwicklung und -beurteilung sowie der Entlohnung bis hin zur Personalfreisetzung und dem Personalcontrolling thematisiert. Es wird weiter das Thema Führung dargestellt, bei dem es vordergründig um die direkte Interaktion zwischen Mitarbeitern oder Teams und Führungskräften sowie um die aktuellen Entwicklungen eines zeitgemäßen Führungsverständnisses geht. Es werden neben unterschiedlichen Führungsstilen (ein- und mehrdimensionale Führungsstile) auch die motivationstheoretischen Erklärungsansätze für ein motivationsförderndes Führungsverhalten anhand praktischer Anwendungsbeispiele näher erläutert. Der Kurs geht weiter auf die kulturellen und internationalen Aspekte des Personalmanagements ein und die damit verbundenen erfolgswirksamen Spezifika auf personalwirtschaftlichen Funktionsfeldern. Den Abschluss bilden die neueren Herausforderungen, denen sich das Personalmanagement gegenüber sieht, bedingt bspw. durch die digitale Transformation sowie neue Ansprüche an die Zusammenarbeit von Menschen in Unternehmen, die zunehmende Bedeutung der Selbstorganisation von Mitarbeitern und Teams, die Entkoppelung von Arbeitsort und -zeit und vieles mehr.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundkonzeption, die Inhalte und Ziele des Personalmanagements sowie die Beziehung zu den Unternehmenszielen und der Unternehmensstrategie einzuordnen.
- die Rahmenbedingungen, denen sich das Personalmanagement gegenüber sieht, d.h. die politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Einflussfaktoren sowie ethische Normen und Grundsätze zu kennen und diese zu beurteilen .
- die Anforderungen an die Gestaltung von Organisationen und den einzelnen Organisationsformen zu verstehen und einzuschätzen, welche Formen der Personalarbeit kombinierbar sind.
- die wichtigsten arbeitsrechtlichen Grundlagen im Sinne des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts anzuwenden.
- die Aufgaben, zentralen Fragestellungen und Instrumentarien der einzelnen personalwirtschaftlichen Handlungsfelder wie bspw. der Personalplanung, -beschaffung, Personalentwicklung und Personalentlohnung zu kennen und diese in Übungen praktisch anzuwenden.
- unterschiedliche Führungsstile und deren Wirkungen zu verstehen.
- die Grundlagen der Führung in Organisationen zu kennen und diese in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen
- die motivationstheoretischen Erklärungsansätze als Grundlage von Motivations- und Anreizsystemen zu verstehen und alternative Führungsstile sowie deren Wirkungen zu kennen.
- die Besonderheiten der Teamführung anhand praktischer Anwendungsfälle zu verstehen.
- die zentralen Aspekte und Herausforderungen eines internationalen Personalmanagements zu wissen und praktische Ansätze der Internationalisierung auf personalwirtschaftlichen Funktionsfeldern zu beurteilen.
- die neueren Herausforderungen im Personalmanagement vor dem Hintergrund der neuen Arbeitswelt und der Digitalisierung zu verstehen und die dadurch bedingte Notwendigkeit für Wandlungsfähigkeit und Flexibilität auf eigene betriebliche Praxisfälle zu reflektieren.

Kursinhalt

1. Grundlagen und Ansätze des Personalmanagements
 - 1.1 Bedeutung und Ziele des Personalmanagements
 - 1.2 Aktuelle Herausforderungen und Handlungsfelder des Personalmanagements in der Arbeitswelt 4.0
 - 1.3 Rahmenbedingungen des Personalmanagements – politische, wirtschaftliche, kulturelle und ethische Einflüsse
 - 1.4 Theoretische Ansätze von Personal und Arbeit

2. Organisation und Bedingungen des Personalmanagements
 - 2.1 Arbeitsrechtliche Grundlagen – Akteure des Personalmanagements
 - 2.2 Organisation und Dimensionen der Personalabteilung
 - 2.3 Rollenverständnis des Personalbereichs und Unternehmensethik
3. Handlungsfelder und Funktionen des Personalmanagements
 - 3.1 Personalplanung als Rahmen und Ausgangspunkt
 - 3.2 Personalmarketing und Employer Branding
 - 3.3 Personalbeschaffung und -auswahl
 - 3.4 Personaleinsatz und Gestaltung der Arbeitsbedingungen
 - 3.5 Personalentwicklung und -beurteilung
 - 3.6 Formen und Maßnahmen der Personalfreisetzung
 - 3.7 Funktionsübergreifende Querschnittsfunktionen
 - 3.7.1 Personalvergütung und ganzheitliche Anreizsysteme
 - 3.7.2 Mitarbeiterbindung als Bestandteil eines integrierten Talent Managements
 - 3.7.3 Personalcontrolling
 - 3.7.4 Personalverwaltung als Servicefunktion für das Personalmanagement
4. Grundlagen der Mitarbeiterführung
 - 4.1 Begriff und Merkmale der Führung in Organisationen
 - 4.2 Führungsstile im Überblick
 - 4.3 Motivationstheoretische Ansätze und motivationales Führungsverhalten
 - 4.4 Führung von Teams als agile Führungskraft
5. Internationale Aspekte des Personalmanagements und Unternehmenskultur
 - 5.1 Rahmenbedingungen für ein internationales Personalmanagement
 - 5.2 Dimensionen und Funktionen einer Unternehmenskultur
6. Trends und aktuelle Praxisfälle im Personalmanagement

Literatur

Pflichtliteratur

- Berthel, J./Becker, F. G. (2017): Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. 11. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Briscoe, D., Schuler, R., Tarique, I. (2012): International Human Resource Management, 2012, 4th edition, New York, London
- Bröckermann, R. (2016): Personalwirtschaft. Lehr -und Übungsbuch für Human Ressource Management. 7. Aufl., Schäffer, Poeschel, Stuttgart.
- Franken, S. (2016): Führen in der Arbeitswelt der Zukunft. Instrumente, Techniken und Best-Practice-Beispiele. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Holtbrügge, D. (2015): Personalmanagement. 6. Aufl., Springer Verlag, Wiesbaden.
- Oechsler, W. A. (2011): Personal und Arbeit. Grundlagen des Human Resource Management und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen. 9. Aufl., Oldenbourg Verlag, München.
- Olfert, K. (2015): Personalwirtschaft. 16. Aufl., NWB Verlag, Ludwigshafen.
- Rosenberger, B. (2016): Modernes Personalmanagement. Strategisch – operativ – systemisch. 2. Aufl., Springer Gabler, Wiesbaden.
- Rosenstil, L. v., Regnet, E., Domsch, M.E. (2020): Führung von Mitarbeitern. 8. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Rump, J./ Eilers, S. (2017): Auf dem Weg zur Arbeit 4.0. Innovationen in HR. Springer Gabler, Berlin.
- Scheller, T. (2017): Auf dem Weg zur agilen Organisation. Wie Sie Ihr Unternehmen dynamischer, flexibler und leistungsfähiger gestalten. Vahlen, München.
- Scherm, E./Süß, S. (2016): Personalmanagement. 3. Aufl., Vahlen, München.
- Scholz, Christian (2014): Grundzüge des Personalmanagements. 2. Aufl., Vahlen, München.
- Schreyögg, G./ Geiger, D. (2016): Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien. 6. Aufl., Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Stock-Homburg, R./Groß, M. (2019): Personalmanagement. Theorien – Konzepte – Instrumente. 4. Aufl., Springer Gabler, Berlin.
- Schwuchow, K., Gutmann, J. (erscheint jährlich): Jahrbuch Personalentwicklung und Weiterbildung, Neuwied (Aktuelle Beiträge aus Praxis und Forschung)
- Schwuchow, K.-H./ Gutmann, J. (2017): HR Trends 2018: Strategie, Kultur, Innovation, Konzepte. Haufe, München.
- Timms, P. (2013): HR 2025 - Human Resource Management in the Future: Book1 – Work, People and HR in 2025, in: bookboon.com, p.1-49.

Weiterführende Literatur

- Handwörterbuch:
- Gaugler, E. (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens; 3. Aufl., Stuttgart 2004.
- Zeitschriften:
- Human Resource Manager,
- Human Resource Management Journal
- Human Resource Management Review
- International Journal of Applied HRM
- Personal Quarterly
- Personalmagazin
- Personalwirtschaft
- Personalführung
- Die Mitbestimmung
- The International Journal of Human Resource Management
- Zeitschrift für Führung und Organisation

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Vorlesung
--------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 112,5 h	Präsenzstudium 37,5 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Vorlesung. Präsenzstudium mit Selbststudium, Anwendung der Lehrinhalte durch Übungsaufgaben und Bearbeitung relevanter Fragestellungen in Einzel- und Gruppenübungen, Präsentation und Diskussion der Ergebnisse. Das Modul wird über anwendungsorientierte Gastvorträge von Referenten aus der Wirtschaftspraxis ergänzt.

EPERW01

Praxisprojekt II

Modulcode: PRAXP2

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

N.N. (Praxisprojekt II)

Kurse im Modul

- Praxisprojekt II (PRAXP201)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Projektarbeit

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Planung des Praxisprojektes
- Reflexion des beruflichen Handelns
- Erprobung von Konzepten und Methoden in der Praxis
- Dokumentation, Auswertung und Präsentation des Projektes

Qualifikationsziele des Moduls**Praxisprojekt II**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das im Studium bisher erworbene Wissen auf praktische Probleme anzuwenden.
- haben die Studierende einen Einblick in die betriebliche Arbeitspraxis gewonnen.
- können die Studierenden komplexe Probleme aus der Praxis selbstständig bearbeiten.
- haben die Studierenden kreative und kommunikative Fähigkeiten im Rahmen von Projekt- und Beratungskompetenz entwickelt.
- haben die Studierenden instruktive Beobachtungen und Erfahrungen im Handeln gemacht.
- sind die Studierenden dazu befähigt, die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle dualen Bachelor-Programme

Praxisprojekt II

Kurscode: PRAXP201

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	0	5	keine

Beschreibung des Kurses

Im Rahmen des Praxisprojektes bearbeiten die Studierenden eine praxisrelevante Fragestellung mit Unternehmensbezug unter Einleitung einer/s Lehrenden. Sie recherchieren eigenständig Literatur, arbeiten den durch Literatur dokumentierten Stand der Wissenschaft hinsichtlich des gewählten Themas heraus und leisten einen Beitrag zur Anwendung und / oder Weiterentwicklung des Themas. Die Studierenden präsentieren ihre Lösungen und Empfehlungen in einer schriftlichen Projektarbeit.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das im Studium bisher erworbene Wissen auf praktische Probleme anzuwenden.
- haben die Studierende einen Einblick in die betriebliche Arbeitspraxis gewonnen.
- können die Studierenden komplexe Probleme aus der Praxis selbstständig bearbeiten.
- haben die Studierenden kreative und kommunikative Fähigkeiten im Rahmen von Projekt- und Beratungskompetenz entwickelt.
- haben die Studierenden instruktive Beobachtungen und Erfahrungen im Handeln gemacht.
- sind die Studierenden dazu befähigt, die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen

Kursinhalt

- Die Studierenden haben im Modul „Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten“ gelernt, wie eine wissenschaftliche Fragestellung zu bearbeiten und wie die Ergebnisse ihrer wissenschaftlichen Arbeit darzustellen sind. In der Projektarbeit setzen sie dies unter Anleitung einer/s Lehrenden praktisch um. Sie recherchieren eigenständig Literatur, arbeiten den durch Literatur dokumentierten Stand der Wissenschaft hinsichtlich des gewählten Themas heraus und leisten einen Beitrag zur Anwendung und / oder Weiterentwicklung des Themas.
- Die Bearbeitung aller Projektarbeiten bereitet die Studierenden auf die Bachelorarbeit vor, in der sie einen größeren eigenen Beitrag zur wissenschaftlichen Weiterentwicklung des Themas erbringen.
- Umfang:
Projektarbeiten sind im Umfang von 15 bis maximal 25 Textseiten anzufertigen. Verzeichnisse sowie Anlagen zählen nicht zum Umfang.
- Gliederung:

Die Gliederung ist Teil der Arbeit und soll zeigen, wie das Thema verstanden wurde. Sie muss daher den logischen Aufbau der Arbeit widerspiegeln und einen Überblick über den Inhalt der Arbeit geben. Die Gliederungstiefe sollte dem Thema angemessen sein.

- Inhalt der Arbeit:
Sachliche Bemerkungen zu Gegenstand, Ziel, methodischem Aufbau sowie erste Begriffsklärungen sollten im ersten Gliederungspunkt behandelt werden. Es sind inhaltliche Eingrenzungen zu begründen, die besondere Relevanz der Arbeit ist aufzuzeigen, und die Thematik ist in einen größeren Rahmen einzuordnen. Weiterhin ist eine Einführung in die zu bearbeitende Problematik vorzunehmen.
- Das Thema der Arbeit ist vorgegeben.
- Der Hauptteil sollte anspruchsvolle eigene und fremde Erkenntnisse zum Thema und nicht bloßes Lehrbuchwissen umfassen. Die Methodik und der eigene wissenschaftliche Beitrag sollten klar herausgestellt werden.
- Die abschließenden Gedanken einer Arbeit sind im letzten Gliederungspunkt festzuhalten. Dieser Punkt sollte mit einer Überschrift versehen sein, die erkennen lässt, ob der Verfasser die Ergebnisse zusammenfasst, eine knappe Darstellung von Thesen oder einen Ausblick auf ungelöste Probleme beabsichtigt. Falls in der Einleitung eine Frage aufgeworfen wurde, ist diese hier kurz und knapp zu beantworten.
- Formale Anforderungen:
Bestandteile der Projektarbeit sind:
 - (1) Titelblatt (Gestaltungsmuster siehe Anlage)
 - (2) Inhaltsverzeichnis bzw. Gliederung (mit Angabe der Seiten)
 - (3) Abkürzungsverzeichnis
 - (4) Abbildungsverzeichnis (bei mehr als 3 Abbildungen)
 - (5) Tabellenverzeichnis (bei mehr als 3 Tabellen)
 - (6) Text der Arbeit
 - (7) (gegebenenfalls) Anlage
 - (8) Literaturverzeichnis
 - (9) Eidesstattliche ErklärungDaneben sind anerkannte Standards hinsichtlich Zitierweise, Layout, Nummerierung von Seiten, Abbildungen und Tabellen, Quellenangabe sowie Angaben im Literaturverzeichnis zu beachten. Die genauen formalen Anforderungen sind in den „Richtlinien für die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten (Projektarbeit, Bachelorarbeit) an der IUBH Duales Studium“ festgehalten.
- Anforderungen an die Projektarbeit des zweiten Fachsemesters im Besonderen:
Die im zweiten Fachsemester zu erstellende Projektarbeit dient – wie die Projektarbeit des ersten Fachsemesters – primär dem Erlernen und dem Training wissenschaftlicher Grundqualifikationen. Die Projektarbeit beruht auf einer spezifischen Themenstellung aus einer Themenliste, die einen einfachen Schwierigkeitsgrad aufweist und idealerweise, aber nicht zwingend, auf Anregungen der/s Studierenden aus ihrem/seinem Praxisbetrieb beruhen. Für die Benotung der Projektarbeit des zweiten Fachsemesters liegt das Gewicht – wie im ersten Fachsemester – je zur Hälfte auf formaler Gestaltung und schriftlicher Ausführung einerseits sowie auf Methodik und Inhalt andererseits.

Literatur**Pflichtliteratur**

- Karmasin, M., Ribing, R. (2017), Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten: Ein Leitfaden für Seminararbeiten, Bachelor-, Master- und Magisterarbeiten, Diplomarbeiten und Dissertationen, 9. Auflage, UTB, Stuttgart.

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Praxisprojekt
--------------------------------------	---------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Projektarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
0 h	0 h	0 h	0 h	150 h	150 h

Lehrmethoden
Selbstständige Projektbearbeitung unter akademischer Anleitung.

3. Semester

Marketing

Modulcode: DSMARK

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Gabriele Schuster (Marketing)

Kurse im Modul

- Marketing (DSMARK01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium

Prüfungsart

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Einführung Grundlagen des Marketingmanagements
- Grundzüge des Konsumentenverhaltens
- Situationsanalyse: Marktforschung sowie Zielmarktbestimmung und Markt-
- Segmentierung
- Marketingziele und Marketingstrategien sowie Zwischenpräsentation
- Marketinginstrumente und Marketingmix (offline und online)
- Implementierung und Marketingcontrolling sowie Posterpräsentation

Qualifikationsziele des Moduls**Marketing**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Funktionsbereich Marketing in den Kontext der Betriebswirtschaftslehre einzuordnen.
- die Grundkonzeption des Marketings und seine Grundbegriffe zu kennen.
- die Bedeutung des Konsumentenverhaltens für sämtliche Marketing-Entscheidungen zu verstehen.
- die grundlegenden Möglichkeiten der Marktforschung und deren Bedeutung für die Ableitung von Marketing-Strategien zu überblicken.
- Zielmärkte zu bestimmen sowie Märkte und Kundengruppen zu segmentieren.
- Marketingziele und grundlegende Marketing-Strategien zu entwickeln.
- den Marketing-Mix (für Sachgüter und Dienstleistungen) zu kennen und dessen Kerninstrumente anzuwenden und umzusetzen.
- die Umsetzung der entwickelten Marketing-Instrumente zu beherrschen und die Notwendigkeit einer entsprechenden Erfolgskontrolle durch Marketing KPIs zu verstehen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Grundlage für weitere Module im Bereich Marketing und Vertrieb

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Duale Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Marketing

Kurscode: DSMARK01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	1.5	5	keine

Beschreibung des Kurses

Der Kurs Marketing vermittelt den Studierenden einen Überblick über die Grundlagen des Marketing. Nach einem Einstieg mit den Grundzügen des Konsumentenverhaltens lernen die Studierenden den Ablauf der Marketingkonzeption kennen. Nach einer fundierten Situationsanalyse (Marktforschung sowie Zielmarktbestimmung und Marktsegmentierung) werden Marketingziele sowie -strategien entwickelt und davon operative Maßnahmen innerhalb des Marketingmix abgeleitet. Darauf folgend lernen die Studierenden Instrumente für die Implementierung und das Controlling der Maßnahmen kennen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Funktionsbereich Marketing in den Kontext der Betriebswirtschaftslehre einzuordnen.
- die Grundkonzeption des Marketings und seine Grundbegriffe zu kennen.
- die Bedeutung des Konsumentenverhaltens für sämtliche Marketing-Entscheidungen zu verstehen.
- die grundlegenden Möglichkeiten der Marktforschung und deren Bedeutung für die Ableitung von Marketing-Strategien zu überblicken.
- Zielmärkte zu bestimmen sowie Märkte und Kundengruppen zu segmentieren.
- Marketingziele und grundlegende Marketing-Strategien zu entwickeln.
- den Marketing-Mix (für Sachgüter und Dienstleistungen) zu kennen und dessen Kerninstrumente anzuwenden und umzusetzen.
- die Umsetzung der entwickelten Marketing-Instrumente zu beherrschen und die Notwendigkeit einer entsprechenden Erfolgskontrolle durch Marketing KPIs zu verstehen.

Kursinhalt

1. Einführung Grundlagen des Marketingmanagements
2. Grundzüge des Konsumentenverhaltens
3. Situationsanalyse: Marktforschung sowie Zielmarktbestimmung und Marktsegmentierung
4. Marketingziele und Marketingstrategien sowie Zwischenpräsentation
5. Marketinginstrumente und Marketingmix (offline und online)

6. Implementierung und Marketing-Controlling sowie Posterpräsentation

Literatur

Pflichtliteratur

- Homburg, C.: Marketingmanagement. Strategie – Instrumente – Umsetzung – Unternehmensführung, 6. Aufl., Wiesbaden 2017.
- Kotler, P./Armstrong, G./Harris, L.C./Piercy, N.: Grundlagen des Marketings, 6. Aufl., München 2016
- Meffert, Heribert/Burmann, Christoph/Kirchgeorg, Manfred/Eisenbeiß, Maik: Marketing. Grundlagen marktorientierter Unternehmensführung: Konzepte – Instrumente – Praxisbeispiele, 13. Aufl., Wiesbaden 2019.

Weiterführende Literatur

- Becker, Jochen: Marketing-Konzeption. Grundlagen des zielstrategischen und operativen Marketing-Managements, 11. Aufl., München 2019.
- Bruhn, Manfred: Marketing. Grundlagen für Studium und Praxis. 14. Aufl., Wiesbaden, 2019.
- Köhler, Richard/Küpper, Hans-Ulrich/Pfingsten, Andreas: Handwörterbuch der Betriebswirtschaft, 6. Aufl., Stuttgart 2007.
- Kroeber-Riel, Werner/Gröppel-Klein, Andrea: Konsumentenverhalten, 10. Aufl., München 2013
- Zentes, Joachim/Swoboda, Bernhard/Schramm-Klein, Hanna: Internationales Marketing, 3. Aufl., München 2013.
- Zeitschriften:
 - absatzwirtschaft
 - brand eins
 - Horizont
 - Journal of Consumer Research
 - Journal of Marketing Management
 - Journal of Marketing Research
 - marke 41
 - markenartikel – Das Magazin für Markenführung
 - Marketing ZFP - Journal of Research and Management
 - W&V - Werben & Verkaufen
 - WiSt – Wirtschaftswissenschaftliches Studium
 - ZfbF – Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Integrierte Vorlesung
--------------------------------------	---

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
131,25 h	18,75 h	0 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden
Der Kurs verbindet interaktive Präsenzphasen mit online unterstützten Selbstlernphasen.

DSMARK01

Statistik

Modulcode: DSSTA

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Ernesto Gambarte (Statistik)

Kurse im Modul

- Statistik (DSSTA01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Häufigkeitsverteilungen
- Lagemaße statistischer Verteilungen
- Streuungsmaße statistischer Verteilungen
- Wahrscheinlichkeitsrechnung
- Wahrscheinlichkeitsverteilungen
- Punkt- und Intervallschätzungen
- Auswertung von zweidimensionalen Daten
- Lineare Regression

Qualifikationsziele des Moduls**Statistik**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- empirische Daten numerisch und grafisch aufzubereiten und darzustellen.
- empirische Daten zu analysieren und zu interpretieren.
- reale Gegebenheiten wahrscheinlichkeitstheoretisch zu beschreiben und quantitativ auszuwerten.
- die wichtigsten Wahrscheinlichkeitsverteilungen zuerkennen und können sie auf reale Probleme anwenden.
- Zahlenmaterial einer Stichprobe als Grundlage für Rückschlüsse auf Phänomene in der Grundgesamtheit zu nutzen.
- den Zusammenhang von zwei Variablen zuerkennen.
- aufbereitete Statistiken bzw. statistische Analysen einer kritischen Würdigung zu unterziehen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Bezüge zu Modulen der Data Science, der Software-Anwendung und statistischen Analyse- und Prognose-Verfahren

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Wirtschaftsinformatik, Marketingmanagement, Tourismusmanagement und alle Bachelor-Programme der IT

Statistik

Kurscode: DSSTA01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	1.5	5	keine

Beschreibung des Kurses

Statistikkenntnisse dienen als Grundlage für das Verständnis von vielen weiteren Kursen im Studium; viele Studierende wenden in ihrer Bachelor-Arbeit statistische Methoden an. Darüber hinaus wird ein Manager täglich mit statistischen Auswertungen überhäuft, die er verstehen und interpretieren muss. Dieser Kurs bietet eine Einführung in die Grundlagen der Statistik. Es werden die wichtigsten Inhalte der deskriptiven Statistik, der Wahrscheinlichkeitsrechnung und der induktiven Statistik vermittelt. Zuerst werden die wichtigsten Maße der beschreibenden Statistik dargestellt, um vorhandene Daten näher zu charakterisieren; gleichzeitig werden die wichtigsten grafischen Verfahren behandelt, Datensätze zu visualisieren. Anschließend erfolgt eine Einführung in die Gesetze der Wahrscheinlichkeit, wobei grundlegende Zusammenhänge zwischen den Wahrscheinlichkeiten von Ereignissen dargestellt werden. Außerdem werden die wichtigsten Wahrscheinlichkeitsverteilungen vorgestellt. Abschluss des Kurses bildet ein Überblick über die schließende Statistik. Aus einer vorhandenen Stichprobe werden Wahrscheinlichkeitsintervalle ermittelt und Hypothesen geprüft. Zusätzlich werden Verfahren vorgestellt, mit denen man Hypothesen über zwei Stichproben überprüfen kann. Schließlich erfolgt eine Einführung in die Methoden, wie der Zusammenhang zwischen zwei Variablen dargestellt werden kann.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- empirische Daten numerisch und grafisch aufzubereiten und darzustellen.
- empirische Daten zu analysieren und zu interpretieren.
- reale Gegebenheiten wahrscheinlichkeitstheoretisch zu beschreiben und quantitativ auszuwerten.
- die wichtigsten Wahrscheinlichkeitsverteilungen zuerkennen und können sie auf reale Probleme anwenden.
- Zahlenmaterial einer Stichprobe als Grundlage für Rückschlüsse auf Phänomene in der Grundgesamtheit zu nutzen.
- den Zusammenhang von zwei Variablen zuerkennen.
- aufbereitete Statistiken bzw. statistische Analysen einer kritischen Würdigung zu unterziehen.

Kursinhalt

1. Einführung
 - 1.1 Statistik in der Praxis und Grundbegriffe
 - 1.2 Messniveau
 - 1.3 Datenquellen und Datenanalyse mit dem Computer

2. Häufigkeitsverteilungen
 - 2.1 Aufbereitung qualitativer Daten in Tabellen
 - 2.2 Grafische Aufbereitung qualitativer Daten
 - 2.3 Aufbereitung quantitativer Daten in Tabellen
 - 2.4 Grafische Aufbereitung quantitativer Daten
3. Lagemaße statistischer Verteilungen
 - 3.1 Arithmetisches Mittel
 - 3.2 Median
 - 3.3 Modus
4. Streuungsmaße statistischer Verteilungen
 - 4.1 Spannweite
 - 4.2 Varianz und Standardabweichung
5. Wahrscheinlichkeitsrechnung
 - 5.1 Einleitung
 - 5.2 Definitionen und Lehrsätze der Wahrscheinlichkeitstheorie
 - 5.3 Aufeinanderfolgende Experimente: Wahrscheinlichkeitsbäume
 - 5.4 Bedingte Wahrscheinlichkeit
 - 5.5 Unabhängige Ereignisse
6. Wahrscheinlichkeitsverteilungen
 - 6.1 Zufallsvariable
 - 6.2 Normalverteilung
7. Punkt- und Intervallschätzungen
 - 7.1 Punktschätzung des Mittelwerts
 - 7.2 Punktschätzung der Varianz
 - 7.3 Intervallschätzung für den Mittelwert
 - 7.4 Bestimmung der Stichprobengröße
8. Auswertung von zweidimensionalen Daten
 - 8.1 Kovarianz
 - 8.2 Pearsons Korrelationskoeffizient

9. Lineare Regression
 - 9.1 Das einfache lineare Regressionsmodell
 - 9.2 Die Methode der kleinsten Quadrate
 - 9.3 Das Bestimmtheitsmaß
 - 9.4 Prognose der abhängigen Variablen

Literatur

Pflichtliteratur

- Anderson, D. R. et al. (2010): Statistics for Business and Economics. 2. Auflage. Thomson, Andover. ISBN-13: 978-1408018101.
- Bamberg, G./Baur, F./Krapp, M. (2007): Statistik-Arbeitsbuch. Übungsaufgaben – Fallstudien – Lösungen. 8. Auflage, Oldenbourg, Stuttgart. ISBN-13: 978-3486586190.
- Bamberg, G./Baur, F./Krapp, M. (2009), Statistik. 15. Auflage. Oldenbourg, Stuttgart, ISBN-13: 978-3486590883.
- Schira, J. (2009): Statistische Methoden der VWL und BWL. 3. Auflage, Pearson, München. ISBN-13: 978-3868940206.
- Schwarze, J. (2008): Aufgabensammlung zur Statistik. 6. Auflage, NWB, Herne/Berlin. ISBN-13: 978-3482434563.
- Schwarze, J. (2009): Grundlagen der Statistik. Band 1: Beschreibende Verfahren. 11. Auflage, NWB, Herne/Berlin. ISBN-13: 978-3482594816.
- Schwarze, J. (2009): Grundlagen der Statistik. Band 2: Wahrscheinlichkeitsrechnung und induktive Statistik. 9. Auflage, NWB, Herne/Berlin. ISBN-13: 978-3482568695.
- Wewel, M. C. (2006): Statistik im Bachelor-Studium der BWL und VWL. Methoden, Anwendung, Interpretation. Pearson, München. ISBN-13: 978-3827372246.

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Integrierte Vorlesung
--------------------------------------	---

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
131,25 h	18,75 h	0 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden
Bei Übungen im dualen Studium handelt es sich um Vorlesungen mit einem Übungsanteil von mindestens 50%.

Strategisches Personalmanagement

Modulcode: STRPMGT

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Susanne Hänel (Strategisches Personalmanagement)

Kurse im Modul

- Strategisches Personalmanagement (STRPMGT01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Qualifikationsziele des Moduls

Strategisches Personalmanagement

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- erfahren die Studierenden die Trends und Veränderungsprozesse des 21. Jahrhunderts und sind darauf aufbauend in der Lage, unterschiedliche Geschäftsstrategien zu beschreiben und die Bedeutung eines strategischen zukunftsorientierten Personalmanagements abzuleiten
- sind die Studierenden in der Lage, strategisch erforderliche Handlungsoptionen für eine Vielfalt personalwirtschaftlicher Problemstellungen zu identifizieren
- erwerben die Studierenden Kenntnisse über das Zusammenspiel von Unternehmens- und Personalstrategie und lernen, strategische Perspektiven in Bezug auf die klassischen Personalfunktionen anhand von Übungsbeispielen zu bearbeiten und erkennen die Verknüpfung bspw. zum Modul strategisches Personalmarketing
- wissen die Studierenden die grundsätzliche Vorgehensweise bei der Entwicklung einer Personalstrategie
- sind die Studierenden darauf aufbauend in der Lage, strategische Handlungsfelder und Ziele abzuleiten sowie entsprechende Anforderungen für das Personalmanagement (Aufbau von strategieunterstützenden Kompetenzen und Organisationformen) zu erkennen und Ansätze für entsprechende Gestaltungsempfehlungen zu entwickeln
- wissen die Studierenden, wer für das strategische Personalmanagement verantwortlich ist, wer welche Aufgaben übernimmt und erkennen anhand von Praxisfällen den Unterschied zwischen „gewollter“ Personalstrategie und „tatsächlicher“ Personalpolitik
- lernen die Studierenden Formen und Strategien der Internationalisierung sowie die Besonderheiten eines internationalen Strategischen Personalmanagements kennen
- abschließend sind die Studierenden in der Lage, personalstrategische Fragestellungen fachlich fundiert und kritisch zu diskutieren sowie praktische und moderne Ansätze für Gestaltungsempfehlungen durch das Bearbeiten von Übungsfällen zu entwickeln

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

- Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre
- Personal- und Unternehmensführung
- Operatives Personalmanagement
- Strategisches Personalmarketing
- Arbeits- und Organisationspsychologie
- Personalauswahl, -entwicklung und -bindung
- Personalmanagement und Organisation
- Internationales Personalmanagement
- Organisations- und Prozessmanagement
- Leadership
- Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmanagement

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Bachelor Personalmanagement

Strategisches Personalmanagement

Kurscode: STRPMGT01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- erfahren die Studierenden die Trends und Veränderungsprozesse des 21. Jahrhunderts und sind darauf aufbauend in der Lage, unterschiedliche Geschäftsstrategien zu beschreiben und die Bedeutung eines strategischen zukunftsorientierten Personalmanagements abzuleiten
- sind die Studierenden in der Lage, strategisch erforderliche Handlungsoptionen für eine Vielfalt personalwirtschaftlicher Problemstellungen zu identifizieren
- erwerben die Studierenden Kenntnisse über das Zusammenspiel von Unternehmens- und Personalstrategie und lernen, strategische Perspektiven in Bezug auf die klassischen Personalfunktionen anhand von Übungsbeispielen zu bearbeiten und erkennen die Verknüpfung bspw. zum Modul strategisches Personalmarketing
- wissen die Studierenden die grundsätzliche Vorgehensweise bei der Entwicklung einer Personalstrategie
- sind die Studierenden darauf aufbauend in der Lage, strategische Handlungsfelder und Ziele abzuleiten sowie entsprechende Anforderungen für das Personalmanagement (Aufbau von strategieunterstützenden Kompetenzen und Organisationformen) zu erkennen und Ansätze für entsprechende Gestaltungsempfehlungen zu entwickeln
- wissen die Studierenden, wer für das strategische Personalmanagement verantwortlich ist, wer welche Aufgaben übernimmt und erkennen anhand von Praxisfällen den Unterschied zwischen „gewollter“ Personalstrategie und „tatsächlicher“ Personalpolitik
- lernen die Studierenden Formen und Strategien der Internationalisierung sowie die Besonderheiten eines internationalen Strategischen Personalmanagements kennen
- abschließend sind die Studierenden in der Lage, personalstrategische Fragestellungen fachlich fundiert und kritisch zu diskutieren sowie praktische und moderne Ansätze für Gestaltungsempfehlungen durch das Bearbeiten von Übungsfällen zu entwickeln

Kursinhalt

1. Trends des Wandels – Anforderungen an ein Strategisches Personalmanagement
 - 1.1 Veränderungsprozesse des 21. Jahrhunderts – Arbeitswelten 4.0 und ihre Herausforderungen für das strategische Personalmanagement
 - 1.2 Unternehmens- und Geschäftsstrategien - Bedeutung der strategischen Unternehmensführung
 - 1.3 Anforderungen an ein zukunftsorientiertes strategisches Personalmanagement
 - 1.4 Auswirkungen auf die Rolle und Organisation eines strategischen Personalmanagements der Zukunft - HR als Business-Partner und Change driver
2. Grundlagen des Strategischen Personalmanagements
 - 2.1 Begriff, Ziele und Grundsätze eines strategischen Personalmanagements
 - 2.2 Interdependenzen von Unternehmens- und Personalstrategie
 - 2.3 Ressourcenorientiertes Verständnis als Ausgangspunkt des strategischen Personalmanagements
 - 2.4 Prozess der Personalstrategieentwicklung
3. Strategische Perspektive auf ausgewählte Funktionen des Personalmanagements
 - 3.1 Strategische Personalplanung
 - 3.2 Employer Branding und Personalgewinnung
 - 3.3 Strategische Personalplanung
 - 3.4 Performance und strategisches Talent Management
 - 3.5 Strategische Führungskräfteentwicklung und Nachfolgeplanung
 - 3.6 Zielvereinbarungen und Beurteilung
 - 3.7 Mitarbeitergespräche und mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur
 - 3.8 Strategieadäquate Vergütungs- und Anreizgestaltung
4. Strategische Personalführung
 - 4.1 Konzept der Integration der Mitarbeiter in die Unternehmensphilosophie und -entscheidungen – eine ressourcenorientierte Perspektive
 - 4.2 Leistungsmotivierende Instrumente der strategischen Personalführung
 - 4.3 Mitarbeiterpotenziale als Erfolgskriterium und Kulturmerkmal
 - 4.4 Führungsinstrument Strategisches Personalcontrolling
 - 4.5 Vom Strategischen Management zur ganzheitlichen Führung

5. Strategisches Personalmanagement und Unternehmenspolitik
 - 5.1 Möglichkeiten und Grenzen des Zusammenspiels zwischen strategischem Personalmanagement und Unternehmenspolitik
 - 5.2 Personalstrategien im Wandel - aktuelle Trends zu datenbasierten Personalentscheidungen

Literatur

Pflichtliteratur

- Bamberger, I. (2004): Strategische Unternehmensführung. Strategien, Systeme, Prozesse
- Böhrer, N./Schinnenburg, H./Steinert, C. (2012): Fallstudien im Personalmanagement : Entscheidungen treffen, Konzepte entwickeln, Strategien aufbauen, München
- Berthel, J., & Becker, F. G. (2013): Personal-Management: Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit, 10. überarb. und aktual. Aufl., Stuttgart
- Cachelin J. L. (2013): Big Data Mining im HRM. Wie die Transparenz der Daten bessere Entscheidungen in HRM ermöglicht. Studie 6 der Wissensfabrik
- Drumm, H-J. (2008): Personalwirtschaft, 6. Aufl., Heidelberg
- Jung, R, Bruck, J., Quarg, S. (2013): Allgemeine Managementlehre – Lehrbuch für die angewandte Unternehmens- und Personalführung, 5. neu bearb. Aufl., Berlin
- Landau, K. (2010): Management der Humanressourcen. Die Führungsinstrumente Zielvereinbarung, Leistungsbeurteilung und flexible Vergütung im Vergleich. In: Conrad, P./Manke, G.: Beiträge aus der Zeitschrift für Arbeitswissenschaft
- Millmore, M. et al. (2007): Strategic Human Resource Management, Harlow: Prentice Hall
- Oechsler, W. A.: Personal und Arbeit : Grundlagen des Human-Resource-Management und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, 9. Aufl., München 2011
- Ridder, H-G. et al. (2001): Strategisches Personalmanagement. Mitarbeiterführung, Integration und Wandel aus ressourcenorientierter Perspektive, Landsberg/Lech
- Rosenstil, L.v., Regnet, E., Domsch, M. (2009): Führung von Mitarbeitern – Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement, 6. Aufl., Stuttgart
- Wehrlin, U. (2012): Strategisches Personalmanagement. Personalressourcen und Wettbewerbsfähigkeit für die Zukunft sichern – Unternehmensstrategien erfolgreich umsetzen, München
- Handwörterbücher:
 - Gaugler, E. (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens, 3. Aufl., Stuttgart 2004.
 - Kieser, A. (Hrsg.): Handwörterbuch der Führung, 2. Aufl., Stuttgart 1995.
- Zeitschriften:
 - Human Resources Manager
 - Human Resource Management Journal
 - Human Resource Management Review
 - International Journal of Applied HRM
 - Organisationsentwicklung: Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Change Management
 - Personal Quarterly
 - Personalmagazin
 - Personalwirtschaft
 - Personalführung
 - Die Mitbestimmung
 - The International Journal of Human Resource Management
 - Zeitschrift für Personalforschung

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Vorlesung
--------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 112,5 h	Präsenzstudium 37,5 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Vorlesung, Präsenzstudium mit Selbststudium. In jedem Themenfeld werden zunächst die wichtigsten Inhalte mit den zugehörigen personalstrategischen Fragestellungen intensiv erarbeitet. Auf dieser Basis vertiefen die Studierenden die erworbenen Kenntnisse durch die Bearbeitung von praxisorientierten Übungsaufgaben im Team. Die Ergebnisse werden in der Lehrveranstaltung präsentiert und ausführlich diskutiert. Das Modul wird über anwendungsorientierte Gastvorträge von Referenten aus der Wirtschaftspraxis ergänzt.

STRPMGT01

Business English I

Module Code: DSBUSENG1

Module Type	Admission Requirements	Study Level	CP	Student Workload
see curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester / Term	Duration	Regularly offered in	Language of Instruction
see curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	English

Module Coordinator

Prof. Dr. Katja Grupp (Business English I)

Contributing Courses to Module

- Business English I (DSBUSENG101)

Module Exam Type

Module Exam

Study Format: Duales Studium
Klausur, 90 Minutes

Split Exam

Weight of Module

see curriculum

<p>Module Contents</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Common social and business situations as opportunities to use the English language <ul style="list-style-type: none"> ▪ Communication ▪ Organization ▪ Money and Payment ▪ Products and Brands ▪ Marketing ▪ Sales and distribution ▪ Manufacturing ▪ Business Travel ▪ Language perception and production in business and economics-related fields <ul style="list-style-type: none"> ▪ Studying and organizing relevant vocabulary (techniques re-visited) ▪ Understanding scientific texts, managing complex language ▪ Text work in economics-related fields, e.g. current economic policy issues, understanding figures and statistics, comparative studies, organizational structures of companies, international management standards, international trade 	
<p>Learning Outcomes</p> <p>Business English I</p> <p>On successful completion, students will be able to</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ have the necessary skills, command of the language, and vocabulary large enough to independently develop their English skills further so that they will achieve CEF level C1 before graduating. ▪ be able to use the English language in a business context. ▪ be able to understand economics and business-related texts and articles ▪ also have sufficient specialist vocabulary and general command of English to use the language without hesitation in common business situations and in intercultural encounters in the workplace. 	
<p>Links to other Modules within the Study Program</p> <p>Business English II</p>	<p>Links to other Study Programs of IUBH</p> <p>dual Bachelor-programmes in the field Economics & Management</p>

Business English I

Course Code: DSBUSENG101

Study Level	Language of Instruction	Contact Hours	CP	Admission Requirements
BA	English	3	5	keine

Course Description

This module is designed to provide students, who already have the necessary fluency skills, with adequate training in the use of the English language in business situations, and when dealing with business or economics-related subject matter in an academic setting. Upon completing this module, students will have the necessary skills, command of the language, and vocabulary large enough to independently develop their English skills further so that they can achieve CEF level C1 before graduating. This course enables students to use the English language in a business context. Two areas of study will be addressed: 1) business situations as they occur in the workplace and 2) the use of English to make economics-related academic communication more accessible to students. Students will not only be able to understand economics and business-related texts and articles, but will also have sufficient specialist vocabulary and general command of English to use the language without hesitation in common business situations and in intercultural encounters in the workplace.

Course Outcomes

On successful completion, students will be able to

- have the necessary skills, command of the language, and vocabulary large enough to independently develop their English skills further so that they will achieve CEF level C1 before graduating.
- be able to use the English language in a business context.
- be able to understand economics and business-related texts and articles
- also have sufficient specialist vocabulary and general command of English to use the language without hesitation in common business situations and in intercultural encounters in the workplace.

Contents

- Firstly, there is a focus on the practical use of English in negotiations, social situations, and for telephone conversations, as well as for internal and external written and oral communication.
- Secondly, it will address the vocabulary and skills necessary to read and understand complex, economics-related subjects in textbooks or other media, thus enabling students to produce their own business related texts. The contents of this module are partly interlinked with the topics covered in trade and economics related lectures. Concerning social situations, intercultural aspects will be addressed.

- It must be noted that it is not the primary focus of this module to convey specialist knowledge about the subjects covered, but instead to teach and train the skills necessary to communicate about relevant and complex subjects in English on an academic level. Common errors and students' cultural solecisms will be further remedied in the process. Grammar building and writing skills will mainly be assigned to students' self-study workload.
- Common social and business situations as opportunities to use the English language Communication
 - 1 Organization
 - 2 Money and Payment
 - 3 Products and Brands
 - 4 Marketing
 - 5 Sales and distribution
 - 6 Manufacturing
 - 7 Business Travel
- Language perception and production in business and economics-related fields
 - 1 Studying and organizing relevant vocabulary (techniques re-visited)
 - 2 Understanding scientific texts, managing complex language
 - 3 Text work in economics-related fields, e.g. current economic policy issues, understanding figures and statistics, comparative studies, organizational structures of companies, international management standards, international trade

Literature**Compulsory Reading**

- Ashford, Stephanie; Smith, Tom (2010): Business proficiency. Wirtschaftsenglisch für Hochschule und Beruf. 1. Aufl. Stuttgart: Klett.

Further Reading

- Books
 - Murphy, R. (2010): English Grammar in Use. Edition for German Learners (with answers). Intermediate to upper intermediate. Cambridge University Press, Cambridge.
 - Hewings, M. (2005): Advanced Grammar in Use with Answers. Cambridge University Press, Cambridge
 - Williams, Erica J. (2009): Presentation in English. Student's book mit DVD. McMillan, Oxford.
 - Hughes, Casey (2012): Lextra Englisch, Grund- und Aufbauwortschatz nach Themen B2. Cornelsen Verlag Berlin.
 - Oxford Advanced Dictionary for Learners of English (2010).
 - Emmerson, Paul (2002): Business Grammar Builder. For Class and Self-Study. McMillan, Oxford.
 - Gibson, Robert (2000): studium kompakt - Fachsprache Englisch: Intercultural Business Communication
- Magazines
 - The New York Times (print and www.nytimes.com)
 - Economist (print and www.economist.co.uk)
 - Business Spotlight (print)
 - The Financial Times Europe (print and www.ft.com)
- Websites
 - www.bbc.co.uk/worldservice/learningenglish (esp. "Words in the News")
 - www.elllo.org (Listening practice)
 - businesscasestudies.co.uk (The Times 100) (business topics)

Study Format Duales Studium

Study Format Duales Studium	Course Type Vorlesung
---------------------------------------	---------------------------------

Information about the examination	
Examination Admission Requirements	BOLK: no Course Evaluation: no
Type of Exam	Klausur, 90 Minutes

Student Workload					
Self Study 112,5 h	Presence 37,5 h	Tutorial 0 h	Self Test 0 h	Practical Experience 0 h	Hours Total 150 h

Instructional Methods
Vorlesung mit integrierter Übung, verbunden mit einem Selbststudium, das durch Übungsaufgaben unterstützt wird. Vorlesungen werden je nach thematischer Eignung von Exkursionen sowie Vorträgen von externen Spezialisten bzw. Kooperationspartnern flankiert. Es können reale Probleme bzw. Anwendungsfälle aus der Praxis in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern bearbeitet werden.

Praxisprojekt III

Modulcode: PRAXP3

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

N.N. (Praxisprojekt III)

Kurse im Modul

- Praxisprojekt III (PRAXP301)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Exposé

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Planung des Praxisprojektes
- Reflexion des beruflichen Handelns
- Erprobung von Konzepten und Methoden in der Praxis
- Dokumentation, Auswertung und Präsentation des Projektes

Qualifikationsziele des Moduls**Praxisprojekt III**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das im Studium bisher erworbene Wissen auf praktische Probleme anzuwenden.
- haben die Studierende einen Einblick in die betriebliche Arbeitspraxis gewonnen.
- können die Studierenden komplexe Probleme aus der Praxis selbstständig bearbeiten.
- haben die Studierenden kreative und kommunikative Fähigkeiten im Rahmen von Projekt- und Beratungskompetenz entwickelt.
- haben die Studierenden instruktive Beobachtungen und Erfahrungen im Handeln gemacht.
- sind die Studierenden dazu befähigt, die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

- Praxisprojekt IV
- Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle dualen Bachelor-Programme

Praxisprojekt III

Kurscode: PRAXP301

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	0	5	keine

Beschreibung des Kurses

Im Rahmen des Praxisprojektes bearbeiten die Studierenden eine praxisrelevante Fragestellung mit Unternehmensbezug unter Einleitung einer/s Lehrenden. Sie recherchieren eigenständig Literatur, arbeiten den durch Literatur dokumentierten Stand der Wissenschaft hinsichtlich des gewählten Themas heraus und leisten einen Beitrag zur Anwendung und / oder Weiterentwicklung des Themas. Die Studierenden präsentieren ihre Lösungen und Empfehlungen in einer schriftlichen Projektarbeit.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das im Studium bisher erworbene Wissen auf praktische Probleme anzuwenden.
- haben die Studierende einen Einblick in die betriebliche Arbeitspraxis gewonnen.
- können die Studierenden komplexe Probleme aus der Praxis selbstständig bearbeiten.
- haben die Studierenden kreative und kommunikative Fähigkeiten im Rahmen von Projekt- und Beratungskompetenz entwickelt.
- haben die Studierenden instruktive Beobachtungen und Erfahrungen im Handeln gemacht.
- sind die Studierenden dazu befähigt, die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen

Kursinhalt

- Die Studierenden haben im Modul „Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten“ gelernt, wie eine wissenschaftliche Fragestellung zu bearbeiten und wie die Ergebnisse ihrer wissenschaftlichen Arbeit darzustellen sind. In der Projektarbeit setzen sie dies unter Anleitung einer/s Lehrenden praktisch um. Sie recherchieren eigenständig Literatur, arbeiten den durch Literatur dokumentierten Stand der Wissenschaft hinsichtlich des gewählten Themas heraus und leisten einen Beitrag zur Anwendung und / oder Weiterentwicklung des Themas.
- Die Bearbeitung aller Projektarbeiten bereitet die Studierenden auf die Bachelorarbeit vor, in der sie einen größeren eigenen Beitrag zur wissenschaftlichen Weiterentwicklung des Themas erbringen.
- Umfang:
Projektarbeiten sind im Umfang von 15 bis maximal 25 Textseiten anzufertigen. Verzeichnisse sowie Anlagen zählen nicht zum Umfang.
- Gliederung:

Die Gliederung ist Teil der Arbeit und soll zeigen, wie das Thema verstanden wurde. Sie muss daher den logischen Aufbau der Arbeit widerspiegeln und einen Überblick über den Inhalt der Arbeit geben. Die Gliederungstiefe sollte dem Thema angemessen sein.

- Inhalt der Arbeit:
Sachliche Bemerkungen zu Gegenstand, Ziel, methodischem Aufbau sowie erste Begriffsklärungen sollten im ersten Gliederungspunkt behandelt werden. Es sind inhaltliche Eingrenzungen zu begründen, die besondere Relevanz der Arbeit ist aufzuzeigen, und die Thematik ist in einen größeren Rahmen einzuordnen. Weiterhin ist eine Einführung in die zu bearbeitende Problematik vorzunehmen. Der Hauptteil sollte anspruchsvolle eigene und fremde Erkenntnisse zum Thema und nicht bloßes Lehrbuchwissen umfassen. Die Methodik und der eigene wissenschaftliche Beitrag sollten klar herausgestellt werden. Die abschließenden Gedanken einer Arbeit sind im letzten Gliederungspunkt festzuhalten. Dieser Punkt sollte mit einer Überschrift versehen sein, die erkennen lässt, ob der Verfasser die Ergebnisse zusammenfasst, eine knappe Darstellung von Thesen oder einen Ausblick auf ungelöste Probleme beabsichtigt. Falls in der Einleitung eine Frage aufgeworfen wurde, ist diese hier kurz und knapp zu beantworten.
- Formale Anforderungen:
Bestandteile der Projektarbeit sind:
 - (1) Titelblatt (Gestaltungsmuster siehe Anlage)
 - (2) Inhaltsverzeichnis bzw. Gliederung (mit Angabe der Seiten)
 - (3) Abkürzungsverzeichnis
 - (4) Abbildungsverzeichnis (bei mehr als 3 Abbildungen)
 - (5) Tabellenverzeichnis (bei mehr als 3 Tabellen)
 - (6) Text der Arbeit
 - (7) (gegebenenfalls) Anlage
 - (8) Literaturverzeichnis
 - (9) Eidesstattliche Erklärung

Daneben sind anerkannte Standards hinsichtlich Zitierweise, Layout, Nummerierung von Seiten, Abbildungen und Tabellen, Quellenangabe sowie Angaben im Literaturverzeichnis zu beachten. Die genauen formalen Anforderungen sind in den „Richtlinien für die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten (Projektarbeit, Bachelorarbeit) an der IUBH Duales Studium“ festgehalten.
- Anforderungen an die Projektarbeit des dritten Fachsemesters im Besonderen:
Im dritten (und vierten) Fachsemester bearbeiten die Studierenden eine studiengangsspezifische Themenstellung, die in Umfang und Schwierigkeitsgrad über die Themenstellung des zweiten Fachsemesters hinausgeht. Zugrunde gelegt wird ein mittlerer Schwierigkeitsgrad. Gegenstand der Projektarbeit(en) sollte eine praktische Frage aus dem Praxisbetrieb des jeweiligen Studierenden sein. Dabei gliedert sich die Bearbeitung der einheitlichen Themenstellung in zwei Phasen: Um die gewünschte wissenschaftliche Vertiefung zu gewährleisten, wird im dritten Fachsemester ein vorbereitendes Exposé erstellt, auf dessen Grundlage nach Rücksprache mit der/dem betreuenden Lehrenden im vierten Fachsemester die Projektarbeit angefertigt wird. Für deren Benotung liegt das Gewicht zu einem Drittel auf formaler Gestaltung und schriftlicher Ausführung sowie zu zwei Dritteln auf Methodik und Inhalt.

Literatur**Pflichtliteratur**

- Karmasin, M., Ribing, R. (2017), Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten: Ein Leitfaden für Seminararbeiten, Bachelor-, Master- und Magisterarbeiten, Diplomarbeiten und Dissertationen, 9. Auflage, UTB, Stuttgart.

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Praxisprojekt
--------------------------------------	---------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Exposé

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
0 h	0 h	0 h	0 h	150 h	150 h

Lehrmethoden
Selbstständige Projektbearbeitung unter akademischer Anleitung.

4. Semester

Investition und Finanzierung

Modulcode: DSINFI

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Frank Wernitz (Investition und Finanzierung)

Kurse im Modul

- Investition und Finanzierung (DSINFI01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Einführung in die Investitionstheorie
- Methoden und Anwendungsgebiete der Investitionsrechnung
- Grundlagen der Finanzierung
- Finanzierungsinstrumente
- Finanzanalyse und Finanzmanagement

Qualifikationsziele des Moduls**Investition und Finanzierung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Grundbegriffe der Investitionsrechnung und Finanzierung zu verstehen und in den betriebswirtschaftlichen Rahmenprozess einzuordnen.
- die Rolle von Investitionen im betrieblichen Planungsprozess zu verstehen und Investitionsvorhaben grundlegend zu beurteilen.
- statische von dynamischen Investitionsrechnungsverfahren zu unterscheiden.
- Investitionsprojekte zu beurteilen und aus einer Mehrzahl von Alternativen auszuwählen.
- die verschiedenen Finanzierungsinstrumente auf ihre Eignung hin zu überprüfen und die Finanzierungsstruktur von Unternehmen zu analysieren.
- den Kapitalbedarf in unterschiedlichen Situationen mit verschiedenen Verfahren zu berechnen und die zu dessen Deckung verfügbaren Alternativen zu systematisieren, zu beschreiben und auf ihre Eignung in konkreten Fällen hinzu überprüfen.
- den Zusammenhang zwischen Unternehmung und Kapitalmarkt einzuschätzen.
- konkrete Finanzkonstellationen zu analysieren und die Grundzüge der betrieblichen Finanzpolitik zu verstehen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Grundlage für weitere Module im Bereich
Wirtschaft & Management

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

duale Bachelor-Programme im Bereich
Wirtschaft & Management

Investition und Finanzierung

Kurscode: DSINFI01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	1,5	5	keine

Beschreibung des Kurses

Der Kurs beschäftigt sich mit den Grundfragen in den Bereichen Investition und Finanzierung und beleuchtet den betrieblichen Prozess sowohl hinsichtlich der Mittelherkunfts- als auch der Mittelverwendungsseite. Bereich Investition: Es werden Grundlagen, Annahmen und Ziele des Investitionsprozesses behandelt, deren Anwendung im praktischen Kontext einen wesentlichen Bestandteil der Lehrveranstaltung ausmacht. Getrennt nach statischen und dynamischen Verfahren der Investitionsrechnung werden anschließend die wichtigsten Investitionsrechnungsverfahren beschrieben, praktisch eingeübt und beurteilt, wobei der Schwerpunkt auf den dynamischen Verfahren liegt. Bereich Finanzierung: Es werden Grundbegriffe und Zielsetzungen des betrieblichen Finanzierungsprozesses aufgezeigt und die Studierenden mit gebräuchlichen Verfahren der Kapitalbedarfsermittlung, der kumulativ-pagatorischen Kapitalbedarfsrechnung und der Finanzplanung vertraut gemacht. Ein weiterer Schwerpunkt der Lehrveranstaltung liegt auf der Darstellung der wichtigsten Finanzierungsinstrumente, deren beispielhaftem Einüben und dem Erlernen ihrer Beurteilung. Dies leitet über zur Finanzanalyse, die überwiegend anhand verschiedener Kennzahlen und der Diskussion ihres Informationsgehaltes zur Beurteilung der betrieblichen Finanzsituation behandelt wird. Ein Ausblick auf Fragestellung und grundsätzliches Vorgehen des Finanzmanagements rundet den Kurs ab.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Grundbegriffe der Investitionsrechnung und Finanzierung zu verstehen und in den betriebswirtschaftlichen Rahmenprozess einzuordnen.
- die Rolle von Investitionen im betrieblichen Planungsprozess zu verstehen und Investitionsvorhaben grundlegend zu beurteilen.
- statische von dynamischen Investitionsrechnungsverfahren zu unterscheiden.
- Investitionsprojekte zu beurteilen und aus einer Mehrzahl von Alternativen auszuwählen.
- die verschiedenen Finanzierungsinstrumente auf ihre Eignung hin zu überprüfen und die Finanzierungsstruktur von Unternehmen zu analysieren.
- den Kapitalbedarf in unterschiedlichen Situationen mit verschiedenen Verfahren zu berechnen und die zu dessen Deckung verfügbaren Alternativen zu systematisieren, zu beschreiben und auf ihre Eignung in konkreten Fällen hinzu überprüfen.
- den Zusammenhang zwischen Unternehmung und Kapitalmarkt einzuschätzen.
- konkrete Finanzkonstellationen zu analysieren und die Grundzüge der betrieblichen Finanzpolitik zu verstehen.

Kursinhalt**Literatur****Pflichtliteratur**

- Brealey, R. & Myers, S. (2016): Principles of Corporate Finance (12. Auflage), New York: McGraw-Hill.
- Burger, A. & Keipinger, P. (2016): Investitionsrechnung, München: Vahlen. (online: <https://ebookcentral-proquest-com.pxz.iubh.de:8443/lib/badhonnef/detail.action?docID=4527029>)
- Däumler, K.-D. & Grabe, J. (2014): Grundlagen der Investitions- und Wirtschaftlichkeitsrechnung (13. Auflage), Herne: Verlag Neue Wirtschaftsbriefe.
- Däumler, K.-D. & Grabe, J. (2013): Betriebliche Finanzwirtschaft (10. Auflage), Herne: Verlag Neue Wirtschaftsbriefe.
- Pape, U. (2018): Grundlagen der Finanzierung und Investition (4. Auflage), Berlin: De Gruyter Oldenbourg.
- Perridon, L. & Steiner, M. (2016): Finanzwirtschaft der Unternehmung (17. Auflage), München: Vahlen.
- Volkart, R. & Wagner, A.F. (2014): Corporate Finance, Grundlagen von Finanzierung und Investition (6. Auflage), Zürich: Versus.
- Hillier, D., Ross, S.A., Westerfield, R.W., Jaffe, J., & Jordan, R.B. (2016): Corporate Finance European Edition (3. Auflage), London: McGraw-Hill.

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Integrierte Vorlesung
--------------------------------------	---

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 131,25 h	Präsenzstudium 18,75 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Der Kurs verbindet interaktive Präsenzphasen mit online unterstützten Selbstlernphasen. Die Präsenzphasen beziehen sich auf zuvor definierte Kapitel im Studienskript. Die Studierenden erhalten Aufgaben zur Vor- und Nachbereitung und befassen sich vor der jeweiligen Präsenzphase selbstständig mit dem entsprechenden Lernstoff (Flipped Classroom). In den Präsenzphasen wird das Gelernte vertieft.

DSINFI01

Bürgerliches Recht

Modulcode: BÜRE

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Michele Dilenge (Bürgerliches Recht)

Kurse im Modul

- Bürgerliches Recht (BÜRE01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Grundlagen des Zivilrechts
 - Grundlagen zur Rechtsordnung
 - Grundlagen zum BGB
 - Grundlagen zur Fallbearbeitung
 - Allgemeiner Teil des BGB
 - Verjährung von Ansprüchen
- Schuldrecht
 - Einführung
 - Inhalt vertraglicher Schuldverhältnisse
 - Allgemeine Geschäftsbedingungen
 - Verbraucherschutz bei besonderen Vertriebsformen
 - Erlöschen von Schuldverhältnissen
 - Verantwortlichkeit des Schuldners
 - Leistungsstörungen
 - Schadensersatzpflicht
 - Verträge auf Eigentumsübertragung
 - Verträge auf Gebrauchsüberlassung
 - Verträge auf Tätigkeiten
 - Deliktsrecht
 - Bereicherungsrecht

Qualifikationsziele des Moduls**Bürgerliches Recht**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Grundkenntnisse im Zivilrecht sowie die Entwicklung eines Grundverständnisses für rechtliche Fragestellungen und die juristische Arbeitsweise vorzuweisen
- den Aufbau der (Wirtschafts-)Rechtsordnung und den Aufbau des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) als zentraler Rechtsquelle des Zivilrechts zu kennen, sowie insbesondere die wesentlichen Inhalte der ersten beiden Bücher des BGB, d.h. des Allgemeinen Teils und des Schuldrechts zu kennen.
- Fertigkeiten in der Fallbearbeitung aufzuweisen, um einfachere wirtschaftsrechtliche Problemstellungen eigenständig lösen zu können.
- kennen die Studierenden die grundlegenden rechtlichen Rahmenbedingungen und juristischen Methoden des Zivilrechts, die sie bei Bedarf auf z.B. sämtliche wirtschaftsrechtlichen Fragestellungen anwenden können.
- die Wirksamkeit von Verträgen und sonstigen Rechtsgeschäften eigenständig zu beurteilen bzw. diese selbst rechtssicher zu gestalten.
- Haftungsrisiken zu erkennen und zu vermeiden.
- die grundlegenden rechtlichen Regeln des Vertragsrechts, namentlich zur Behebung von Störungen im Vertragsverhältnis gleich welcher Art, zu kennen.
- die wesentlichen rechtlichen Rahmenbedingungen der in der Praxis wichtigsten Vertragsverhältnisse zu kennen, um diese selbst rechtssicher gestalten zu können, und die grundlegenden Tatbestände gesetzlicher Haftung sowie Strategien zu ihrer Vermeidung.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Grundlage für weitere Module im Bereich
Recht

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

duale Bachelor-Programme im Bereich
Wirtschaft & Management

Bürgerliches Recht

Kurscode: BÜRE01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Der Teil „Grundlagen des Zivilrechts“ beinhaltet zunächst einen Überblick über die deutsche, europäische und internationale Rechtsordnung im Allgemeinen sowie insbesondere über die Teilgebiete des privaten Wirtschaftsrechts. An eine Einführung in die juristische Arbeitstechnik schließt dann die Vermittlung der Rechtsgeschäftslehre anhand praktischer Fallbeispiele an. Ein Überblick über die geltende Wirtschaftsrechtsordnung sowie Grundkenntnisse in der Rechtsgeschäftslehre, namentlich den Regeln über den Abschluss von Verträgen, gehören im Bereich der Wirtschaftswissenschaften und in anderen Disziplinen zu den Grundfertigkeiten. Entsprechende Grundkenntnisse werden benötigt, um in den verschiedenen Spezialgebieten die hierfür jeweils geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen zu ermitteln. Ein Gespür für die juristische Denk- und Arbeitsweise ist erforderlich, um juristische Sachverhalte zu erfassen, sachgerecht aufzuarbeiten und entweder selbst einer Lösung zuzuführen oder aber (externe) juristische Lösungen richtig einordnen zu können. Ein Grundverständnis der Rechtsgeschäftslehre ist erforderlich zur Beurteilung der Wirksamkeit von Verträgen und sonstigen Rechtsgeschäften. Der Teil „Schuldrecht“ vermittelt Kenntnisse im Vertragsrecht. Zunächst werden anhand praktischer Fallbeispiele die allgemeinen Lehren und Prinzipien des Rechts der Schuldverhältnisse behandelt und anschließend die wichtigsten Vertragstypen sowie die wichtigsten gesetzlichen Schuldverhältnisse. Die Teilnehmer des Kurses erwerben so die Fähigkeiten, vertragliche Regelungen eigenständig rechtlich einzuordnen und rechtliche Problemstellungen zu erkennen. Sie erwerben des Weiteren die Grundfertigkeiten für die Gestaltung von Verträgen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Grundkenntnisse im Zivilrecht sowie die Entwicklung eines Grundverständnisses für rechtliche Fragestellungen und die juristische Arbeitsweise vorzuweisen
- den Aufbau der (Wirtschafts-)Rechtsordnung und den Aufbau des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) als zentraler Rechtsquelle des Zivilrechts zu kennen, sowie insbesondere die wesentlichen Inhalte der ersten beiden Bücher des BGB, d.h. des Allgemeinen Teils und des Schuldrechts zu kennen.
- Fertigkeiten in der Fallbearbeitung aufzuweisen, um einfachere wirtschaftsrechtliche Problemstellungen eigenständig lösen zu können.
- kennen die Studierenden die grundlegenden rechtlichen Rahmenbedingungen und juristischen Methoden des Zivilrechts, die sie bei Bedarf auf z.B. sämtliche wirtschaftsrechtlichen Fragestellungen anwenden können.
- die Wirksamkeit von Verträgen und sonstigen Rechtsgeschäften eigenständig zu beurteilen bzw. diese selbst rechtssicher zu gestalten.
- Haftungsrisiken zu erkennen und zu vermeiden.
- die grundlegenden rechtlichen Regeln des Vertragsrechts, namentlich zur Behebung von Störungen im Vertragsverhältnis gleich welcher Art, zu kennen.
- die wesentlichen rechtlichen Rahmenbedingungen der in der Praxis wichtigsten Vertragsverhältnisse zu kennen, um diese selbst rechtssicher gestalten zu können, und die grundlegenden Tatbestände gesetzlicher Haftung sowie Strategien zu ihrer Vermeidung.

Kursinhalt

1. Grundlagen des Zivilrechts
 - 1.1 Grundlagen zur Rechtsordnung
 - 1.1.1 Einführung - Funktion von Recht
 - 1.1.2 Grundlagen der deutschen und europäischen Rechtsordnung und Gesetzgebung
 - 1.1.3 Abgrenzung des Privatrechts vom öffentlichen Recht
 - 1.1.4 Überblick über das Wirtschaftsrecht
 - 1.2 Grundlagen zum BGB
 - 1.2.1 Bedeutung und historischer Hintergrund des BGB
 - 1.2.2 Aufbau und Strukturprinzipien des BGB
 - 1.2.3 Arten und Aufbau von Rechtsnormen
 - 1.3 Grundlagen zur Fallbearbeitung
 - 1.3.1 Subsumtionstechnik
 - 1.3.2 Anspruchsprüfung
 - 1.3.3 Gutachtenstil
 - 1.4 Allgemeiner Teil des BGB
 - 1.4.1 Rechts- und Geschäftsfähigkeit
 - 1.4.2 Rechtsgeschäft und Willenserklärung
 - 1.4.3 Wesen und Zustandekommen von Verträgen
 - 1.4.4 Überblick über die wichtigsten Vertragstypen des BGB
 - 1.4.5 Auslegung, Anfechtung und Nichtigkeit
 - 1.4.6 Stellvertretung
 - 1.5 Verjährung von Ansprüchen

2. Schuldrecht
 - 2.1 Einführung
 - 2.2 Inhalt vertraglicher Schuldverhältnisse
 - 2.3 Allgemeine Geschäftsbedingungen
 - 2.4 Verbraucherschutz bei besonderen Vertriebsformen
 - 2.5 Erlöschen von Schuldverhältnissen
 - 2.6 Verantwortlichkeit des Schuldners
 - 2.7 Leistungsstörungen
 - 2.8 Schadensersatzpflicht
 - 2.9 Verträge auf Eigentumsübertragung
 - 2.10 Verträge auf Gebrauchsüberlassung
 - 2.11 Verträge auf Tätigkeiten
 - 2.12 Deliktsrecht
 - 2.13 Bereicherungsrecht

Literatur**Pflichtliteratur**

- Gesetzestexte:
 - Beck Texte im dtv, Bürgerliches Gesetzbuch, jeweils aktuelle Auflage
 - Alternativ: Aktuelle Wirtschaftsgesetze, C.H. Beck, jeweils aktuelle Auflage (kann auch im Folgemodul Besonderes Wirtschaftsrecht verwendet werden)
- Gesamtdarstellungen zum Wirtschaftsprivatrecht:
 - Aunert-Micus/Güllemann/Streckel/Tonner/Wiese, Wirtschaftsprivatrecht, 6. Auflage, Köln 2018 <https://ebookcentral-proquest-com.pxz.iubh.de:8443/lib/badhonnef/detail.action?docID=5518848>
 - Führich, Wirtschaftsprivatrecht, 13. Auflage, München 2017 http://iubh.ciando.com.pxz.iubh.de:8080/book/index.cfm?bok_id=1550410
 - Führich/Werdan, Wirtschaftsprivatrecht in Fällen und Fragen, 7. Auflage, München 2017
 - Schnauder, Grundzüge des Privatrechts für den Bachelor, 4. Auflage, Heidelberg u.a. 2017
 - Schade, Wirtschaftsprivatrecht, 4. Auflage, Stuttgart 2016
- Zum BGB:
 - Bähr, Grundzüge des Bürgerlichen Rechts, 12. Auflage, München 2013
 - Timme, Crashkurs BGB, 5. Auflage, München, 2018
 - Zum „Allgemeinen Teil“ des BGB:
 - Brox/Walker, Allgemeiner Teil des BGB, 43. Auflage, München 2019
- Zum Schuldrecht:
 - Brox/Walker, Allgemeines Schuldrecht 43. Auflage, München 2019
 - Hirsch, Schuldrecht Allg. Teil, 11. Auflage, Berlin u.a. 2018
 - Brox/Walker, Besonderes Schuldrecht 43. Auflage, München 2019

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Vorlesung
--------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 112,5 h	Präsenzstudium 37,5 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Vorlesung mit integrierter Übung, verbunden mit einem Selbststudium, das durch Übungsaufgaben unterstützt wird. Vorlesungen werden je nach thematischer Eignung von Exkursionen sowie Vorträgen von externen Spezialisten bzw. Kooperationspartnern flankiert. Es können reale Probleme bzw. Anwendungsfälle aus der Praxis in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern bearbeitet werden.

BÜRE01

Operatives Personalmanagement

Modulcode: OPPMGT

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Dr. Susanne Hänel (Operatives Personalmanagement)

Kurse im Modul

- Operatives Personalmanagement (OPPMGT01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Mündliche Prüfung, 20 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Qualifikationsziele des Moduls**Operatives Personalmanagement**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- erwerben die Studierenden fundierte Kenntnisse und Fähigkeiten in den spezifischen Handlungsfeldern des operativen Personalmanagements anhand praktischer Anwendungsfälle
- sind die Studierenden in der Lage, aus der Personalstrategie die relevanten Fragestellungen und Ziele für das operative Personalmanagement abzuleiten sowie entsprechende Maßnahmen für die jeweiligen operativen Handlungsfelder zu entwickeln. Dabei werden sie als Verknüpfung zum Modul Personaldienstleistung und -beratung mit den Grundzügen dieses Moduls vertraut gemacht
- entwickeln die Studierenden bei der Gestaltung operativer personalwirtschaftlicher Maßnahmen eine Sensibilität für die besonderen Belange von kleinen und mittelständischen Betrieben oder international ausgerichteten Unternehmen
- beschäftigen sich die Studierenden mit den Auswirkungen der operativen Personalmaßnahmen auf die Organisationsentwicklung und beleuchten relevante ethische Aspekte
- sind die Studierenden in der Lage, zentrale Instrumente des Personalcontrollings hinsichtlich ihrer Leistungsfähigkeit und Anwendbarkeit in betrieblichen Situationen beurteilen
- erwerben die Studierenden die Fähigkeit einzuschätzen, wie die Sachverhalte hinter einem operativen und strategischen Personalcontrolling mittels Kennzahlen bzw. Messgrößen beschreibbar, messbar und diskutierbar gemacht werden können
- erarbeiten die Studierenden eigenständig Lösungen für anwendungsbezogene Fragestellungen aus dem betrieblichen Personalmanagement und erweitern ihre Kenntnisse durch arbeitsrechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen
- können die Studierenden an realen Fällen aus der Personal- und Führungspraxis erlernen, Problemsituationen zu erkennen, zu analysieren, Lösungsvorschläge zu erarbeiten und Entscheidungen zu treffen
- bauen die Studierenden Kompetenz in der Gesprächsführung für gängige Situationen in der betrieblichen Personalpraxis auf und wenden diese im Rollenspiel (bspw. Bewerbungsgespräch) an

<p>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Einführung in das Personalwesen▪ Strategisches Personalmanagement▪ Arbeits- und Sozialrecht▪ Arbeits- und Organisationspsychologie▪ Personalauswahl-, entwicklung und bindung▪ Personal- und Unternehmensführung▪ Personalmarketing▪ Personalmanagement und Organisation▪ Personaldienstleistung und -beratung▪ Internationales Personalmanagement▪ Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmanagement	<p>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</p> <p>Bachelor Personalmanagement</p>
--	---

Operatives Personalmanagement

Kurscode: OPPMGT01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- erwerben die Studierenden fundierte Kenntnisse und Fähigkeiten in den spezifischen Handlungsfeldern des operativen Personalmanagements anhand praktischer Anwendungsfälle
- sind die Studierenden in der Lage, aus der Personalstrategie die relevanten Fragestellungen und Ziele für das operative Personalmanagement abzuleiten sowie entsprechende Maßnahmen für die jeweiligen operativen Handlungsfelder zu entwickeln. Dabei werden sie als Verknüpfung zum Modul Personaldienstleistung und -beratung mit den Grundzügen dieses Moduls vertraut gemacht
- entwickeln die Studierenden bei der Gestaltung operativer personalwirtschaftlicher Maßnahmen eine Sensibilität für die besonderen Belange von kleinen und mittelständischen Betrieben oder international ausgerichteten Unternehmen
- beschäftigen sich die Studierenden mit den Auswirkungen der operativen Personalmaßnahmen auf die Organisationsentwicklung und beleuchten relevante ethische Aspekte
- sind die Studierenden in der Lage, zentrale Instrumente des Personalcontrollings hinsichtlich ihrer Leistungsfähigkeit und Anwendbarkeit in betrieblichen Situationen beurteilen
- erwerben die Studierenden die Fähigkeit einzuschätzen, wie die Sachverhalte hinter einem operativen und strategischen Personalcontrolling mittels Kennzahlen bzw. Messgrößen beschreibbar, messbar und diskutierbar gemacht werden können
- erarbeiten die Studierenden eigenständig Lösungen für anwendungsbezogene Fragestellungen aus dem betrieblichen Personalmanagement und erweitern ihre Kenntnisse durch arbeitsrechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen
- können die Studierenden an realen Fällen aus der Personal- und Führungspraxis erlernen, Problemsituationen zu erkennen, zu analysieren, Lösungsvorschläge zu erarbeiten und Entscheidungen zu treffen
- bauen die Studierenden Kompetenz in der Gesprächsführung für gängige Situationen in der betrieblichen Personalpraxis auf und wenden diese im Rollenspiel (bspw. Bewerbungsgespräch) an

Kursinhalt

1. Bedeutung und Entwicklungen des operativen Personalmanagements
 - 1.1 Ziele und Inhalte eines operativen Personalmanagements
 - 1.2 Beziehung des operativen Personalmanagements zur Personalstrategie
 - 1.3 Interdependenzen und Einflüsse auf die moderne operative Personalarbeit – Trends der Arbeitswelt 4.0
2. Handlungsfelder und Anwendungsbeispiele im operativen Personalmanagement
 - 2.1 Nachhaltige Maßnahmen der Personalplanung
 - 2.2 Praktische Ausgestaltung eines Employer Brandings
 - 2.3 Personalbeschaffungs- und Auswahlinstrumente in der Praxis
 - 2.4 Personaleinsatz und Arbeitszeitmanagement
 - 2.5 Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung
 - 2.6 Personalfreisetzung und die Kommunikation von Abmahnung und Kündigung
 - 2.7 Schnittstellenbereiche zu Personaldienstleistung und -beratung
3. Übergreifende Querschnittsfunktionen des operativen Personalmanagements
 - 3.1 Umgang mit schwierigen Mitarbeitern
 - 3.2 Maßnahmen bei Personalfluktuation und Fehlzeiten
 - 3.3 Entgeltfindung und Gestaltung von Anreizsystemen – Kompensationssysteme unter Berücksichtigung nicht-monetärer Einflussfaktoren
 - 3.4 Gestaltung eines Personalcontrollings und Personalinformationssystems
 - 3.5 Umsetzung eines integrierten Talent Managements
4. Mitarbeiterführung und Teamarbeit
 - 4.1 Individualisierte Mitarbeiterführung
 - 4.2 Maßnahmen und Umsetzung von Führungsinstrumenten
 - 4.3 Teamarbeit und Produktivität von Teams – praktische Untersuchungen
 - 4.4 Mitarbeitermotivation und -bindung
5. Praktiken des operativen Personalmanagements und ihr Einfluss auf die Organisationsentwicklung
6. Operatives Personalmanagement in international tätigen Unternehmen
 - 6.1 Herausforderungen und Umsetzung anhand ausgewählter praktischer Fallbeispiele
 - 6.2 Rechtliche und ethische Fragestellungen im operativen Personalmanagement – unter besonderer Berücksichtigung internationaler Unternehmen

7. Trends der Arbeitswelt 4.0 - Herausforderungen auf verschiedenen operativen Handlungsfeldern
 - 7.1 Agile Arbeitsformen und Wandel der Arbeitsinhalte
 - 7.2 Entgrenzung und Mobilität
 - 7.3 Demokratisierung des Managements und Unternehmenskultur
 - 7.4 Fallbeispiele und kleinere Case studies zum operativen Personalmanagement

Literatur

Pflichtliteratur

- Becker, M. (2013): Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis, 6. Aufl., Stuttgart
- Becker, M., Kluckow, N. (2011): Fallstudien für Human-Resources-Management. 1. Führung und Organisation: Lehr- und Übungsbuch für Studium und Weiterbildung; 13 Fallstudien und Lösungen, München
- Berthel, J., & Becker, F. G. (2013): Personal-Management: Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit, 10. überarb. und aktualisierte Aufl., Stuttgart
- Bröckermann, R., Müller-Vorbrüggen, M., Witten, E. (2007): Qualitätskonzepte im Personalmanagement, Stuttgart
- Bröckermann, R. (2016): Personalwirtschaft. Lehr- und Übungsbuch für Human Resource Management, 7. Aufl., Stuttgart
- DGFP (Hg.) (2013): Personalcontrolling für die Praxis. Konzept – Kennzahlen – Unternehmensbeispiele, 2. überarb. Aufl., Bielefeld
- Domsch, M. E.: Führung von Mitarbeitern: Fallstudien zum Personalmanagement, 3. Aufl., Stuttgart 2012
- Dessler, G.: Fundamentals of Human Resource Management, London 2016
- Drumm, H-J. (2008): Personalwirtschaft, 6. Aufl., Heidelberg
- Mentzel, W., Grotzfeld, S., & Haub, C. (2012): Mitarbeitergespräche erfolgreich führen, Einzelgespräche, Meetings, Zielvereinbarungen und Mitarbeiterbeurteilungen, 10. Aufl., Freiburg
- Oechsler, W. A.:
Personal und Arbeit : Grundlagen des Human-Resource-Management und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, 9. Aufl., München 2011.
- Rosenstiel, L.V., Regnet, E., Domsch, M. (2009): Führung von Mitarbeitern – Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement, 6. Aufl., Stuttgart
- Schwuchow, K., Gutmann, J. (erscheint jährlich): Jahrbuch Personalentwicklung und Weiterbildung, Neuwied (Aktuelle Beiträge aus Praxis und Forschung)
- Sader, M. (2009): Psychologie der Gruppe, 9. Aufl., Weinheim
- Gesetzestexte:
 - KSchG, ArbG, BetrVG, TVG, Beck-Texte dtv
- Handwörterbücher:
 - Gaugler, E. (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens, 3. Aufl., Stuttgart 2004.
 - Kieser, A. (Hrsg.): Handwörterbuch der Führung, 2. Aufl., Stuttgart 1995.
- Zeitschriften:
 - Human Resources Manager
 - Human Resource Management Journal
 - Human Resource Management Review
 - International Journal of Applied HRM
 - Organisationsentwicklung: Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Change Management
 - Personal Quarterly
 - Personalmagazin
 - Personalwirtschaft
 - Personalführung
 - Die Mitbestimmung
 - The International Journal of Human Resource Management
 - Zeitschrift für Personalforschung

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Vorlesung
--------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Mündliche Prüfung, 20 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 112,5 h	Präsenzstudium 37,5 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Vorlesung mit integrierter Übung, verbunden mit einem Selbststudium, das durch Übungsaufgaben unterstützt wird. Vorlesungen werden je nach thematischer Eignung von Exkursionen sowie Vorträgen von externen Spezialisten bzw. Kooperationspartnern flankiert. Es können reale Probleme bzw. Anwendungsfälle aus der Praxis in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern bearbeitet werden.

Business English II

Module Code: DSBUSENG2

Module Type	Admission Requirements	Study Level	CP	Student Workload
see curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester / Term	Duration	Regularly offered in	Language of Instruction
see curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	English

Module Coordinator

Prof. Dr. Katja Grupp (Business English II)

Contributing Courses to Module

- Business English II (DSBUSENG201)

Module Exam Type

Module Exam

Study Format: Duales Studium
Klausur, 90 Minutes

Split Exam

Weight of Module

see curriculum

<p>Module Contents</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Common social and business situations as opportunities to use the English language <ul style="list-style-type: none"> ▪ Human resources ▪ Project management ▪ Quality assurance ▪ Economic trends ▪ International trade ▪ Politics and legislation ▪ Finance and investment ▪ Corporate strategy ▪ Language perception and production in business and economics-related fields <ul style="list-style-type: none"> ▪ Studying and organizing relevant vocabulary (techniques re-visited) ▪ Understanding scientific texts, managing complex language ▪ Text work in economics-related fields, e.g. current economic policy issues, understanding figures and statistics, comparative studies, organizational structures of companies, international management standards, international trade 	
<p>Learning Outcomes</p> <p>Business English II</p> <p>On successful completion, students will be able to</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ know how to use the English language in typical business situations and contexts, related to their business modules. ▪ be able to understand economics and business-related texts and articles. ▪ have sufficient specialist vocabulary and general command of English to use the language without hesitation in common business situations and in intercultural encounters in the workplace. ▪ should developed their business English to CEF C1 level. 	
<p>Links to other Modules within the Study Program</p> <p>Business English I</p>	<p>Links to other Study Programs of IUBH</p> <p>Grundlagenmodul aller Bachelorprogramme im Dualen Studium</p>

Business English II

Course Code: DSBUSENG201

Study Level	Language of Instruction	Contact Hours	CP	Admission Requirements
BA	English	3	5	keine

Course Description

This module builds on the skills developed with the successful completion of the Business English I module. It supports students in developing their business English to CEF C1 level. In this course, students will learn how to use the English language in typical business situations and contexts. All the topics are related to their business modules. Students will not only be able to understand economics and business-related texts and articles, but will also have sufficient specialist vocabulary and general command of English to use the language without hesitation in common business situations and in intercultural encounters in the workplace.

Course Outcomes

On successful completion, students will be able to

- know how to use the English language in typical business situations and contexts, related to their business modules.
- be able to understand economics and business-related texts and articles.
- have sufficient specialist vocabulary and general command of English to use the language without hesitation in common business situations and in intercultural encounters in the workplace.
- should developed their business English to CEF C1 level.

Contents

- In this course, students will learn how to deal with communication situations, which are typical in business contexts. Students will learn how to write a CV and a cover letter, do research in different business fields, and practice consulting methods using the content of the lectures.
- The focus of this course is not only the specific vocabulary of business English - students will also become more aware of the differences between German and Anglo- American business culture. During lectures, the students will work with texts, videos, interactive tasks and internet research. A further focus will be on enhancing students presentation skills in English.
- Common social and business situations as opportunities to use the English language
 - Human resources
 - Project management
 - Quality assurance
 - Economic trends
 - International trade

- Politics and legislation
- Finance and investment
- Corporate strategy
- Language perception and production in business and economics-related fields
 - Studying and organizing relevant vocabulary (techniques re-visited)
 - Understanding scientific texts, managing complex language
- Text work in economics-related fields, e.g. current economic policy issues, understanding figures and statistics, comparative studies, organizational structures of companies, international management standards, international trade

Literature

Compulsory Reading

- Ashford, Stephanie; Smith, Tom (2010): Business proficiency. Wirtschaftsenglisch für Hochschule und Beruf. 1. Aufl. Stuttgart: Klett.

Further Reading

- Books
 - Murphy, R. (2010): English Grammar in Use. Edition for German Learners (with answers). Intermediate to upper intermediate. Cambridge University Press, Cambridge.
 - Hewings, M. (2005): Advanced Grammar in Use with Answers. Cambridge University Press, Cambridge
 - Williams, Erica J. (2009): Presentation in English. Student's book mit DVD. McMillan, Oxford.
 - Hughes, Casey (2012): Lextra Englisch, Grund- und Aufbauwortschatz nach Themen B2. Cornelsen Verlag Berlin.
 - Townsend, J.; Emmerson, P.; Allison, J. (2005): The Business (Upper Intermediate)
- Magazines
 - The New York Times (print and www.nytimes.com)
 - Economist (print and www.economist.co.uk)
 - Business Spotlight (print)
 - The Financial Times Europe (print and www.ft.com)
- Websites
 - www.bbc.co.uk/worldservice/learningenglish (esp. "Words in the News")
 - www.elllo.org (Listening practice)
 - businesscasestudies.co.uk (The Times 100) (business topics)

Study Format Duales Studium

Study Format Duales Studium	Course Type Vorlesung
---------------------------------------	---------------------------------

Information about the examination	
Examination Admission Requirements	BOLK: no Course Evaluation: no
Type of Exam	Klausur, 90 Minutes

Student Workload					
Self Study 112,5 h	Presence 37,5 h	Tutorial 0 h	Self Test 0 h	Practical Experience 0 h	Hours Total 150 h

Instructional Methods
Vorlesung mit integrierter Übung, verbunden mit einem Selbststudium, das durch Übungsaufgaben unterstützt wird. Vorlesungen werden je nach thematischer Eignung von Exkursionen sowie Vorträgen von externen Spezialisten bzw. Kooperationspartnern flankiert. Es können reale Probleme bzw. Anwendungsfälle aus der Praxis in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern bearbeitet werden.

DSBUSENG201

Praxisprojekt IV

Modulcode: PRAXP4

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

N.N. (Praxisprojekt IV)

Kurse im Modul

- Praxisprojekt IV (PRAXP401)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Projektarbeit

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Planung des Praxisprojektes
- Reflexion des beruflichen Handelns
- Erprobung von Konzepten und Methoden in der Praxis
- Dokumentation, Auswertung und Präsentation des Projektes

Qualifikationsziele des Moduls**Praxisprojekt IV**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das im Studium bisher erworbene Wissen auf praktische Probleme anzuwenden.
- haben die Studierende einen Einblick in die betriebliche Arbeitspraxis gewonnen.
- können die Studierenden komplexe Probleme aus der Praxis selbstständig bearbeiten.
- haben die Studierenden kreative und kommunikative Fähigkeiten im Rahmen von Projekt- und Beratungskompetenz entwickelt.
- haben die Studierenden instruktive Beobachtungen und Erfahrungen im Handeln gemacht.
- sind die Studierenden dazu befähigt, die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

- Praxisprojekt III
- Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle dualen Bachelor-Programme

Praxisprojekt IV

Kurscode: PRAXP401

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	0	5	keine

Beschreibung des Kurses

Im Rahmen des Praxisprojektes bearbeiten die Studierenden eine praxisrelevante Fragestellung mit Unternehmensbezug unter Einleitung einer/s Lehrenden. Sie recherchieren eigenständig Literatur, arbeiten den durch Literatur dokumentierten Stand der Wissenschaft hinsichtlich des gewählten Themas heraus und leisten einen Beitrag zur Anwendung und / oder Weiterentwicklung des Themas. Die Studierenden präsentieren ihre Lösungen und Empfehlungen in einer schriftlichen Projektarbeit.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das im Studium bisher erworbene Wissen auf praktische Probleme anzuwenden.
- haben die Studierende einen Einblick in die betriebliche Arbeitspraxis gewonnen.
- können die Studierenden komplexe Probleme aus der Praxis selbstständig bearbeiten.
- haben die Studierenden kreative und kommunikative Fähigkeiten im Rahmen von Projekt- und Beratungskompetenz entwickelt.
- haben die Studierenden instruktive Beobachtungen und Erfahrungen im Handeln gemacht.
- sind die Studierenden dazu befähigt, die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen

Kursinhalt

- Die Studierenden haben im Modul „Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten“ gelernt, wie eine wissenschaftliche Fragestellung zu bearbeiten und wie die Ergebnisse ihrer wissenschaftlichen Arbeit darzustellen sind. In der Projektarbeit setzen sie dies unter Anleitung einer/s Lehrenden praktisch um. Sie recherchieren eigenständig Literatur, arbeiten den durch Literatur dokumentierten Stand der Wissenschaft hinsichtlich des gewählten Themas heraus und leisten einen Beitrag zur Anwendung und / oder Weiterentwicklung des Themas.
- Die Bearbeitung aller Projektarbeiten bereitet die Studierenden auf die Bachelorarbeit vor, in der sie einen größeren eigenen Beitrag zur wissenschaftlichen Weiterentwicklung des Themas erbringen.
- Umfang:
Projektarbeiten sind im Umfang von 15 bis maximal 25 Textseiten anzufertigen. Verzeichnisse sowie Anlagen zählen nicht zum Umfang.
- Gliederung:

Die Gliederung ist Teil der Arbeit und soll zeigen, wie das Thema verstanden wurde. Sie muss daher den logischen Aufbau der Arbeit widerspiegeln und einen Überblick über den Inhalt der Arbeit geben. Die Gliederungstiefe sollte dem Thema angemessen sein.

- Inhalt der Arbeit:
Sachliche Bemerkungen zu Gegenstand, Ziel, methodischem Aufbau sowie erste Begriffsklärungen sollten im ersten Gliederungspunkt behandelt werden. Es sind inhaltliche Eingrenzungen zu begründen, die besondere Relevanz der Arbeit ist aufzuzeigen, und die Thematik ist in einen größeren Rahmen einzuordnen. Weiterhin ist eine Einführung in die zu bearbeitende Problematik vorzunehmen. Der Hauptteil sollte anspruchsvolle eigene und fremde Erkenntnisse zum Thema und nicht bloßes Lehrbuchwissen umfassen. Die Methodik und der eigene wissenschaftliche Beitrag sollten klar herausgestellt werden. Die abschließenden Gedanken einer Arbeit sind im letzten Gliederungspunkt festzuhalten. Dieser Punkt sollte mit einer Überschrift versehen sein, die erkennen lässt, ob der Verfasser die Ergebnisse zusammenfasst, eine knappe Darstellung von Thesen oder einen Ausblick auf ungelöste Probleme beabsichtigt. Falls in der Einleitung eine Frage aufgeworfen wurde, ist diese hier kurz und knapp zu beantworten.
- Formale Anforderungen:
Bestandteile der Projektarbeit sind:
 - (1) Titelblatt (Gestaltungsmuster siehe Anlage)
 - (2) Inhaltsverzeichnis bzw. Gliederung (mit Angabe der Seiten)
 - (3) Abkürzungsverzeichnis
 - (4) Abbildungsverzeichnis (bei mehr als 3 Abbildungen)
 - (5) Tabellenverzeichnis (bei mehr als 3 Tabellen)
 - (6) Text der Arbeit
 - (7) (gegebenenfalls) Anlage
 - (8) Literaturverzeichnis
 - (9) Eidesstattliche ErklärungDaneben sind anerkannte Standards hinsichtlich Zitierweise, Layout, Nummerierung von Seiten, Abbildungen und Tabellen, Quellenangabe sowie Angaben im Literaturverzeichnis zu beachten. Die genauen formalen Anforderungen sind in den „Richtlinien für die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten (Projektarbeit, Bachelorarbeit) an der IUBH Duales Studium“ festgehalten.
- Anforderungen an die Projektarbeit des vierten Fachsemesters im Besonderen:
Im vierten (wie schon im dritten) Fachsemester bearbeiten die Studierenden eine studiengangsspezifische Themenstellung, die in Umfang und Schwierigkeitsgrad über die Themenstellung des zweiten Fachsemesters hinausgeht. Zugrunde gelegt wird ein mittlerer Schwierigkeitsgrad. Gegenstand der Projektarbeit(en) sollte eine praktische Frage aus dem Praxisbetrieb des jeweiligen Studierenden sein, die dann - ggf. in Absprache mit diesem - von der/dem an der Hochschule fachlich zuständigen Lehrenden betreut wird. Dabei gliedert sich die Bearbeitung der einheitlichen Themenstellung in zwei Phasen: Um die gewünschte wissenschaftliche Vertiefung zu gewährleisten, wird im dritten Fachsemester ein vorbereitendes Exposé erstellt, auf dessen Grundlage nach Rücksprache mit dem

betreuenden Professor im vierten Fachsemester die Projektarbeit angefertigt wird. Für deren Benotung liegt das Gewicht zu einem Drittel auf formaler Gestaltung und schriftlicher Ausführung sowie zu zwei Dritteln auf Methodik und Inhalt.

Literatur

Pflichtliteratur

- Karmasin, M., Ribing, R. (2017), Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten: Ein Leitfaden für Seminararbeiten, Bachelor-, Master- und Magisterarbeiten, Diplomarbeiten und Dissertationen, 9. Auflage, UTB, Stuttgart.

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Praxisprojekt
--------------------------------------	---------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Projektarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
0 h	0 h	0 h	0 h	150 h	150 h

Lehrmethoden
Selbstständige Projektbearbeitung unter akademischer Anleitung.

5. Semester

Besonderes Wirtschaftsrecht

Modulcode: DSBEWR

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Michele Dilenge, LL.M. (Besonderes Wirtschaftsrecht)

Kurse im Modul

- Besonderes Wirtschaftsrecht (DSBEWR01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Handels- und Gesellschaftsrecht
 - Einführung
 - Handelsrecht
 - Gesellschaftsrecht
- Arbeitsrecht
 - Einführung
 - Individualarbeitsrecht
 - Kollektivarbeitsrecht im Überblick
 - Arbeitsrechtlicher Rechtsschutz

Qualifikationsziele des Moduls**Besonderes Wirtschaftsrecht**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die erforderlichen Grundkenntnisse im Handels-, Gesellschafts- und im Arbeitsrecht zu beherrschen.
- die rechtlichen Rahmenbedingungen kaufmännischer Tätigkeit, die rechtlichen Organisationsformen, innerhalb derer diese stattfindet sowie die rechtlichen Grundlagen des Personalwesens zu kennen.
- zu beurteilen, welche handelsrechtlichen Anforderungen hierfür gelten, welche Möglichkeiten das Gesellschaftsrecht hierfür zur Verfügung stellt und welche Grenzen es zieht.
- die rechtlichen Grundlagen der Kaufmannseigenschaft, des Firmen- und Handelsregisterrechts, des kaufmännischen Unternehmens und seiner Übertragung sowie die Funktionen und Kompetenzen der kaufmännischen Hilfspersonen zu kennen.
- die rechtlichen Besonderheiten der Handelsgeschäfte und die rechtlichen Grundlagen des Vertriebs zu verstehen.
- die wesentlichen Unternehmensformen zu kennen, insbesondere die jeweiligen Kompetenz- und Haftungsregelungen, so dass sie eigenständig Rechtsformentscheidungen treffen können.
- ein Gespür für die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen zu haben und damit Haftungsrisiken zu vermeiden.
- die wesentlichen Rechtsgrundlagen und Strukturprinzipien des Arbeitsrechts zu verstehen.
- insbesondere die wesentlichen gesetzlichen und Rechtsprechungsregeln zur Begründung, zum Inhalt und zur Beendigung von Arbeitsverträgen sowie die Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Rechtsschutzes zu kennen.
- das kollektive Arbeitsrecht zu kennen, insbesondere zum Tarifvertrag und zur betrieblichen Mitbestimmung, so dass sie entsprechende Sachverhalte in der Unternehmenspraxis richtig einordnen können.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Recht

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

duale Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Besonderes Wirtschaftsrecht

Kurscode: DSBEWR01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Handels- und Gesellschaftsrecht Zu den betriebswirtschaftlichen Grundfähigkeiten gehört ein Überblick sowie ein grundlegendes Verständnis der wesentlichen Regeln des Handelsgesetzbuchs und des Gesellschaftsrechts. Entsprechende Grundkenntnisse werden benötigt, um die für unternehmerische Tätigkeit jeweils geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen und Organisationsstrukturen zu überblicken und insbesondere Haftungsrisiken aus den gesteigerten handelsrechtlichen Anforderungen zu vermeiden. Daneben ist ein Grundverständnis der gesellschaftsrechtlichen Haftungs- und Kompetenzregelungen innerhalb der verschiedenen Unternehmensformen unabdingbar für rechtssicheres Handeln im unternehmerischen Geschäftsverkehr. Arbeitsrecht: Kenntnisse im Arbeitsrecht dienen als Grundlage für das Verständnis personalwirtschaftlicher Sachverhalte und Entscheidungen im Unternehmen. Hierzu werden die rechtlichen Anforderungen an die Begründung, den Inhalt und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen vermittelt. Herausgehoben wird der – im Unterschied zum übrigen Zivilrecht – überwiegend zwingende Charakter arbeitsrechtlicher Regelungen. Ziel des Kurses ist nicht zuletzt die Vermittlung der Fähigkeit zur Vermeidung von Rechtsrisiken aus Arbeitgebersicht. Darüber hinaus werden die institutionellen und kollektivrechtlichen Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses sowie die Grundzüge des Arbeitsschutzrechts vermittelt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die erforderlichen Grundkenntnisse im Handels-, Gesellschafts- und im Arbeitsrecht zu beherrschen.
- die rechtlichen Rahmenbedingungen kaufmännischer Tätigkeit, die rechtlichen Organisationsformen, innerhalb derer diese stattfindet sowie die rechtlichen Grundlagen des Personalwesens zu kennen.
- zu beurteilen, welche handelsrechtlichen Anforderungen hierfür gelten, welche Möglichkeiten das Gesellschaftsrecht hierfür zur Verfügung stellt und welche Grenzen es zieht.
- die rechtlichen Grundlagen der Kaufmannseigenschaft, des Firmen- und Handelsregisterrechts, des kaufmännischen Unternehmens und seiner Übertragung sowie die Funktionen und Kompetenzen der kaufmännischen Hilfspersonen zu kennen.
- die rechtlichen Besonderheiten der Handelsgeschäfte und die rechtlichen Grundlagen des Vertriebs zu verstehen.
- die wesentlichen Unternehmensformen zu kennen, insbesondere die jeweiligen Kompetenz- und Haftungsregelungen, so dass sie eigenständig Rechtsformentscheidungen treffen können.
- ein Gespür für die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen zu haben und damit Haftungsrisiken zu vermeiden.
- die wesentlichen Rechtsgrundlagen und Strukturprinzipien des Arbeitsrechts zu verstehen.
- insbesondere die wesentlichen gesetzlichen und Rechtsprechungsregeln zur Begründung, zum Inhalt und zur Beendigung von Arbeitsverträgen sowie die Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Rechtsschutzes zu kennen.
- das kollektive Arbeitsrecht zu kennen, insbesondere zum Tarifvertrag und zur betrieblichen Mitbestimmung, so dass sie entsprechende Sachverhalte in der Unternehmenspraxis richtig einordnen können.

Kursinhalt

1. Handels- und Gesellschaftsrecht: Handelsrecht
 - 1.1 Einführung
 - 1.2 Der Kaufmann
 - 1.3 Die Firma
 - 1.4 Das Handelsregister
 - 1.5 Das kaufmännische Unternehmen – Übertragung und Haftung
 - 1.6 Stellvertretung und Hilfspersonen im Handelsrecht
 - 1.7 Grundlagen der Handelsgeschäfte
 - 1.8 Vertriebsrecht

2. Handels- und Gesellschaftsrecht: Gesellschaftsrecht
 - 2.1 Einführung
 - 2.2 Die Personengesellschaften
 - 2.2.1 Die Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR)
 - 2.2.2 Die offene Handelsgesellschaft (oHG)
 - 2.2.3 Kommanditgesellschaft (KG)
 - 2.2.4 Weitere Personengesellschaften
 - 2.3 Die Kapitalgesellschaften
 - 2.3.1 Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)
 - 2.3.2 Die Aktiengesellschaft (AG)
 - 2.3.3 Weitere Körperschaften
3. Arbeitsrecht: Einführung
 - 3.1 Gegenstand und Systematik des Arbeitsrechts
 - 3.1.1 Begriff und Regelungsziele
 - 3.1.2 Arbeitsverhältnis
 - 3.2 Handelnde im Arbeitsrecht
 - 3.2.1 Arbeitnehmer
 - 3.2.2 Arbeitgeber
 - 3.2.3 Betriebsrat
 - 3.2.4 Tarifvertragsparteien
 - 3.3 Rechtsgrundlagen des Arbeitsrechts

4. Arbeitsrecht: Individualarbeitsrecht
 - 4.1 Begründung des Arbeitsverhältnisses
 - 4.1.1 Vorfagen und Einstellungsverfahren
 - 4.1.2 Vertragsschluss
 - 4.1.3 Vertragsmängel
 - 4.1.4 Besondere Arbeitsverhältnisse
 - 4.2 Inhalt des Arbeitsverhältnisses
 - 4.2.1 Pflichten des Arbeitnehmers
 - 4.2.2 Pflichten des Arbeitgebers
 - 4.3 Leistungsstörungen
 - 4.3.1 Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers
 - 4.3.2 Pflichtverletzungen des Arbeitgebers
 - 4.3.3 Unverschuldeter Arbeitsausfall
 - 4.3.4 Besonderheiten bei Arbeitsunfällen
 - 4.4 Vertragsgestaltung und Inhaltskontrolle
 - 4.5 Diskriminierungs- und Persönlichkeitsschutz
 - 4.6 Atypische Beschäftigungsverhältnisse
 - 4.6.1 Teilzeitarbeit
 - 4.6.2 Leiharbeit
 - 4.7 Beendigung und Übertragung des Arbeitsverhältnisses
 - 4.7.1 Beendigungsgründe
 - 4.7.2 Ordentliche Kündigung
 - 4.7.3 Außerordentliche Kündigung
 - 4.7.4 Änderungskündigung
 - 4.7.5 Folgefragen
 - 4.7.6 Übertragung des Arbeitsverhältnisses
5. Arbeitsrecht: Kollektivarbeitsrecht im Überblick
 - 5.1 Koalitionsrecht
 - 5.2 Tarifrecht
 - 5.3 Arbeitskampfrecht
 - 5.4 Mitbestimmungsrecht
 - 5.4.1 Betriebliche Mitbestimmung
 - 5.4.2 Unternehmerische Mitbestimmung

Literatur**Pflichtliteratur**

- Gesetzestexte:
 - Beck Texte im dtv, Bürgerliches Gesetzbuch, jeweils aktuelle Auflage
 - Beck Texte im dtv, Handelsgesetzbuch, jeweils aktuelle Auflage
 - Beck Texte im dtv, Gesellschaftsrecht, jeweils aktuelle Auflage
 - Aktuelle Wirtschaftsgesetze, C.H. Beck, jeweils aktuelle Auflage
 - Beck Texte im dtv, Arbeitsrecht, jeweils aktuelle Auflage
- Handelsrecht:
 - Aunert-Micus/Güllemann/Streckel/Tonner/Wiese, Wirtschaftsprivatrecht, 6. Auflage, Köln 2018, Kapitel 3 und 18 <https://ebookcentral-proquest-com.pxz.iubh.de:8443/lib/badhonnef/detail.action?docID=5518848>
 - Brox/Henssler, Handelsrecht, 22. Auflage, München 2016
 - Führich, Wirtschaftsprivatrecht, 13. Auflage, München 2017 http://iubh.ciando.com.pxz.iubh.de:8080/book/index.cfm?bok_id=1550410
 - Führich/Werdan, Wirtschaftsprivatrecht in Fällen und Fragen, 7. Auflage, München 2017
- Gesellschaftsrecht:
 - Aunert-Micus/Güllemann/Streckel/Tonner/Wiese, Wirtschaftsprivatrecht, 6. Auflage, Köln 2018, Kapitel 19 und 20 <https://ebookcentral-proquest-com.pxz.iubh.de:8443/lib/badhonnef/detail.action?docID=5518848>
 - Eisenhardt/Wackerbarth, Gesellschaftsrecht I, 16. Auflage, München 2015
 - Führich, Wirtschaftsprivatrecht, 13. Auflage, München 2017; Teil 3 http://iubh.ciando.com.pxz.iubh.de:8080/book/index.cfm?bok_id=1550410
 - Führich/Werdan, Wirtschaftsprivatrecht in Fällen und Fragen, 7. Auflage, München 2017
- Arbeitsrecht:
 - Dütz/Thüsing, Arbeitsrecht, 24. Auflage, München 2019
 - Senne, Arbeitsrecht, 10. Auflage, München 2018
 - Zöllner/Loritz/Hergenröder, Arbeitsrecht, 7. Auflage, München 2015

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Vorlesung
--------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 112,5 h	Präsenzstudium 37,5 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Vorlesung mit integrierter Übung, verbunden mit einem Selbststudium, das durch Übungsaufgaben unterstützt wird. Vorlesungen werden je nach thematischer Eignung von Exkursionen sowie Vorträgen von externen Spezialisten bzw. Kooperationspartnern flankiert. Es können reale Probleme bzw. Anwendungsfälle aus der Praxis in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern bearbeitet werden.

Arbeits- und Sozialrecht

Modulcode: ASOZRE

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Roland Brandtjen (Arbeits- und Sozialrecht)

Kurse im Modul

- Arbeits- und Sozialrecht (ASOZRE01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Mündliche Prüfung, 20 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Einführung in das Arbeitsrecht
- Individualarbeitsrecht
- Kollektivarbeitsrecht im Überblick
- Arbeitsrechtlicher Rechtsschutz
- Sozialrecht
- Spezifische Fragestellungen aus der betrieblichen Praxis (für die deutschen Studienstandorte)
- Spezifische Fragestellungen aus der betrieblichen Praxis (für die österreichischen Studienstandorte)

Qualifikationsziele des Moduls

Arbeits- und Sozialrecht

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wesentlichen Rechtsgrundlagen und Strukturprinzipien des Arbeitsrechts, zu kennen
- insbesondere die wesentlichen gesetzlichen und Rechtsprechungsregeln zur Begründung, zum Inhalt und zur Beendigung von Arbeitsverträgen sowie die Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Rechtsschutzes zu kennen
- das kollektive Arbeitsrecht inhaltlich zu überblicken, insbesondere zum Tarifvertrag und zur betrieblichen Mitbestimmung, so dass sie entsprechende Sachverhalte in der Unternehmenspraxis richtig einordnen können,
- Begriffe des Sozialrechts und dessen Aufbau zu kennen und anzuwenden
- die Besonderheiten des Sozialrechts insbesondere im Berufsfeld Personalmanagement zu kennen und Bezüge zum Sozialversicherungssystem in Deutschland bzw. Österreich (in Abhängigkeit des Standortes) herzustellen.
- unternehmensrelevante Leistungsbereiche des SGB II Grundsicherung und der Arbeitsförderung SGB III bzw. für den österreichischen Studienstandort, die unternehmensrelevanten Leistungsbereiche des ALVG zu verstehen
- die Lösungspotentiale der Sozialgesetzgebung für das Personalmanagement an Beispielen wie Insolvenzgeld oder der Arbeitsförderung zu erkennen

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Arbeits- und Sozialrecht

Kurscode: ASOZRE01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Kenntnisse im Arbeits- und Sozialrecht dienen als Grundlage für das Verständnis personalwirtschaftlicher Sachverhalte und personalwirtschaftlicher Entscheidungen im Unternehmen. Hierzu werden im Arbeitsrecht die rechtlichen Anforderungen an die Begründung, den Inhalt und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen vermittelt. Herausgehoben wird der – im Unterschied zum übrigen Zivilrecht – überwiegend zwingende Charakter arbeitsrechtlicher Regelungen. Darüber hinaus werden die institutionellen und kollektivrechtlichen Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses sowie die Grundzüge des Arbeitsschutzrechts und der Sozialversicherungssysteme vermittelt. Im Sozialrecht werden die relevanten rechtlichen Grundlagen für das Personalmanagement vermittelt, die u.a. die Sozialversicherungsleistungen der Unternehmen begründen und ergänzen. Hierzu zählen im deutschen Recht insbesondere die Sozialgesetzbücher (SGB) IV –VII, sowie zusätzlich SGB III zur Arbeitsförderung und SGBII mit der Grundsicherung. Im österreichischem Recht zählen vor allem das Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG), das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) und das Allgemeine Pensionsgesetz (APG). Ziel des Kurses ist die Vermittlung der Fähigkeit zur Vermeidung von Rechtsrisiken aus Arbeitgebersicht sowie praxisorientierte Lösungen im Bereich des Personalmanagements zu erarbeiten und analysieren.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wesentlichen Rechtsgrundlagen und Strukturprinzipien des Arbeitsrechts, zu kennen
- insbesondere die wesentlichen gesetzlichen und Rechtsprechungsregeln zur Begründung, zum Inhalt und zur Beendigung von Arbeitsverträgen sowie die Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Rechtsschutzes zu kennen
- das kollektive Arbeitsrecht inhaltlich zu überblicken, insbesondere zum Tarifvertrag und zur betrieblichen Mitbestimmung, so dass sie entsprechende Sachverhalte in der Unternehmenspraxis richtig einordnen können,
- Begriffe des Sozialrechts und dessen Aufbau zu kennen und anzuwenden
- die Besonderheiten des Sozialrechts insbesondere im Berufsfeld Personalmanagement zu kennen und Bezüge zum Sozialversicherungssystem in Deutschland bzw. Österreich (in Abhängigkeit des Standortes) herzustellen.
- unternehmensrelevante Leistungsbereiche des SGB II Grundsicherung und der Arbeitsförderung SGB III bzw. für den österreichischen Studienstandort, die unternehmensrelevanten Leistungsbereiche des ALVG zu verstehen
- die Lösungspotentiale der Sozialgesetzgebung für das Personalmanagement an Beispielen wie Insolvenzgeld oder der Arbeitsförderung zu erkennen

Kursinhalt

1. Einführung in das Arbeitsrecht
 - 1.1 Gegenstand und Systematik des Arbeitsrechts
 - 1.1.1 Begriff und Regelungsziele
 - 1.1.2 Arbeitsverhältnis
 - 1.2 Handelnde im Arbeitsrecht
 - 1.2.1 Arbeitnehmer
 - 1.2.2 Arbeitgeber
 - 1.2.3 Betriebsrat
 - 1.2.4 Tarifvertragsparteien
 - 1.3 Rechtsgrundlagen des Arbeitsrechts

2. Individualarbeitsrecht
 - 2.1 Begründung des Arbeitsverhältnisses
 - 2.2 Inhalt des Arbeitsverhältnisses
 - 2.3 Leistungsstörungen
 - 2.4 Vertragsgestaltung und Inhaltskontrolle
 - 2.5 Diskriminierungs- und Persönlichkeitsschutz
 - 2.6 Atypische Beschäftigungsverhältnisse
 - 2.7 Beendigung und Übertragung des Arbeitsverhältnisses
 - 2.7.1 Beendigungsgründe
 - 2.7.2 Ordentliche Kündigung
 - 2.7.3 Außerordentliche Kündigung
 - 2.7.4 Änderungskündigung
 - 2.7.5 Übertragung des Arbeitsverhältnisses
3. Kollektivarbeitsrecht im Überblick
 - 3.1 Koalitionsrecht
 - 3.2 Tarifrecht
 - 3.3 Arbeitskampfrecht
 - 3.4 Mitbestimmungsrecht
 - 3.5 Betriebliche Mitbestimmung
 - 3.6 Unternehmerische Mitbestimmung
4. Arbeitsrechtlicher Rechtsschutz
 - 4.1 Arbeitsrechtliche Streitigkeit und Arbeitsgerichtsbarkeit
5. Sozialrecht
 - 5.1 Begriff und Definition des Sozialrechts
 - 5.2 Sozialgesetzbücher (SGB) Übersicht, Ordnungen
 - 5.3 Bezüge des SGB und weiterer Rechtsgebiete zum Personalmanagement in Unternehmen
 - 5.4 Sozialversicherungsrecht in den SGB's
6. Spezifische Fragestellungen aus der betrieblichen Praxis (für die deutschen Studienstandorte)
 - 6.1 Fälle zur Sozialversicherung aus SGB 4-7(u.a. Kranken-und Pflegeversicherung, Rentenansprüche)
 - 6.2 Fallbeispiele aus dem SGB II zur Grundsicherung (z.B. Teilarbeitslosengeld)
 - 6.3 Fallbeispiel aus dem SGB III zur Arbeitsförderung (Kurzarbeitergeld, Insolvenzgeld)

7. Spezifische Fragestellungen aus der betrieblichen Praxis (für die österreichischen Studienstandorte)
 - 7.1 Fälle zur Sozialversicherung aus ASVG und des APG (u.a. Krankenversicherung, Pensionsansprüche)
 - 7.2 Fallbeispiele aus dem ALVG zum Arbeitslosengeld
 - 7.3 Fallbeispiele aus dem Insolvenzrecht

Literatur

Pflichtliteratur

- Literatur: für die deutschen Standorte
- Gesetzestexte:
- Jusline, Recht. Schnell, aktuelle Gesetze, aktuelle Auflagen.
- Zum Arbeitsrecht:
- Brox/Rüthers/Henssler, Arbeitsrecht, 20. Auflage, Stuttgart 2020
- Dütz/Thüsing, Arbeitsrecht, 25. Auflage, München 2020
- Zum Sozialrecht:
- Muckel
/ Ogorek/Rixen: Sozialrecht. Grundrisse des Rechts. 5., neu bearb. Auflage. C.H. Beck Verlag. München 2019
- Corinna Grün: Einführung in das Sozialrecht: Niederle Media, 9. Auflage, 2020
- Literatur: für die österreichischen Standorte
- Gesetzestexte:
- Arbeitsrecht, jeweils aktuelle Auflage
- Beck Texte im dtv, Sozialgesetzbuch SGB, jeweils aktuelle Auflage
- Zum Arbeitsrecht:
- Marhold/Friedrich, Österreichisches Arbeitsrecht, 3. Auflage, Verlag Österreich, Wien 2016
- Kallab / Chwojka, Arbeitsrecht in Frage und Antwort, 17. Auflage, ÖGB Verlag, Wien 2019
- Zum Sozialrecht:
- Pfeil : Österreichisches Sozialrecht. 12., neu bearb. Auflage. Verlag Österreich. Wien 2018
- Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien, Sozialleistungen im Überblick 2020; Lexikon der Ansprüche und Leistungen, ÖGB Verlag, Wien 2020

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Vorlesung
--------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Mündliche Prüfung, 20 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 112,5 h	Präsenzstudium 37,5 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Vorlesung mit integrierter Übung, verbunden mit einem Selbststudium, das durch Übungsaufgaben unterstützt wird. Vorlesungen werden je nach thematischer Eignung von Exkursionen sowie Vorträgen von externen Spezialisten bzw. Kooperationspartnern flankiert. Es können reale Probleme bzw. Anwendungsfälle aus der Praxis in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern bearbeitet werden.

ASOZRE01

Arbeits- und Organisationspsychologie

Modulcode: APORGPSY

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Susanne Haenel (Arbeits- und Organisationspsychologie)

Kurse im Modul

- Arbeits- und Organisationspsychologie (APORGPSY01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Referat, 15 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- theoretische Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie
- Konzepte und Methoden der Arbeitsanalyse und -bewertung
- Konzepte der Arbeitsgestaltung und -motivation
- agile Organisation
- Organisationsentwicklung (OE) als Prozess
- Interaktion und Kommunikation in Organisationen
- Handlungsfelder in Personalrekrutierung, -entwicklung und Führung

Qualifikationsziele des Moduls

Arbeits- und Organisationspsychologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten Theorien, Befunde und Methoden der Arbeits- und Organisationspsychologie zu erklären.
- die psychologischen Aspekte einer optimalen Gestaltung von Arbeitssystemen zu kennen diese zur Analyse und Bewertung von Betrieben einzusetzen sowie konkrete Handlungsempfehlungen zu deren Veränderung abzuleiten.
- methodische Zugänge zur Arbeitsanalyse, -bewertung und -gestaltung zu verstehen und zu skizzieren.
- Die Notwendigkeit der Wandlung von Organisationen hin zu agilen Organisationen zu erkennen sowie deren Prinzipien zu benennen und anzuwenden.
- Organisationsentwicklung als systematischen Prozess zu sehen, diesen entsprechend zu reflektieren und notwendige Veränderungsprozesse in Organisationen zu erkennen, einzuleiten und durchzuführen.
- theoretische Modelle der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit zu verstehen und zu bewerten und diese zur Gestaltung eines motivierenden Arbeitsumfeldes praxisorientiert einzusetzen.
- die grundlegenden organisationspsychologischen Prozesse und deren Wirkungen auf die Interaktion und Kommunikation in Gruppen/Teams zu benennen und eine Teamentwicklung in einer Simulation zu erfahren.
- Die Auswirkungen von künstlicher Intelligenz und Robotics auf die Arbeit zu verstehen und entsprechende Maßnahmen der Mensch-Maschine Interaktion aus Sicht der Arbeits- und Organisationspsychologie unter Sichtweise einer humanen Arbeitsweise mitzugestalten.
- Zeitgemäße Alternativen der Rekrutierung sowie Maßnahmen der Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung vor dem Hintergrund Arbeits- und personalpsychologischer Sicht gestalten zu können
- das Verhalten von Personen in Organisationen zu beschreiben, zu erklären, zu prognostizieren und erste Erkenntnisse für die Übernahme von Managementaufgaben und Personalführung abzuleiten.

<p>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</p> <p>Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen</p>	<p>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</p> <p>Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management</p>
---	--

Arbeits- und Organisationspsychologie

Kurscode: APORGPSY01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Zusammenarbeit von Menschen in Organisationen wird derzeit entscheidend von der digitalen Transformation und den neuen Bedingungen der Arbeitswelt 4.0. beeinflusst. Dies hat weitreichende Auswirkungen auf die Art und Weise der Arbeit sowie menschliches Erleben und Verhalten in der Arbeit und in Organisationen. Dabei geht es nicht nur um formelle und informelle Prozesse der Interaktion und Kommunikation innerhalb der Organisation, die beeinflusst werden, sondern auch um die Beziehung zu Bewerbern, Kunden und Dienstleistern. Das Modul Arbeits- und Organisationspsychologie befasst sich mit dem Gegenstandsbereich, Konzepten und Methoden der Arbeits- und Organisationsgestaltung. Er fokussiert dabei auf die positive Gestaltung von Arbeitsprozessen und blickt auch auf die Wirkung von Arbeit hinsichtlich des Erlebens und Handelns der Organisationsmitglieder sowie auf die Voraussetzungen, Bedingungen und Folgen menschlicher Arbeit. Vor dem Hintergrund, dass Arbeit einen starken Einfluss auf das Wohlbefinden und die Gesundheit von Mitarbeitern hat, wird auch das Thema Gesundheitsförderung aufgegriffen und praktische Anwendungsmöglichkeiten dazu analysiert. Insgesamt ermöglicht dieses Modul den Studierenden, auf Basis wissenschaftlicher Theorien und Methoden Handlungsbedarf zu identifizieren und zu begründen – sie bekommen Werkzeuge mit an die Hand, die es ihnen ermöglichen analysierend, bewertend und gestalterisch Arbeits- oder Organisationspsychologische Themen zu bearbeiten oder im Feld der Arbeits- und Organisationspsychologie tätig zu werden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten Theorien, Befunde und Methoden der Arbeits- und Organisationspsychologie zu erklären.
- die psychologischen Aspekte einer optimalen Gestaltung von Arbeitssystemen zu kennen diese zur Analyse und Bewertung von Betrieben einzusetzen sowie konkrete Handlungsempfehlungen zu deren Veränderung abzuleiten.
- methodische Zugänge zur Arbeitsanalyse, -bewertung und -gestaltung zu verstehen und zu skizzieren.
- Die Notwendigkeit der Wandlung von Organisationen hin zu agilen Organisationen zu erkennen sowie deren Prinzipien zu benennen und anzuwenden.
- Organisationsentwicklung als systematischen Prozess zu sehen, diesen entsprechend zu reflektieren und notwendige Veränderungsprozesse in Organisationen zu erkennen, einzuleiten und durchzuführen.
- theoretische Modelle der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit zu verstehen und zu bewerten und diese zur Gestaltung eines motivierenden Arbeitsumfeldes praxisorientiert einzusetzen.
- die grundlegenden organisationspsychologischen Prozesse und deren Wirkungen auf die Interaktion und Kommunikation in Gruppen/Teams zu benennen und eine Teamentwicklung in einer Simulation zu erfahren.
- Die Auswirkungen von künstlicher Intelligenz und Robotics auf die Arbeit zu verstehen und entsprechende Maßnahmen der Mensch-Maschine Interaktion aus Sicht der Arbeits- und Organisationspsychologie unter Sichtweise einer humanen Arbeitsweise mitzugestalten.
- Zeitgemäße Alternativen der Rekrutierung sowie Maßnahmen der Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung vor dem Hintergrund Arbeits- und personalpsychologischer Sicht gestalten zu können
- das Verhalten von Personen in Organisationen zu beschreiben, zu erklären, zu prognostizieren und erste Erkenntnisse für die Übernahme von Managementaufgaben und Personalführung abzuleiten.

Kursinhalt

1. Theoretische Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie
 - 1.1 Begriffsdefinition & Gegenstand der Arbeits- und Organisationspsychologie
 - 1.2 Menschenbilder der Arbeits- und Organisationspsychologie
2. Konzepte und Methoden der Arbeitsanalyse und -bewertung
 - 2.1 Methoden und ausgewählte Verfahren der Arbeitsanalyse
 - 2.2 Arbeitsbewertungsmethoden

3. Konzepte der Arbeitsgestaltung und -motivation
 - 3.1 Ziele und Strategien der Arbeitsgestaltung
 - 3.2 Theoretische Ansätze zu Arbeitsmotivation und -zufriedenheit
 - 3.3 Maßnahmen der Arbeitsgestaltung
 - 3.4 Neue Formen der Arbeit & Flexibilisierung
 - 3.4.1 Notwendigkeit ganzheitlicher Restrukturierung
 - 3.4.2 Mensch-Maschine-Interaktion
 - 3.4.3 Künstliche Intelligenz und Automatisierung
 - 3.5 Arbeitssicherheit & Gesundheit
 - 3.5.1 Belastungsfaktoren und Belastungsfolgen
 - 3.5.2 Modelle zur Entstehung von Stress und Umgang am Arbeitsplatz
4. Agile Organisation
 - 4.1 Aufbau und Struktur von Organisationen
 - 4.2 Merkmale agiler Organisation und strategische Veränderungsprozesse
 - 4.3 Prinzipien und Vorgehen im agilen Umfeld
 - 4.4 Organisationsklima und -kultur – gestern und heute
 - 4.5 Die lernende Organisation als Treiber von Innovationen
5. Organisationsentwicklung (OE) als Prozess
 - 5.1 Anlässe und Merkmale von Organisationsentwicklung
 - 5.2 Systemische Prinzipien für die Gestaltung von OE-Prozessen
 - 5.3 Organisationsanalyse und -gestaltung
 - 5.4 Evaluation von Organisationsentwicklungsmaßnahmen
6. Interaktion und Kommunikation in Organisationen
 - 6.1 Einzel- und Gruppeninteraktion und -kommunikation
 - 6.2 Teamdiagnose und Ansätze der Teamentwicklung
 - 6.3 Konflikte in Gruppen und Teams – Praxisbeispiel: Führen eines Kritikgesprächs
7. Handlungsfelder in Personalrekrutierung, -entwicklung und Führung
 - 7.1 Digitale Recruiting Transformation
 - 7.2 Active Sourcing und intelligente Datennutzung
 - 7.3 Kompetenzorientierung und -entwicklung
 - 7.4 Moderne Gestaltung von Entwicklungsmaßnahmen und Transfersicherung
 - 7.5 Potenzialanalyse und Diagnose des Entwicklungsbedarfs
 - 7.6 Leadership Development und bimodale Führung

Literatur

Pflichtliteratur

- Arnold, H. (2016): Wir sind Chef. Haufe, Freiburg.
- Bolton, C./Machova, V./Kovacova, M./Valaskova, K. (2018): The power of Human-Machine Collaboration – Artificial intelligence, business automation and smart economy, In: Economics, Management, and Financial Markets, Vol. 13 (4), S.51 (6).
- Heyse, V./Erpenbeck, J./Ortmann, S. (2015): Kompetenz ist viel mehr. Erfassung und Entwicklung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in der Praxis, Band 9. Waxmann Verlag GmbH, Münster New York.
- Laloux, F. (2014): Reinventing organizations – A guide to creating organizations inspired by the next stage in human consciousness, Nelson Parker, Brussels.
- Nerdinger, F. W./Blickle, G./Schaper, N. (2019): Arbeits- und Organisationspsychologie. 4. Aufl., Springer, Berlin.
- Robertson, B.: Holacracy (2015): The New Management System that redefines Management. Henry Holt and Co., New York.
- Schiersmann, C./Thiel, H.-U. (2018): Organisationsentwicklung. 5. Aufl., Springer, Berlin.
- Schuler, H. (2014): Lehrbuch Organisationspsychologie. 5. Aufl., Verlag Hans Huber Bern.
- Rosenstiel, L. v. (2011): Grundlagen der Organisationspsychologie. Schäffer-Poeschl, Stuttgart.
- Sonntag, K./Frieling, E./Stegmeier, R. (2012): Lehrbuch Arbeitspsychologie. 3. Aufl., Verlag Hans Huber, Bern.
- Ullah, R./Witt, X. (2018): Praxishandbuch Recruiting. 2. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Ulich, E. (2011): Arbeitspsychologie. 7. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart.

Weiterführende Literatur

- Handwörterbuch:
- Gaugler, E. (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens; 3. Aufl., Stuttgart 2004.
- Zeitschriften:
- Human Resources Manager
- Human Resource Management Journal
- Human Resource Management Review
- International Journal of Applied HRM
- Personal Quarterly
- Personalmagazin
- Personalwirtschaft
- Personalführung
- Die Mitbestimmung
- The International Journal of Human Resource Management
- Zeitschrift für Führung und Organisation
- Zeitschrift für Personalforschung

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Vorlesung
--------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Referat, 15 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 112,5 h	Präsenzstudium 37,5 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Vorlesung. Präsenzstudium mit Selbststudium, Vertiefung und Anwendung der Lehrinhalte durch Übungsaufgaben und kurze Übungspräsentationen in Gruppenarbeit, Lösung und Präsentation von praktischen Fallstudien zur Arbeits- und Organisationspsychologie. Das Modul wird über anwendungsorientierte Gastvorträge von Referenten aus der Wirtschaftspraxis ergänzt.

APORGPSY01

Personalauswahl, -entwicklung und -bindung

Modulcode: PAEB

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Susanne Hänel (Personalauswahl, -entwicklung und -bindung)

Kurse im Modul

- Personalauswahl, -entwicklung und -bindung (PAEB01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Qualifikationsziele des Moduls**Personalauswahl, -entwicklung und -bindung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Sind die Studierenden auf Basis der Kenntnisse des Employer Brandings und Personalmarketings mit den Instrumenten der Personalauswahl vertraut und können die Vor- und Nachteile bewerten
- können die methodischen Herausforderungen sowie die Effizienz einschätzen
- erfahren die Studierenden in simulierten Übungen (Bewerberinterview, Assessment-Center-Übung) die Anwendbarkeit und den Nutzen der Auswahlinstrumente und können die methodischen Herausforderungen sowie die Effizienz einschätzen
- lernen die Studierenden unterschiedliche Methoden zur Beurteilung und Bewertung des Eignungspotenzials und der Entwicklungsbedürfnisse der Mitarbeiter kennen und können diese in den Gesamtkontext eines Talent Managements stellen
- sind die Studierenden in der Lage, das Mitarbeitergespräch als Instrument der Personalentwicklung in einer Simulation selbst zu erfahren
- darauf aufbauend sind die Studierenden in der Lage, die Instrumente der Mitarbeiterförderung wie z.B. Nachfolgeplanung oder Coaching auf ihre Effizienz und Anwendbarkeit hin einzuordnen und selbst kleine Coaching-Methoden in Gruppenübungen anzuwenden
- erkennen die Studierenden die Notwendigkeit eines strategischen und operativen Retentionmanagements anhand aktueller Forschungsergebnisse und entwickeln ein Grundverständnis für die Entstehung und Auswirkungen von Commitment und Motivation
- können die Studierenden anhand einer Fallstudie ein Ablaufschema eines operativen Retentionmanagements entwickeln und mit entsprechenden betrieblichen Maßnahmen hinterlegen. Dabei bauen die Studierenden auf ihre Kenntnisse aus dem Modul Arbeits- und Organisationspsychologie auf und vertiefen diese
- erwerben die Studierenden das Know-How, wie ein Beurteilungsprozess von der Auswahl der Kriterien bis zum Mitarbeitergespräch aussieht und können daraufhin klassische Beurteilungsfehler erkennen und beurteilen
- sind die Studierenden zur Anwendung unterschiedlicher Verfahren und Arten der Personalbeurteilung fähig und können diese beurteilen
- können die Studierenden personalwirtschaftliche Fragestellungen im Bereich der Mitarbeiterauswahl, -entwicklung und -bindung sowie der Mitarbeiterbeurteilung und des Coachings fachlich fundiert und kritisch zu diskutieren und praktische Gestaltungsempfehlungen zu entwickeln

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang <ul style="list-style-type: none">▪ Arbeits- und Organisationspsychologie▪ Strategisches Personalmanagement▪ Operatives Personalmanagement▪ Personal- und Unternehmensführung▪ Personalmanagement und Organisation▪ Personalmarketing▪ Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmanagement	Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH <p>Bachelor Personalmanagement</p>
--	--

Personalauswahl, -entwicklung und -bindung

Kurscode: PAEB01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Sind die Studierenden auf Basis der Kenntnisse des Employer Brandings und Personalmarketings mit den Instrumenten der Personalauswahl vertraut und können die Vor- und Nachteile bewerten
- können die methodischen Herausforderungen sowie die Effizienz einschätzen
- erfahren die Studierenden in simulierten Übungen (Bewerberinterview, Assessment-Center-Übung) die Anwendbarkeit und den Nutzen der Auswahlinstrumente und können die methodischen Herausforderungen sowie die Effizienz einschätzen
- lernen die Studierenden unterschiedliche Methoden zur Beurteilung und Bewertung des Eignungspotenzials und der Entwicklungsbedürfnisse der Mitarbeiter kennen und können diese in den Gesamtkontext eines Talent Managements stellen
- sind die Studierenden in der Lage, das Mitarbeitergespräch als Instrument der Personalentwicklung in einer Simulation selbst zu erfahren
- darauf aufbauend sind die Studierenden in der Lage, die Instrumente der Mitarbeiterförderung wie z.B. Nachfolgeplanung oder Coaching auf ihre Effizienz und Anwendbarkeit hin einzuordnen und selbst kleine Coaching-Methoden in Gruppenübungen anzuwenden
- erkennen die Studierenden die Notwendigkeit eines strategischen und operativen Retentionmanagements anhand aktueller Forschungsergebnisse und entwickeln ein Grundverständnis für die Entstehung und Auswirkungen von Commitment und Motivation
- können die Studierenden anhand einer Fallstudie ein Ablaufschema eines operativen Retentionmanagements entwickeln und mit entsprechenden betrieblichen Maßnahmen hinterlegen. Dabei bauen die Studierenden auf ihre Kenntnisse aus dem Modul Arbeits- und Organisationspsychologie auf und vertiefen diese
- erwerben die Studierenden das Know-How, wie ein Beurteilungsprozess von der Auswahl der Kriterien bis zum Mitarbeitergespräch aussieht und können daraufhin klassische Beurteilungsfehler erkennen und beurteilen
- sind die Studierenden zur Anwendung unterschiedlicher Verfahren und Arten der Personalbeurteilung fähig und können diese beurteilen
- können die Studierenden personalwirtschaftliche Fragestellungen im Bereich der Mitarbeiterauswahl, -entwicklung und -bindung sowie der Mitarbeiterbeurteilung und des Coachings fachlich fundiert und kritisch zu diskutieren und praktische Gestaltungsempfehlungen zu entwickeln

Kursinhalt

1. Personalauswahl
 - 1.1 Ziele, Konzeption und Prozess des Selektionsprozesses
 - 1.2 Informationsbasis der Bewerberauswahl
 - 1.3 Instrumente der Personalauswahl
 - 1.3.1 Eigenschaftsorientierte Instrumente (z.B. Tests)
 - 1.3.2 Biographisch orientierte Instrumente (z.B. formale Bewerbungsunterlagen)
 - 1.3.3 Simulationsorientierte Instrumente (z.B. Assessment Center, Bewerberinterview)
 - 1.4 Methodische Korrektheit und Effizienz personaldiagnostischer Instrumente
 - 1.5 Ethische und rechtliche Aspekte im Auswahlprozess
2. Personalbeurteilung
 - 2.1 Inhalte und Ziele der Personalbeurteilung
 - 2.2 Arten der Personalbeurteilung – Leistungs-, Potenzial- und Persönlichkeitsbeurteilung
 - 2.3 Beurteilungsprozess: von der Auswahl der Kriterien bis zum Mitarbeitergespräch
 - 2.4 Verfahren der Personalbeurteilung und ihre methodische Anwendbarkeit
 - 2.5 Probleme bei der Personalbeurteilung und Beurteilungsfehler
3. Personalentwicklung
 - 3.1 Zusammenhang zwischen Strategie- Organisations- und Personalentwicklung
 - 3.2 Einflussfaktoren auf die Personalentwicklung
 - 3.3 Deckungslücken und Bestimmung des Entwicklungsbedarfs
 - 3.4 Methoden zur Bestimmung des Eignungspotenzials und der Entwicklungsbedürfnisse der Mitarbeiter
 - 3.5 Das Mitarbeitergespräch als Instrument der Personalentwicklung
 - 3.6 Instrumente der Förderung: Laufbahn- und Nachfolgeplanung, Zielvereinbarungen, Coaching und Arbeitsgestaltung
 - 3.7 Gestaltung betrieblicher Bildungsmaßnahmen in der Praxis und Kontrolle der Personalentwicklung
4. Personalbindung
 - 4.1 Grundverständnis von Retention – Motivation und Commitment
 - 4.2 Analyse bindungsrelevanter interner und externer Einflussfaktoren
 - 4.3 Operatives Bindungsmanagement – ein praxisrelevantes Ablaufschema
 - 4.4 Auswahl geeigneter bindungsförderlicher Personalinstrumente und -methoden
 - 4.5 Rechtliche Rahmenbedingungen und Kontrolle eines Bindungsmanagements
 - 4.6 Retentionmanagement in besonderen Situationen des Unternehmens – Fallbeispiele und Übungen aus der Praxis

5. Coaching – Fallbeispiele und simulationsorientierte Übungen
 - 5.1 Einführung: was ist Coaching – Systemisches Coaching und Abgrenzung zu Mentoring
 - 5.2 Verfahren zur Diagnostik und Beratung im Coaching-Prozess
 - 5.3 Anwendung ausgewählter Coaching-Tools in Coaching-Übungen

Literatur

Pflichtliteratur

- Andrzejewski, L. (2008): Trennungs-Kultur und Mitarbeiterbindung, Neuwied
- Becker, M., Kluckow, N. (2011): Fallstudien für Human-Resources-Management. 2. Personalwirtschaft und Personalentwicklung: Lehr- und Übungsbuch für Studium und Weiterbildung; 16 Fallstudien und Lösungen, München
- Berthel, J., & Becker, F. G. (2013): Personal-Management: Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit, 10. überarb. und aktual. Aufl., Stuttgart
- Bröckermann, R., Pepels, W. (2013): Das neue Personalmarketing – Employee Relationship Management, Band 3, Handbuch Personalbindung, Berlin
- Boden, M.: Mitarbeitergespräche führen: situativ, typgerecht und lösungsorientiert. Wiesbaden 2013
- DGFP e.V. (Hg.) (2014): Retentionmanagement für die Praxis. Erfolgsentscheidende Mitarbeiter finden und binden, Bielefeld
- Drumm, H.-J. (2008): Personalwirtschaft, 6. Aufl., Heidelberg
- Jetter, W. (2008): Effiziente Personalauswahl. Durch strukturierte Einstellungsgespräche die richtigen Mitarbeiter finden, 3. überarb. und erweiter. Aufl., Stuttgart
- Landau, K. (2010): Management der Humanressourcen. Die Führungsinstrumente Zielvereinbarung, Leistungsbeurteilung und flexible Vergütung im Vergleich. In: Conrad, P./ Manke, G.: Beiträge aus der Zeitschrift für Arbeitswissenschaft
- Menzel, W. (2012): Personalentwicklung. Wie sie Ihre Mitarbeiter fördern und weiterbilden, 4. überarb. Aufl., München
- Scholz, C. (2011): Grundzüge des Personalmanagements, München
- Schirmer, U. (2011): Mitarbeiterbindung als zentrale Aufgabe im Talent Management. In: Laske, S., Orthey, A., Schmidt, J. (Hg.): Personal entwickeln. Loseblattsammlung Wolters, Kluwe Köln, 154 erg. Lief., S. 1-32 (Okt)
- Schreyögg, A. (2003): Coaching, Frankfurt a. Main
- Young, M.B., Hexter, E.S. (2011): Managing Human Capital Risk: A Call for Partnership between Enterprise Risk Management and Human Resources. The Conference Board, Trusted Insights for Business Worldwide
- Wucknitz, U. (2009): Handbuch Personalbewertung. Messgrößen, Anwendungsfelder, Fallstudien für das Human Capital Management, 2. Aufl., Stuttgart
- Handwörterbücher:
 - Gaugler, E. (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens, 3. Aufl., Stuttgart 2004.
 - Kieser, A. (Hrsg.): Handwörterbuch der Führung, 2. Aufl., Stuttgart 1995.
- Zeitschriften:
 - Human Resources Manager
 - Human Resource Management Journal
 - Human Resource Management Review
 - International Journal of Applied HRM
 - Organisationsentwicklung: Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Change Management
 - Personal Quarterly
 - Personalmagazin
 - Personalwirtschaft
 - Personalführung
 - Die Mitbestimmung
 - The International Journal of Human Resource Management
 - Zeitschrift für Personalforschung

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Vorlesung
--------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 112,5 h	Präsenzstudium 37,5 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Vorlesung, Präsenzstudium mit Selbststudium. Die verschiedenen Themenfelder werden durch anwendungsorientierte Beispiele und Simulationen vertieft. Verknüpfungen insbesondere zum Modul Arbeits- und Organisationspsychologie wird hergestellt und anhand von Beispielen und Übungen weiter verankert. Dabei werden sowohl Einzel- als auch Gruppenübungen durchgeführt und die Ergebnisse werden von den Studierenden präsentiert und intensiv diskutiert. Rollenspiele werden durch anwendungsorientierte Beispiele und Tools insb, im Bereich Coaching vertieft.. Das Modul wird über anwendungsorientierte Gastvorträge von Referenten aus der Wirtschaftspraxis ergänzt.

PAEB01

Praxisprojekt V

Modulcode: PRAXP5

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

N.N. (Praxisprojekt V)

Kurse im Modul

- Praxisprojekt V (PRAXP501)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Exposé

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Planung des Praxisprojektes
- Reflexion des beruflichen Handelns
- Erprobung von Konzepten und Methoden in der Praxis
- Dokumentation, Auswertung und Präsentation des Projektes

<p>Qualifikationsziele des Moduls</p> <p>Praxisprojekt V</p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ das im Studium bisher erworbene Wissen auf praktische Probleme anzuwenden. ▪ haben die Studierende einen Einblick in die betriebliche Arbeitspraxis gewonnen. ▪ können die Studierenden komplexe Probleme aus der Praxis selbstständig bearbeiten. ▪ haben die Studierenden kreative und kommunikative Fähigkeiten im Rahmen von Projekt- und Beratungskompetenz entwickelt. ▪ haben die Studierenden instruktive Beobachtungen und Erfahrungen im Handeln gemacht. ▪ sind die Studierenden dazu befähigt, die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, komplexen Handlungssituationen und der eigenen Person zu reflektieren. 	
<p>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</p> <p>Bezüge zu weiteren Modulen aus dem Bereich Methoden</p>	<p>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</p> <p>Alle Dualen Bachelor-Programme</p>

Praxisprojekt V

Kurscode: PRAXP501

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	0	5	keine

Beschreibung des Kurses

Im Rahmen des Praxisprojektes bearbeiten die Studierenden eine praxisrelevante Fragestellung mit Unternehmensbezug unter Einleitung einer/s Lehrenden. Sie recherchieren eigenständig Literatur, arbeiten den durch Literatur dokumentierten Stand der Wissenschaft hinsichtlich des gewählten Themas heraus und leisten einen Beitrag zur Anwendung und / oder Weiterentwicklung des Themas. Die Studierenden präsentieren ihre Lösungen und Empfehlungen in einer schriftlichen Projektarbeit.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das im Studium bisher erworbene Wissen auf praktische Probleme anzuwenden.
- haben die Studierende einen Einblick in die betriebliche Arbeitspraxis gewonnen.
- können die Studierenden komplexe Probleme aus der Praxis selbstständig bearbeiten.
- haben die Studierenden kreative und kommunikative Fähigkeiten im Rahmen von Projekt- und Beratungskompetenz entwickelt.
- haben die Studierenden instruktive Beobachtungen und Erfahrungen im Handeln gemacht.
- sind die Studierenden dazu befähigt, die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, komplexen Handlungssituationen und der eigenen Person zu reflektieren.

Kursinhalt

- Die Studierenden haben im Modul „Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten“ gelernt, wie eine wissenschaftliche Fragestellung zu bearbeiten und wie die Ergebnisse ihrer wissenschaftlichen Arbeit darzustellen sind. In der Projektarbeit setzen sie dies unter Anleitung einer/s Lehrenden praktisch um. Sie recherchieren eigenständig Literatur, arbeiten den durch Literatur dokumentierten Stand der Wissenschaft hinsichtlich des gewählten Themas heraus und leisten einen Beitrag zur Anwendung und / oder Weiterentwicklung des Themas.
- Die Bearbeitung aller Projektarbeiten bereitet die Studierenden auf die Bachelorarbeit vor, in der sie einen größeren eigenen Beitrag zur wissenschaftlichen Weiterentwicklung des Themas erbringen.
- Umfang:
- Projektarbeiten sind im Umfang von 15 bis maximal 25 Textseiten anzufertigen. Verzeichnisse sowie Anlagen zählen nicht zum Umfang.
- Gliederung:

- Die Gliederung ist Teil der Arbeit und soll zeigen, wie das Thema verstanden wurde. Sie muss daher den logischen Aufbau der Arbeit widerspiegeln und einen Überblick über den Inhalt der Arbeit geben. Die Gliederungstiefe sollte dem Thema angemessen sein.
- Inhalt der Arbeit:
- Sachliche Bemerkungen zu Gegenstand, Ziel, methodischem Aufbau sowie erste Begriffsklärungen sollten im ersten Gliederungspunkt behandelt werden. Es sind inhaltliche Eingrenzungen zu begründen, die besondere Relevanz der Arbeit ist aufzuzeigen, und die Thematik ist in einen größeren Rahmen einzuordnen. Weiterhin ist eine Einführung in die zu bearbeitende Problematik vorzunehmen.
- Der Hauptteil sollte anspruchsvolle eigene und fremde Erkenntnisse zum Thema und nicht bloßes Lehrbuchwissen umfassen. Die Methodik und der eigene wissenschaftliche Beitrag sollten klar herausgestellt werden.
- Die abschließenden Gedanken einer Arbeit sind im letzten Gliederungspunkt festzuhalten. Dieser Punkt sollte mit einer Überschrift versehen sein, die erkennen lässt, ob der Verfasser die Ergebnisse zusammenfasst, eine knappe Darstellung von Thesen oder einen Ausblick auf ungelöste Probleme beabsichtigt. Falls in der Einleitung eine Frage aufgeworfen wurde, ist diese hier kurz und knapp zu beantworten.
- Formale Anforderungen:
- Bestandteile der Projektarbeit sind:
 - (1) Titelblatt (Gestaltungsmuster siehe Anlage)
 - (2) Inhaltsverzeichnis bzw. Gliederung (mit Angabe der Seiten)
 - (3) Abkürzungsverzeichnis
 - (4) Abbildungsverzeichnis (bei mehr als 3 Abbildungen)
 - (5) Tabellenverzeichnis (bei mehr als 3 Tabellen)
 - (6) Text der Arbeit
 - (7) (gegebenenfalls) Anlage
 - (8) Literaturverzeichnis
 - (9) Eidesstattliche Erklärung
- Daneben sind anerkannte Standards hinsichtlich Zitierweise, Layout, Nummerierung von Seiten, Abbildungen und Tabellen, Quellenangabe sowie Angaben im Literaturverzeichnis zu beachten. Die genauen formalen Anforderungen sind in den „Richtlinien für die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten (Projektarbeit, Bachelorarbeit) an der IUBH Duales Studium“ festgehalten.
- Anforderungen an die Projektarbeit des fünften Fachsemesters im Besonderen:
- Im fünften (und sechsten) Fachsemester bearbeiten die Studierenden eine studiengangsspezifische Themenstellung. Zugrunde gelegt wird ein gehobener Schwierigkeitsgrad. Gegenstand der Projektarbeit(en) ist eine praktische Fragestellung aus dem Praxisbetrieb des jeweiligen Studierenden, die idealerweise bereits dem für die im siebten Fachsemester zu erstellenden Bachelorarbeit vorgesehenen Themengebiet entstammt. Die Bearbeitung der einheitlichen Themenstellung gliedert sich in zwei Phasen: Um die gewünschte wissenschaftliche Vertiefung zu gewährleisten, wird im fünften Fachsemester ein vorbereitendes Exposé erstellt, auf dessen Grundlage nach Rücksprache

mit der/m betreuenden Lehrenden im sechsten Fachsemester die Projektarbeit angefertigt wird. Für die Benotung liegt das Gewicht zu einem Viertel auf formaler Gestaltung und schriftlicher Ausführung sowie zu drei Vierteln Dritteln auf Methodik und Inhalt.

Literatur

Pflichtliteratur

- Karmasin, M., Ribing, R. (2017), Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten: Ein Leitfaden für Seminararbeiten, Bachelor-, Master- und Magisterarbeiten, Diplomarbeiten und Dissertationen, 9. Auflage, UTB, Stuttgart.

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Praxisprojekt
--------------------------------------	---------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Exposé

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
0 h	0 h	0 h	0 h	150 h	150 h

Lehrmethoden
Selbstständige Projektbearbeitung unter akademischer Anleitung.

6. Semester

Personaldienstleistung und -beratung

Modulcode: PDLBER

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Dr. Malte Martensen (Personaldienstleistung und -beratung)

Kurse im Modul

- Personaldienstleistung und -beratung (PDLBER01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Mündliche Prüfung, 20 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Qualifikationsziele des Moduls**Personaldienstleistung und -beratung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- sind die Studierenden mit den Grundlagen und Begriffen im Bereich der Personaldienstleistung und Personalberatung vertraut.
- verstehen die Studierenden die Inhalte, Ziele und Einsatzfelder verschiedener Personaldienstleistungen wie Zeitarbeit, Outplacement, Strategie- und Organisationsberatung und können diese von voneinander abgrenzen.
- verstehen sie das Zusammenspiel verschiedener Methoden in der Personalberatung und können deren Einsatzmöglichkeiten erklären.
- kennen die Studierenden den Prozess der Personalberatung und haben sich die Grundlagen der einzelnen Schritte erarbeitet.
- sind die Studierenden mit zentralen Ansätzen zur Marktpositionierung und zur Auftragsakquise in der Personalberatung vertraut und können diese einsetzen.
- sind die Studierenden mit den aktuellen Herausforderungen und Trends im Bereich Personaldienstleistung und -beratung vertraut.
- kennen sie die Ziele und Einsatzfelder von neuen Ansätzen wie HR Business Process Outsourcing, Active Sourcing und People Analytics.
- haben sich die Studierenden intensiv mit rechtlichen und ethischen Fragen der Personalberatung und Personaldienstleistungen auseinander gesetzt.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

- Arbeits- und Sozialrecht
- Personalauswahl, -entwicklung und -bindung
- Operatives Personalmanagement
- Personal- und Unternehmensführung
- Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmanagement

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Bachelor Personalmanagement

Personaldienstleistung und -beratung

Kurscode: PDLBER01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- sind die Studierenden mit den Grundlagen und Begriffen im Bereich der Personaldienstleistung und Personalberatung vertraut.
- verstehen die Studierenden die Inhalte, Ziele und Einsatzfelder verschiedener Personaldienstleistungen wie Zeitarbeit, Outplacement, Strategie- und Organisationsberatung und können diese von voneinander abgrenzen.
- verstehen sie das Zusammenspiel verschiedener Methoden in der Personalberatung und können deren Einsatzmöglichkeiten erklären.
- kennen die Studierenden den Prozess der Personalberatung und haben sich die Grundlagen der einzelnen Schritte erarbeitet.
- sind die Studierenden mit zentralen Ansätzen zur Marktpositionierung und zur Auftragsakquise in der Personalberatung vertraut und können diese einsetzen.
- sind die Studierenden mit den aktuellen Herausforderungen und Trends im Bereich Personaldienstleistung und -beratung vertraut.
- kennen sie die Ziele und Einsatzfelder von neuen Ansätzen wie HR Business Process Outsourcing, Active Sourcing und People Analytics.
- haben sich die Studierenden intensiv mit rechtlichen und ethischen Fragen der Personalberatung und Personaldienstleistungen auseinander gesetzt.

Kursinhalt

1. Grundlagen der Personalberatung und Personaldienstleistungen
 - 1.1 Begriffsklärung und Abgrenzung
 - 1.2 Einführender Einblick in verschiedene HR Dienstleistungen
 - 1.3 Rechtliche und vertragliche Aspekte

2. Arten von Personaldienstleistungen
 - 2.1 HR Strategieberatung
 - 2.2 Change Management und Organisationsberatung
 - 2.3 Arbeitsvermittlung und Recruiting-Services
 - 2.4 HR IT und Managed Services
 - 2.5 Training und Coaching
 - 2.6 Zeitarbeit
 - 2.7 Outplacement-Beratung und Transfergesellschaften
3. Aufgaben und Merkmale der Personalberatung
 - 3.1 Aufgaben und Tätigkeitsfelder von Personalberatern
 - 3.2 Beratungssegmente
 - 3.3 Geschichte und Entwicklung der Personalberatung
 - 3.4 Rollen von Personalberatern
4. Prozess und Methoden der Personalberatung
 - 4.1 Marktpositionierung, Vertrieb und Auftragsakquise
 - 4.2 Kalkulation, Vergütung und Auftragscontrolling
 - 4.3 Bedarfsermittlung, Angebotserstellung und Auftragspitch
 - 4.4 Briefing und Auftragsspezifikation
 - 4.5 Kandidatensuche und -ansprache
 - 4.6 Kandidatenbewertung und -auswahl (Long- und Shortlisting)
 - 4.7 Vertragsverhandlung und Onboarding
 - 4.8 Best Practice-Beispiele und Fallstudie
5. Aktuelle Entwicklungen, Herausforderungen und Ansätze
 - 5.1 Interne Personalberatung (Active Sourcing)
 - 5.2 HR Business Process Outsourcing
 - 5.3 People Analytics und Big Data
 - 5.4 Ethische und rechtliche Fragen im Bereich Personaldienstleistungen

Literatur**Pflichtliteratur**

- Böhm, W.: Zeitarbeit, 3.Aufl., Köln 2013.
- Dessler, G.: Fundamentals of Human Resource Management, London 2016.
- Fröhlich, W. / Laumann, M.: Wertschöpfung durch Management Consulting, München und Mering 2010.
- Füchtner, S. / Wegerich, T.: Handbuch der Personalberatung - Eine Branche im Umbruch, 2. Aufl., Frankfurt am Main 2011.
- Heidelberger, M. / Kornherr, L. (Hrsg.): Handbuch der Personalberatung - Konzepte, Prozesse und Visionen, 2. Aufl., München 2014.
- Hies, M. (Hrsg.): Perspektive Unternehmensberatung - Case Studies, Branchenüberblick und Erfahrungsberichte zum Einstieg ins Consulting, München 2016.
- Hillebrecht, S. / Peiniger, A.: Grundkurs Personalberatung, 4. Aufl., Leonberg 2012.
- Hillebrecht, S.: Führung von Personaldienstleistungsunternehmen, 2. Aufl., Wiesbaden 2014.
- Hodel, M. / Berger, A. / Risi, P.: Outsourcing realisieren, 2. Aufl., Wiesbaden 2006.
- Kilian, S. / Gutmann, J.: Zeitarbeit - Fakten, Trends und Visionen, 2. Aufl., Freiburg 2011.
- Mohe, M. / Heinecke, H. J. / Pfriem, R. (Hrsg.): Consulting - Problemlösung als Geschäftsmodell, Stuttgart 2008.
- Reufels, J.: Personaldienstleistungen - Arbeitnehmerüberlassung, Contracting, Werk- und Dienstverträge, Personalvermittlung, München 2012.
- Truchseß, N. / Brandl, W.: Erfolgreich in der Personaldienstleistung, Düsseldorf 2014.
- Vosberg, D.: Der Markt für Personaldienstleistungen - Ökonomische Aspekte von Nachfrage und Angebot, Wiesbaden 2003.

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Vorlesung
--------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Mündliche Prüfung, 20 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 112,5 h	Präsenzstudium 37,5 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Vorlesung. Präsenzstudium mit Selbststudium, Vertiefung und Anwendung der Lehrinhalte durch Übungsaufgaben und kurze Übungspräsentationen in Gruppenarbeit, Lösung und Präsentation von praktischen Fallstudien zur Personalberatung und Personaldienstleistung. Das Modul wird über anwendungsorientierte Gastvorträge von Referenten aus der Beratungspraxis ergänzt.

Personal- und Unternehmensführung
 Modulcode: DSPU1021

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r) N.N. (Personal- und Unternehmensführung)
--

Kurse im Modul
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal- und Unternehmensführung (DSPU102101)

Art der Prüfung(en)	
Modulprüfung Studienformat: <u>Duales Studium</u> Referat, 15 Minuten	Teilmodulprüfung
Anteil der Modulnote an der Gesamtnote s. Curriculum	

Lehrinhalt des Moduls
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmensführung ▪ Personalführung

Qualifikationsziele des Moduls

Personal- und Unternehmensführung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Basiswissen zu den Theorien der Unternehmensführung zu beherrschen.
- zentrale Instrumente und Methoden der Unternehmensführung zu verstehen und anzuwenden.
- Instrumente zur strategischen Planung und Strategieimplementierung zu beherrschen.
- Wettbewerbsvorteile, zu erkennen, zu beschreiben und zu implementieren.
- die Grundlagen der Aufbau- und Ablauforganisation und das Basis-Instrumentarium für den Umgang mit organisatorischem Wandel zu kennen.
- die Kernideen von Unternehmensethik und gesellschaftlicher Unternehmensverantwortung zu verstehen.
- die Personalführung in den Kontext der Betriebswirtschaftslehre einzuordnen.
- die Kernaufgaben, Methoden und Instrumente des Personalmanagements zu kennen und diese einzusetzen und umzusetzen.
- strategische Entscheidungsprozesse im Unternehmen mitzugestalten und aktiv zu beeinflussen.
- die notwendigen Kenntnisse zur Übernahme von Führungsverantwortung zu beherrschen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

keine

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

duale Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Personal- und Unternehmensführung

Kurscode: DSPU102101

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Der Kurs Personal- und Unternehmensführung bietet eine allgemeine, praktische wie theoretische Einführung in die zentralen Ansätze und Instrumente des Unternehmensmanagements. Im Rahmen des Modulteils Unternehmensführung werden die Studierenden mit den grundlegenden Theorien und Ansätzen der strategischen Unternehmensführung vertraut gemacht. Vertiefende Kenntnisse zur Unternehmensorganisation und Prozessgestaltung sowie Ansätze des Change-Managements werden ebenso beleuchtet wie Fragestellung zur Corporate Compliance und Unternehmensverantwortung. Im Modulteil Personalführung wiederum werden zunächst die Grundlagen des Personalmanagements beleuchtet, bevor grundlegende Funktionen und rechtliche Rahmenbedingungen des Arbeitsrechts erklärt werden. Den Abschluss bildet die differenzierte Darstellung von Personalführungs- und -motivationsmodellen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Basiswissen zu den Theorien der Unternehmensführung zu beherrschen.
- zentrale Instrumente und Methoden der Unternehmensführung zu verstehen und anzuwenden.
- Instrumente zur strategischen Planung und Strategieimplementierung zu beherrschen.
- Wettbewerbsvorteile, zu erkennen, zu beschreiben und zu implementieren.
- die Grundlagen der Aufbau- und Ablauforganisation und das Basis-Instrumentarium für den Umgang mit organisatorischem Wandel zu kennen.
- die Kernideen von Unternehmensethik und gesellschaftlicher Unternehmensverantwortung zu verstehen.
- die Personalführung in den Kontext der Betriebswirtschaftslehre einzuordnen.
- die Kernaufgaben, Methoden und Instrumente des Personalmanagements zu kennen und diese einzusetzen und umzusetzen.
- strategische Entscheidungsprozesse im Unternehmen mitzugestalten und aktiv zu beeinflussen.
- die notwendigen Kenntnisse zur Übernahme von Führungsverantwortung zu beherrschen.

Kursinhalt

1. Unternehmensführung
 - 1.1 Theorien der Unternehmensführung
 - 1.2 Unternehmensziele, -grundsätze/-leitbilder und Unternehmenskultur
 - 1.3 Unternehmensverfassung und Corporate Governance
 - 1.4 Strategische Unternehmensführung
 - 1.5 Unternehmensorganisation: Aufbau- und Ablauforganisation
 - 1.6 Organisatorischer Wandel & Change Management
 - 1.7 Unternehmensethik und gesellschaftliche Verantwortung

2. Personalführung
 - 2.1 Rahmenbedingungen und Grundlagen des Personalmanagements
 - 2.2 Arbeitsrecht
 - 2.3 Personalplanung
 - 2.4 Personalmarketing, -beschaffung und -auswahl
 - 2.5 Personalentwicklung
 - 2.6 Personalfreisetzung
 - 2.7 Personaleinsatz und -entlohnung
 - 2.8 Personalführung und -motivation

Literatur**Pflichtliteratur**

- Frese, E./Graumann, M./Theuvsen, L.: Grundlagen der Organisation, 10. Aufl., Gabler, Wiesbaden 2012.
- Hinterhuber, H. H.: Strategische Unternehmensführung, 8. Aufl., Schmidt, Berlin, 2011.
- Hungenberg, H./ Wulf, Torsten: Grundlagen der Unternehmensführung: Einführung für Bachelorstudierende, Berlin/ Heidelberg 2011.
- Macharzina, K./Wolf, J.: Unternehmensführung - das internationale Managementwissen, Konzepte - Methoden - Praxis, 7. Aufl., Gabler, Wiesbaden, 2010.
- Porter, M. E.: Wettbewerbsstrategie. Methoden zur Analyse von Branchen und Konkurrenten, 11. Aufl., Campus Verlag, Frankfurt, 2008.
- Schulte-Zurhausen, M.: Organisation, 5. Aufl., Vahlen, München, 2010.
- Welge, M. K./Al-Laham, A.: Strategisches Management. Grundlagen – Prozess – Implementierung, 5. Aufl., Gabler, Wiesbaden, 2008.
Personalführung:
- Berthel, J./Becker, F.G.: Personal-Management, Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit, 9. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart 2010.
- Brox, H./Rüthers, B./Henssler, M.: Arbeitsrecht, 18. Aufl., Kohlhammer, Stuttgart, 2011.
- Gaugler, E. (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens, 3. Aufl., Stuttgart 2004.
- Jung, H.: Personalwirtschaft, 9. Aufl., Oldenbourg, München 2011.
- Oechsler, W.A.: Personal und Arbeit. Grundlagen des Human Resources Management und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, 9. Aufl., Oldenbourg, München 2011.
- Olfert, K.: Personalwirtschaft, 14. Aufl., Kiehl, Ludwigshafen 2010.

Weiterführende Literatur

- Zeitschriften zur Unternehmensführung:
 - Harvard Business Manager
 - Zeitschrift für Führung und Organisation
 - Zeitschrift für Management (ZfM)
- Zeitschriften zur Personalführung:
 - Personal
 - Personalwirtschaft
 - Personalführung
 - Die Mitbestimmung
 - Zeitschrift für Personalforschung
- Zur Fallstudien-Methodik:
 - Ellet, W.: Das Fallstudien – Handbuch der Harvard Business School Press: Business Cases Entwickeln und Erfolgreich Auswerten, Bern, 2008.
 - Mauffete-Leenders, L.A./Erskine, J.A.: Learning with Cases. 2007.
 - Zaugg, Robert J./Wenger, Andreas P.: Anleitung zur Bearbeitung von Case Studies, in: WiSt, Heft 3, März 2003, S. 178-182

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Vorlesung
--------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Referat, 15 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 112,5 h	Präsenzstudium 37,5 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Vorlesung mit integrierter Übung, verbunden mit einem Selbststudium, das durch Übungsaufgaben unterstützt wird. Vorlesungen werden je nach thematischer Eignung von Exkursionen sowie Vorträgen von externen Spezialisten bzw. Kooperationspartnern flankiert. Es können reale Probleme bzw. Anwendungsfälle aus der Praxis in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern bearbeitet werden.

Praxisprojekt VI

Modulcode: PRAXP6

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

N.N. (Praxisprojekt VI)

Kurse im Modul

- Praxisprojekt VI (PRAXP601)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Projektarbeit

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Planung des Praxisprojektes
- Reflexion des beruflichen Handelns
- Erprobung von Konzepten und Methoden in der Praxis
- Dokumentation, Auswertung und Präsentation des Projektes

Qualifikationsziele des Moduls

Praxisprojekt VI

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das im Studium bisher erworbene Wissen auf praktische Probleme anzuwenden.
- haben die Studierende einen Einblick in die betriebliche Arbeitspraxis gewonnen.
- können die Studierenden komplexe Probleme aus der Praxis selbstständig bearbeiten.
- haben die Studierenden kreative und kommunikative Fähigkeiten im Rahmen von Projekt- und Beratungskompetenz entwickelt.
- haben die Studierenden instruktive Beobachtungen und Erfahrungen im Handeln gemacht.
- sind die Studierenden dazu befähigt, die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, komplexen Handlungssituationen und der eigenen Person zu reflektieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Bezüge zu weiteren Modulen aus dem Bereich Methoden

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle dualen Bachelor-Programme

Praxisprojekt VI

Kurscode: PRAXP601

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	0	5	keine

Beschreibung des Kurses

Im Rahmen des Praxisprojektes bearbeiten die Studierenden eine praxisrelevante Fragestellung mit Unternehmensbezug unter Einleitung einer/s Lehrenden. Sie recherchieren eigenständig Literatur, arbeiten den durch Literatur dokumentierten Stand der Wissenschaft hinsichtlich des gewählten Themas heraus und leisten einen Beitrag zur Anwendung und / oder Weiterentwicklung des Themas. Die Studierenden präsentieren ihre Lösungen und Empfehlungen in einer schriftlichen Projektarbeit.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das im Studium bisher erworbene Wissen auf praktische Probleme anzuwenden.
- haben die Studierende einen Einblick in die betriebliche Arbeitspraxis gewonnen.
- können die Studierenden komplexe Probleme aus der Praxis selbstständig bearbeiten.
- haben die Studierenden kreative und kommunikative Fähigkeiten im Rahmen von Projekt- und Beratungskompetenz entwickelt.
- haben die Studierenden instruktive Beobachtungen und Erfahrungen im Handeln gemacht.
- sind die Studierenden dazu befähigt, die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, komplexen Handlungssituationen und der eigenen Person zu reflektieren.

Kursinhalt

- Die Studierenden haben im Modul „Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten“ gelernt, wie eine wissenschaftliche Fragestellung zu bearbeiten und wie die Ergebnisse ihrer wissenschaftlichen Arbeit darzustellen sind. In der Projektarbeit setzen sie dies unter Anleitung einer/s Lehrenden praktisch um. Sie recherchieren eigenständig Literatur, arbeiten den durch Literatur dokumentierten Stand der Wissenschaft hinsichtlich des gewählten Themas heraus und leisten einen Beitrag zur Anwendung und / oder Weiterentwicklung des Themas.
- Die Bearbeitung aller Projektarbeiten bereitet die Studierenden auf die Bachelorarbeit vor, in der sie einen größeren eigenen Beitrag zur wissenschaftlichen Weiterentwicklung des Themas erbringen.
- Umfang:
- Projektarbeiten sind im Umfang von 15 bis maximal 25 Textseiten anzufertigen. Verzeichnisse sowie Anlagen zählen nicht zum Umfang.
- Gliederung:

- Die Gliederung ist Teil der Arbeit und soll zeigen, wie das Thema verstanden wurde. Sie muss daher den logischen Aufbau der Arbeit widerspiegeln und einen Überblick über den Inhalt der Arbeit geben. Die Gliederungstiefe sollte dem Thema angemessen sein.
- Inhalt der Arbeit:
- Sachliche Bemerkungen zu Gegenstand, Ziel, methodischem Aufbau sowie erste Begriffsklärungen sollten im ersten Gliederungspunkt behandelt werden. Es sind inhaltliche Eingrenzungen zu begründen, die besondere Relevanz der Arbeit ist aufzuzeigen, und die Thematik ist in einen größeren Rahmen einzuordnen. Weiterhin ist eine Einführung in die zu bearbeitende Problematik vorzunehmen.
- Der Hauptteil sollte anspruchsvolle eigene und fremde Erkenntnisse zum Thema und nicht bloßes Lehrbuchwissen umfassen. Die Methodik und der eigene wissenschaftliche Beitrag sollten klar herausgestellt werden.
- Die abschließenden Gedanken einer Arbeit sind im letzten Gliederungspunkt festzuhalten. Dieser Punkt sollte mit einer Überschrift versehen sein, die erkennen lässt, ob der Verfasser die Ergebnisse zusammenfasst, eine knappe Darstellung von Thesen oder einen Ausblick auf ungelöste Probleme beabsichtigt. Falls in der Einleitung eine Frage aufgeworfen wurde, ist diese hier kurz und knapp zu beantworten.
- Formale Anforderungen:
- Bestandteile der Projektarbeit sind:
 - (1) Titelblatt (Gestaltungsmuster siehe Anlage)
 - (2) Inhaltsverzeichnis bzw. Gliederung (mit Angabe der Seiten)
 - (3) Abkürzungsverzeichnis
 - (4) Abbildungsverzeichnis (bei mehr als 3 Abbildungen)
 - (5) Tabellenverzeichnis (bei mehr als 3 Tabellen)
 - (6) Text der Arbeit
 - (7) (gegebenenfalls) Anlage
 - (8) Literaturverzeichnis
 - (9) Eidesstattliche Erklärung
- Daneben sind anerkannte Standards hinsichtlich Zitierweise, Layout, Nummerierung von Seiten, Abbildungen und Tabellen, Quellenangabe sowie Angaben im Literaturverzeichnis zu beachten. Die genauen formalen Anforderungen sind in den „Richtlinien für die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten (Projektarbeit, Bachelorarbeit) an der IUBH Duales Studium“ festgehalten.
- Anforderungen an die Projektarbeit des sechsten Fachsemesters im Besonderen:
- Im sechsten (wie schon im fünften) Fachsemester bearbeiten die Studierenden eine studiengangsspezifische Themenstellung. Zugrunde gelegt wird ein gehobener Schwierigkeitsgrad. Gegenstand der Projektarbeit(en) ist eine praktische Fragestellung mit Unternehmensbezug, die idealerweise bereits dem für die im siebten Fachsemester zu erstellenden Bachelorarbeit vorgesehenen Themengebiet entstammt. Die Bearbeitung der Themenstellung gliedert sich in zwei Phasen: Um die gewünschte wissenschaftliche Vertiefung zu gewährleisten, wird im fünften Fachsemester ein vorbereitendes Exposé erstellt, auf dessen Grundlage nach Rücksprache mit der/m betreuenden Lehrenden im

sechsten Fachsemester die Projektarbeit angefertigt wird. Für deren Benotung liegt das Gewicht zu einem Viertel auf formaler Gestaltung und schriftlicher Ausführung sowie zu drei Vierteln Dritteln auf Methodik und Inhalt.

Literatur

Pflichtliteratur

- Karmasin, M., Ribing, R. (2017), Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten: Ein Leitfaden für Seminararbeiten, Bachelor-, Master- und Magisterarbeiten, Diplomarbeiten und Dissertationen, 9. Auflage, UTB, Stuttgart.

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Praxisprojekt
--------------------------------------	---------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Projektarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
0 h	0 h	0 h	0 h	150 h	150 h

Lehrmethoden
Selbstständige Projektbearbeitung unter akademischer Anleitung.

Strategisches Personalmarketing

Modulcode: PERSMARK01

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Patrick Geuß (Strategisches Personalmarketing)

Kurse im Modul

- Strategisches Personalmarketing (PERSMARK0101)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Mündliche Prüfung, 20 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

<p>Qualifikationsziele des Moduls</p> <p>Strategisches Personalmarketing</p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ sind die Studierenden mit den aktuellen Herausforderungen und Trends im strategischen Personalmarketing vertraut, ▪ verstehen Sie das Zusammenspiel unterschiedlicher Akteure und Anspruchsgruppen im Personalmarketing, ▪ kennen die Studierenden die Besonderheiten des strategischen Personalmarketings und haben sich die Grundlagen des strategischen Personalmarketings, des Zielgruppen- und Anspruchsgruppenmanagements sowie die Basis zur Positionierung einer Employer Brand erarbeitet, ▪ verstehen die Studierenden die Herausforderung in der Zieldefinition und Strategieableitung im Rahmen des Personalmarketings. ▪ sind die Studierenden mit den Grundlagen und Anforderung an das interne und externe Personalmarketing vertraut und sind in der Lage, integrierte Personalmarketingkonzepte zu erarbeiten, ▪ können Sie grundlegende Ansätze des Brand Managements im Rahmen des Personalmarketings erklären, beurteilen und anwenden, ▪ kennen die Studierenden die Bestandteile des internen und externen Personalmarketingmix und können deren Einsatzgebiete beurteilen und einschätzen, ▪ sind die Studierenden mit den Konzepten und Instrumenten zur Erfolgsmessung des Personalmarketing vertraut und können diese kritisch beurteilen. 	
<p>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeits- und Organisationspsychologie ▪ Strategisches Personalmanagement ▪ Personal- und Unternehmensführung ▪ Operatives Personalmarketing ▪ Corporate & Employer Brand Management ▪ Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing 	<p>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</p> <p>Bachelor Personalmanagement</p>

Strategisches Personalmarketing

Kurscode: PERSMARK0101

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- sind die Studierenden mit den aktuellen Herausforderungen und Trends im strategischen Personalmarketing vertraut,
- verstehen Sie das Zusammenspiel unterschiedlicher Akteure und Anspruchsgruppen im Personalmarketing,
- kennen die Studierenden die Besonderheiten des strategischen Personalmarketings und haben sich die Grundlagen des strategischen Personalmarketings, des Zielgruppen- und Anspruchsgruppenmanagements sowie die Basis zur Positionierung einer Employer Brand erarbeitet,
- verstehen die Studierenden die Herausforderung in der Zieldefinition und Strategieableitung im Rahmen des Personalmarketings.
- sind die Studierenden mit den Grundlagen und Anforderung an das interne und externe Personalmarketing vertraut und sind in der Lage, integrierte Personalmarketingkonzepte zu erarbeiten,
- können Sie grundlegende Ansätze des Brand Managements im Rahmen des Personalmarketings erklären, beurteilen und anwenden,
- kennen die Studierenden die Bestandteile des internen und externen Personalmarketingmix und können deren Einsatzgebiete beurteilen und einschätzen,
- sind die Studierenden mit den Konzepten und Instrumenten zur Erfolgsmessung des Personalmarketing vertraut und können diese kritisch beurteilen.

Kursinhalt

1. Rahmenbedingungen des Personalmarketings
 - 1.1 Begriffsdefinition & Gegenstand des Personalmarketings
 - 1.2 Personalmarketing als Managementansatz
 - 1.3 Bewerberseitige Rahmenbedingungen
 - 1.4 Markt- und wettbewerbsseitige Rahmenbedingungen
 - 1.5 Kommunikationsseitige Rahmenbedingungen
 - 1.6 Konsequenzen für das strategische und operative Personalmarketing

2. Zielgruppen- und Anspruchsgruppenanalyse
 - 2.1 Bewerberbedürfnisse und -typologien
 - 2.2 Demografische und kulturelle Unterschiede
 - 2.3 Besondere Anforderungen der Generation Y und Generation Z
 - 2.4 Prozess der Arbeitsstättenwahrnehmung und -auswahl
 - 2.5 Psychologische Prozesse bei der Berufs- und Arbeitgeberwahl
 - 2.6 Anforderungs- und Stellenprofile
 - 2.7 Kompetenzmodelle
3. Zielsystem des strategischen Personalmarketings
 - 3.1 Ziele identifizieren und operationalisieren
 - 3.2 Grundlegende Strategien des Personalmarketings
4. Relevanz der Employer Brand
 - 4.1 Gemeinsames Verständnis der Employer Brand
 - 4.2 Positionierung der Employer Brand
 - 4.3 Arbeitgeberwahrnehmung und -Rankings
5. Internes und externes Personalmarketing
 - 5.1 Ziele und Aufgaben des internen und externen Personalmarketings
 - 5.2 Grundlagen der Personalbestands- und -bedarfsermittlung
 - 5.3 Ansätze zur Bewertung des Personalbestands
 - 5.4 Grundlagen und Aufgaben der Arbeitsmarktforschung
 - 5.5 Überblick über Instrumente des internen und externen Personalmarketings
6. Organisation und Erfolgsmessung des Personalmarketings
 - 6.1 Anforderungen an die Organisation des Personalmarketings
 - 6.2 Organisationsmodelle für das Personalmarketing
 - 6.3 Ansätze zur Budgetermittlung und -beurteilung im Personalmarketing
 - 6.4 Instrumente und Herausforderung der Erfolgsmessung

Literatur**Pflichtliteratur**

- Beck, C.: Personalmarketing 2.0: vom Employer-Branding zum Recruiting, 2. Aufl., Köln 2012.
- Berthel, J./Becker, F. G.: Personal-Management: Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit, 10. Aufl., Stuttgart 2013.
- Bröckermann, R./Pepels, W. (Hrsg.): Das neue Personalmarketing - Employee Relationship Management als moderner Erfolgstreiber; Berlin 2013.
- Böhmer, N./Schinnenburg, H./Steinert, C.: Fallstudien im Personalmanagement: Entscheidungen treffen, Konzepte entwickeln, Strategien aufbauen, München 2012.
- Dannhäuser, R.: Praxishandbuch Social Media Recruiting: Experten Know-How / Praxistipps / Rechtshinweise; 2. Auflage, Wiesbaden 2014.
- Drumm, H-J.: Personalwirtschaft, 6. Aufl., Berlin 2008.
- Esch, F.-R./Tomczak, T./Kernstock, J./Langner, T./Redler, J.: Corporate Brand Management: Marken als Anker strategischer Führung von Unternehmen; 3. Aufl. 2014.
- Eilers, D.: Wirkung von Social Media auf Marken. Eine ganzheitliche Abbildung der Markenführung im Social Media; Wiesbaden 2014.
- Felser, G.: Personalmarketing, Band 21; Göttingen 2009
- Holtbrügge, D.: Personalmanagement, 6. Aufl., Berlin 2015.
- Immerschitt, W./Stumpf, M.: Employer Branding für KMU: Der Mittelstand als attraktiver Arbeitgeber; Wiesbaden 2014.
- Kriegler, W. R.: Praxishandbuch Employer Branding - mit Arbeitshilfen online: Mit starker Marke zum attraktiven Arbeitgeber werden; 2. Auflage, Planegg 2014.
- Oechsler, W. A.: Personal und Arbeit: Grundlagen des Human-Resource-Management und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, 9. Aufl., München 2011.
- Petkovic, M.: Employer Branding, Ein markenpolitischer Ansatz zur Schaffung von Präferenzen bei der Arbeitgeberwahl; München 2008.
- Scholz, C.: Personalmanagement: informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen, 6. Aufl., München 2014.
- Stotz, W./Wedel-Klein, A.: Employer Branding: Mit Strategie zum bevorzugten Arbeitgeber; 2. Auflage, Berlin 2013.
- Ulla, R./Witt, M.: Praxishandbuch Recruiting: Grundlagenwissen, Prozess-Know-How, Social Recruiting; Stuttgart 2015.
- Handwörterbücher:
 - Gaugler, E. (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens; 3. Aufl., Stuttgart 2004.
 - Strutz, H. (Hrsg.): Handbuch Personalmarketing; 2. Aufl., Wiesbaden 2014.
- Zeitschriften:
 - Harvard Business Manager
 - Human Resources Manager
 - Human Resource Management Journal
 - Human Resource Management Review
 - International Journal of Applied HRM
 - Personal Quarterly
 - Personalmagazin
 - Personalwirtschaft
 - Personalführung
 - Personalmarketing 2 0
 - The International Journal of Human Resource Management
 - Zeitschrift für Führung und Organisation
 - Zeitschrift für Personalforschung

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Vorlesung
--------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Mündliche Prüfung, 20 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 112,5 h	Präsenzstudium 37,5 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Vorlesung. Präsenzstudium mit Selbststudium, Vertiefung und Anwendung der Lehrinhalte durch Übungsaufgaben und kurze Übungspräsentationen in Gruppenarbeit, Lösung und Präsentation von praktischen Fallstudien zum strategischen Personalmarketing. Das Modul wird über anwendungsorientierte Gastvorträge von Referenten aus der Wirtschaftspraxis ergänzt.

Operatives Personalmarketing

Modulcode: PERSMARK02

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Patrick Geus (Operatives Personalmarketing)

Kurse im Modul

- Operatives Personalmarketing (PERSMARK0201)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Referat, 15 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Qualifikationsziele des Moduls**Operatives Personalmarketing**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- sind die Studierenden mit den aktuellen Herausforderungen und Trends im operativen Personalmarketing vertraut,
- können die Studierenden den Bereich des operativen Personalmarketings in den Gesamtkontext des Personalmanagements einordnen,
- sind die Studierenden mit den intrapsychologischen Prozessen der Arbeitgeberwahl sowie der Wahrnehmung von Personalmarketingmaßnahmen vertraut,
- kennen die Studierenden die Ziele, Methoden und Instrumente des operativen internen und externen Personalmarketings,
- verstehen die Studierenden die aktuellen Besonderheiten und den Wandel des Personalmarketings,
- sind die Studierenden in der Lage, Personalberatungen und -agenturen zu bewerten, auszuwählen und zielgerichtet zu führen
- wissen die Studierenden um die Instrumente und Probleme der Erfolgs- und Wirkungsmessung des operativen Personalmarketing.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

- Arbeits- und Organisationspsychologie
- Strategisches Personalmanagement
- Personal- und Unternehmensführung
- Strategisches Personalmarketing
- Corporate & Employer Brand Management
- Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Bachelor Personalmanagement

Operatives Personalmarketing

Kurscode: PERSMARK0201

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- sind die Studierenden mit den aktuellen Herausforderungen und Trends im operativen Personalmarketing vertraut,
- können die Studierenden den Bereich des operativen Personalmarketings in den Gesamtkontext des Personalmanagements einordnen,
- sind die Studierenden mit den intrapsychologischen Prozessen der Arbeitgeberwahl sowie der Wahrnehmung von Personalmarketingmaßnahmen vertraut,
- kennen die Studierenden die Ziele, Methoden und Instrumente des operativen internen und externen Personalmarketings,
- verstehen die Studierenden die aktuellen Besonderheiten und den Wandel des Personalmarketings,
- sind die Studierenden in der Lage, Personalberatungen und -agenturen zu bewerten, auszuwählen und zielgerichtet zu führen
- wissen die Studierenden um die Instrumente und Probleme der Erfolgs- und Wirkungsmessung des operativen Personalmarketing.

Kursinhalt

1. Entwicklungen und aktuelle Trends im operativen Personalmarketing
2. Psychische Komponenten der Arbeitgeberwahrnehmung und -auswahl
3. Grundlegende Wirkungszusammenhänge im Personalmarketing
 - 3.1 Wahrnehmung von direkten und indirekten Marketingmaßnahmen
 - 3.2 Involvement als Kernparameter der Wahrnehmung
 - 3.3 Anforderung an die Gestaltung von Personalmarketingmaßnahmen
 - 3.4 Integriertes Personalmarketing
4. Operatives internes Personalmarketing
 - 4.1 Zufriedenheit, Loyalität und Mitarbeitercommitment als Zielgrößen
 - 4.2 Des interne Marketingmixes: Instrumente, Gestaltungsrahmen und Anforderungen
 - 4.3 Best Practice und Fallstudien zum operativen internen Personalmarketing

5. Operatives externes Personalmarketing
 - 5.1 Kernanforderung an die Gestaltung des externen Personalmarketings
 - 5.2 Anforderungen an die Erstellung von integrierten Personalmarketing-Kampagnen
 - 5.3 Ansätze zur Gestaltung der klassischen ATL-Personalmarketingmaßnahmen
 - 5.4 Ansätze zur Gestaltung der nicht-klassischen BZL-Personalmarketingmaßnahmen
 - 5.5 Ansätze zur Gestaltung von Online- und Sozialen Medien (Recruiting 2.0) im Personalmarketing
 - 5.6 Best Practice und Fallstudien zum operativen externen Personalmarketing
6. Agenturauswahl und Steuerung im Personalmarketing
7. Ansätze zum Wirkungs- und Erfolgscontrolling des operativen Personalmarketing

Literatur

Pflichtliteratur

- Beck, C.: Personalmarketing 2.0: vom Employer-Branding zum Recruiting, 2. Aufl., Köln 2012.
- Berthel, J./Becker, F. G.: Personal-Management: Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit, 10. Aufl., Stuttgart 2013.
- Bröckermann, R./Pepels, W. (Hrsg.): Das neue Personalmarketing - Employee Relationship Management als moderner Erfolgstreiber; Berlin 2013.
- Böhmer, N./Schinnenburg, H./Steinert, C.: Fallstudien im Personalmanagement: Entscheidungen treffen, Konzepte entwickeln, Strategien aufbauen, München 2012.
- Dannhäuser, R.: Praxishandbuch Social Media Recruiting: Experten Know-How / Praxistipps / Rechtshinweise; 2. Auflage, Wiesbaden 2014.
- Drumm, H.-J.: Personalwirtschaft, 6. Aufl., Berlin 2008.
- Esch, F.-R. (2014) Strategie und Technik der Markenführung, Vahlen, München.
- Esch, F.-R./Tomczak, T./Kernstock, J./Langner, T./Redler, J.: Corporate Brand Management: Marken als Anker strategischer Führung von Unternehmen; 3. Aufl. 2014.
- Eilers, D.: Wirkung von Social Media auf Marken. Eine ganzheitliche Abbildung der Markenführung im Social Media; Wiesbaden 2014.
- Felser, G.: Personalmarketing, Band 21; Göttingen 2009
- Holtbrügge, D.: Personalmanagement, 6. Aufl., Berlin 2015.
- Immerschitt, W./Stumpf, M.: Employer Branding für KMU: Der Mittelstand als attraktiver Arbeitgeber; Wiesbaden 2014.
- Kriegler, W. R.: Praxishandbuch Employer Branding - mit Arbeitshilfen online: Mit starker Marke zum attraktiven Arbeitgeber werden; 2. Auflage, Planegg 2014.
- Lammenett, E. (2009). Praxiswissen Online-Marketing: Affiliate- und E-Mail-Marketing, Keyword-Advertising, Online-Werbung, Suchmaschinen-Optimierung. 2. Aufl. Gabler Verlag
- Oechsler, W. A.: Personal und Arbeit: Grundlagen des Human-Resource-Management und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, 9. Aufl., München 2011.
- Petkovic, M.: Employer Branding, Ein markenpolitischer Ansatz zur Schaffung von Präferenzen bei der Arbeitgeberwahl; München 2008.
- Scholz, C.: Personalmanagement: informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen, 6. Aufl., München 2014.
- Stotz, W./Wedel-Klein, A.: Employer Branding: Mit Strategie zum bevorzugten Arbeitgeber; 2. Auflage, Berlin 2013.
- Ulla, R./Witt, M.: Praxishandbuch Recruiting: Grundlagenwissen, Prozess-Know-How, Social Recruiting; Stuttgart 2015.
- Gesetzestexte:
 - KSchG, ArbG, BetrVG, TVG, Beck-Texte dtv
- Handwörterbücher:
 - Gaugler, E. (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens, 3. Aufl., Stuttgart 2004.
 - Kieser, A. (Hrsg.): Handwörterbuch der Führung, 2. Aufl., Stuttgart 1995.
- Zeitschriften:
 - Human Resources Manager
 - Human Resource Management Journal
 - Human Resource Management Review
 - International Journal of Applied HRM
 - Organisationsentwicklung: Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Change Management
 - Personal Quarterly
 - Personalmagazin
 - Personalwirtschaft

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Vorlesung
--------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Referat, 15 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 112,5 h	Präsenzstudium 37,5 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Vorlesung. Präsenzstudium mit Selbststudium, Vertiefung und Anwendung der Lehrinhalte durch Übungsaufgaben und kurze Übungspräsentationen in Gruppenarbeit, Lösung und Präsentation von praktischen Fallstudien zum strategischen Personalmarketing. Das Modul wird über anwendungsorientierte Gastvorträge von Referenten aus der Wirtschaftspraxis ergänzt.

Organisations- und Prozessmanagement

Modulcode: PMGTORG01

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

(Organisations- und Prozessmanagement)

Kurse im Modul

- Organisations- und Prozessmanagement (PMGTORG0101)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Qualifikationsziele des Moduls

Organisations- und Prozessmanagement

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- kennen und verstehen die Studierenden Organisations- und Prozessmanagement als ressortübergreifendes Instrument der Unternehmensentwicklung.
- verstehen sie das Zusammenspiele zwischen Aufbau- und Ablauforganisation.
- sind die Studierenden mit typischen Formen vertraut, nach denen Unternehmen aufbau- und prozess-organisatorisch gestaltet werden können.
- kennen die Studierenden die Möglichkeiten und die Parameter praktischer Organisations- und Prozessgestaltung.
- haben die Studierenden die Fähigkeiten der grundlegenden Beurteilung realer Organisations- und Prozess-Strukturen erworben.
- können die Studierenden Ansatzpunkte für effektivitätserhöhende Organisationsmaßnahmen und Prozessverbesserungen erkennen.
- sind die Studierenden zur Anwendung grundlegender Techniken der Organisationsanalyse und -gestaltung fähig.
- sind die Studierenden zur Anwendung grundlegender Techniken des Prozessdesigns fähig.
- kennen die Studierenden aktuelle Herausforderungen und Trends im Organisations- und Prozessmanagement.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

- Arbeits- und Organisationspsychologie
- Strategisches Personalmanagement
- Personal- und Unternehmensführung
- Internationales Personalmanagement
- Corporate Culture und Change Management
- Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmanagement

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Bachelor Personalmanagement

Organisations- und Prozessmanagement

Kurscode: PMGTORG0101

Niveau	Unterrichtssprache		ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- kennen und verstehen die Studierenden Organisations- und Prozessmanagement als ressortübergreifendes Instrument der Unternehmensentwicklung.
- verstehen sie das Zusammenspiele zwischen Aufbau- und Ablauforganisation.
- sind die Studierenden mit typischen Formen vertraut, nach denen Unternehmen aufbau- und prozess-organisatorisch gestaltet werden können.
- kennen die Studierenden die Möglichkeiten und die Parameter praktischer Organisations- und Prozessgestaltung.
- haben die Studierenden die Fähigkeiten der grundlegenden Beurteilung realer Organisations- und Prozess-Strukturen erworben.
- können die Studierenden Ansatzpunkte für effektivitätserhöhende Organisationsmaßnahmen und Prozessverbesserungen erkennen.
- sind die Studierenden zur Anwendung grundlegender Techniken der Organisationsanalyse und -gestaltung fähig.
- sind die Studierenden zur Anwendung grundlegender Techniken des Prozessdesigns fähig.
- kennen die Studierenden aktuelle Herausforderungen und Trends im Organisations- und Prozessmanagement.

Kursinhalt

1. Grundlagen des Organisations- und Prozessmanagements
 - 1.1 Grundbegriffe und Gestaltungsziele der Organisation
 - 1.2 Organisationstheoretische Ansätze
 - 1.3 Einflussfaktoren auf Organisations- und Prozessmanagement
2. Parameter der Organisationsgestaltung
 - 2.1 Arbeitsteilung und Differenzierung
 - 2.2 Zentralisation und Dezentralisation
 - 2.3 Delegation und Partizipation
 - 2.4 Koordinationsmechanismen
 - 2.5 Informations- und Kommunikationstechnologien

3. Formen der Aufbauorganisation
 - 3.1 Grundformen der Aufbauorganisation (Linien-, Stab- und Matrixorganisation)
 - 3.2 Erweiterte Formen der Aufbauorganisation (Projekt- und Netzwerkorganisation)
 - 3.3 Ausgewählte Formen der Unternehmensverbindungen
 - 3.4 Internationale Organisationsformen
4. Ablauforganisation
 - 4.1 Grundbegriffe und Gestaltungsziele des Prozessmanagements
 - 4.2 Prozessorganisation und Koordination von Wertschöpfungsketten
 - 4.3 Prozessmodellierung und -design
 - 4.4 Business Process Re-Engineering
 - 4.5 Best Practice-Beispiele und Fallstudie
5. Aktuelle Entwicklungen im Organisations- und Prozessmanagement
 - 5.1 Organisationaler Wandel
 - 5.2 Wissensmanagement und organisationales Lernen
 - 5.3 LEAN Management und Six Sigma

Literatur**Pflichtliteratur**

- Bea, F. X. / Göbel, E.: Organisation - Theorie und Gestaltung, 4. Aufl., Stuttgart 2010.
- Brickley, J. A. / Smith, C. W. / Zimmerman, J. L.: Managerial Economics and Organizational Architecture, 5. Aufl., New York 2008.
- Dowling, P. et. al.: International Human Resource Management, 6. Aufl., Andover 2013.
- Fischermanns, G.: Praxishandbuch Prozessmanagement, 11. Aufl., Gießen 2013
- Gilbert, D. U. / Reinhardt, G. / Kreikebaum, H.: Organisationsmanagement in internationalen Unternehmen - Grundlagen und moderne Netzwerkstrukturen, 2. Aufl., Wiesbaden 2003.
- Jones, G. R.: Organizational Theory, Design, and Change, 7. Aufl., London 2013.
- Kieser, A. / Ebers, M.: Organisationstheorien, 7. Aufl., Stuttgart 2014.
- Kieser, A. / Walgenbach, P.: Organisation, 6. Aufl., Stuttgart 2010.
- Picot, A. / Dietl, H. / Franck, E.: Organisation - Eine ökonomische Perspektive, 5. Aufl., Stuttgart 2008.
- Reichwald, R. / Piller, F.: Interaktive Wertschöpfung - Open Innovation, Individualisierung und neue Formen der Arbeitsteilung, 2. Aufl., Wiesbaden 2009.
- Schmidt, G.: Organisation - Aufbauorganisatorische Strukturen, 5. Aufl., Gießen 2011.
- Schreyögg, G. (Hrsg.): Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation, Stuttgart 2004.
- Schreyögg, G. / Geiger, D.: Organisation - Grundlagen moderner Organisationsgestaltung, 6. Aufl., Wiesbaden 2015.
- Schulte-Zurhausen, M.: Organisation, 6. Aufl., München 2013.
- Vahs, D.: Organisation, 8. Aufl., Stuttgart 2012.

Weiterführende Literatur

PMGTORG0101

Internationales Personalmanagement

Modulcode: PMGTORG02

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Nicole Richter (Internationales Personalmanagement)

Kurse im Modul

- Internationales Personalmanagement (PMGTORG0201)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Referat, 15 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

<p>Qualifikationsziele des Moduls</p> <p>Internationales Personalmanagement</p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ sind die Studierenden mit den Grundlagen des internationalen Managements vertraut und können diese als Rahmenbedingung des internationalen Personalmanagements einordnen ▪ verstehen die Studierenden den Einflussfaktor Kultur und seine Effekte auf das Personalmanagement in einem internationalisierten Unternehmen ▪ haben die Studierenden einen groben Überblick über die Besonderheiten internationaler Arbeitsbeziehungen und des internationalen Arbeitsrechts ▪ kennen die Studierenden die Besonderheiten der internationalen Personalrekrutierung und -auswahl ▪ kennen die Studierenden die Besonderheiten der internationalen Personalentwicklung ▪ haben die Studierenden einen Überblick über die Vorbereitung, Durchführung und Reintegration der internationalen Mitarbeiterentsendung ▪ sind die Studierenden mit alternativen Konzepten der internationalen Personalführung vertraut und können diese auf die Führung globaler und virtueller Teams übertragen ▪ können die Studierenden alternative Organisationsmodelle für das internationale Personalmanagement aufzeigen und verstehen das Dilemma aus internationaler Standardisierung und lokaler Anpassung ▪ haben die Studierenden einen Überblick über aktuelle Herausforderungen und Trends im internationalen Personalmanagement 	
<p>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre ▪ Einführung in das Personalwesen ▪ Strategisches Personalmanagement ▪ Operatives Personalmanagement ▪ Arbeits- und Sozialrecht ▪ Arbeits- und Organisationspsychologie ▪ Personalbewertung, -auswahl, Coaching und Controlling ▪ Personal- und Unternehmensführung ▪ Organisations- und Prozessmanagement ▪ Corporate Culture & Change Management ▪ Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmanagement 	<p>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</p> <p>Bachelor Personalmanagement</p>

Internationales Personalmanagement

Kurscode: PMGTORG0201

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- sind die Studierenden mit den Grundlagen des internationalen Managements vertraut und können diese als Rahmenbedingung des internationalen Personalmanagements einordnen
- verstehen die Studierenden den Einflussfaktor Kultur und seine Effekte auf das Personalmanagement in einem internationalisierten Unternehmen
- haben die Studierenden einen groben Überblick über die Besonderheiten internationaler Arbeitsbeziehungen und des internationalen Arbeitsrechts
- kennen die Studierenden die Besonderheiten der internationalen Personalrekrutierung und -auswahl
- kennen die Studierenden die Besonderheiten der internationalen Personalentwicklung
- haben die Studierenden einen Überblick über die Vorbereitung, Durchführung und Reintegration der internationalen Mitarbeiterentsendung
- sind die Studierenden mit alternativen Konzepten der internationalen Personalführung vertraut und können diese auf die Führung globaler und virtueller Teams übertragen
- können die Studierenden alternative Organisationsmodelle für das internationale Personalmanagement aufzeigen und verstehen das Dilemma aus internationaler Standardisierung und lokaler Anpassung
- haben die Studierenden einen Überblick über aktuelle Herausforderungen und Trends im internationalen Personalmanagement

Kursinhalt

1. Internationalisierung als Rahmenbedingung des internationalen Personalmanagements
 - 1.1 Globalisierung als Megatrend der Zukunft
 - 1.2 Grundlagen des internationalen Managements
 - 1.3 Überblick Internationalisierungsstrategien
2. Kultur als Rahmenbedingung des internationalen Personalmanagements
 - 2.1 Kultur-Begriff
 - 2.2 Kulturelle Erklärungsansätze (z.B. Hofstede, Hall, Trompenaar, Globe-Study)
 - 2.3 Kulturvergleichende Länderstudien

3. Internationale Arbeitsbeziehungen und internationales Arbeitsrecht
4. Internationale Rekrutierung und -auswahl
 - 4.1 Internationale Rekrutierungsstrategien
 - 4.2 Auswahlverfahren
 - 4.3 Globales Talentmanagement
5. Internationale Personalentwicklung
 - 5.1 Entsendung/Expatriation von Mitarbeitern: Vorbereitung, Auslandseinsatz, Reintegration
 - 5.2 Interkulturelle Kompetenz
6. Internationale Personalführung
 - 6.1 Internationale Führungsansätze (ethnozentrisch, polyzentrisch, geozentrisch, regiozentrisch)
 - 6.2 Führung von globalen Teams
 - 6.3 Führung von virtuellen Teams
7. Organisation des internationalen Personalmanagements
 - 7.1 Organisationsmodelle
 - 7.2 Dilemma zwischen globalen Standards und lokaler Anpassung
8. Aktuelle Herausforderungen und Trends im internationalen Personalmanagement

Literatur**Pflichtliteratur**

- Dessler, G.: Human Resource Management, 13. Ed., Boston u.a. 2013.
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung: Internationales Personalmanagement gestalten: Perspektiven, Strukturen, Erfolgsfaktoren, Praxisbeispiele, DGFP-PraxisEdition, 103, Bielefeld 2012.
- Dowling, P. J.: International Human Resource Management, Andover 2013.
- Drumm, H-J.: Personalwirtschaft, 6. Aufl., Berlin 2008.
- Festing, M.: Internationales Personalmanagement, 3. Aufl., Wiesbaden 2011.
- Hofstede, G.: Cultures and Organizations: The Software of Mind, 3. Ed.; New York 2010.
- Holtbrügge, D./Welge, M. K.: Internationales Management: Theorien, Funktionen, Fallstudien, 5. Aufl., Stuttgart 2012.
- Scherm, E.: Internationales Personalmanagement, München 1995.
- Schmeisser, W./Krimphove, D.: Internationale Personalwirtschaft und internationales Arbeitsrecht, München 2010.
- Scullion, H. (Hrsg.): Global talent management, New York (u.a.) 2011.
- Stahl, G. K. (Hrsg.): Internationales Personalmanagement: neue Aufgaben, neue Lösungen, München 2005.
- Sparrow, P.
/
- Brewster, C./Harris, H.
: Globalizing human resource management, London (u.a.) 2004.
- Torrington, D. et al. Human Resource Management, London 2014.
- Weber, W.: Internationales Personalmanagement, Wiesbaden 1998
- Handwörterbücher:
- Gaugler, E. (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens, 3. Aufl., Stuttgart 2004.
- Kieser, A. (Hrsg.): Handwörterbuch der Führung, 2. Aufl., Stuttgart 1995.
- Zeitschriften:
- Human Resources Manager
- Human Resource Management Journal
- Human Resource Management Review
- International Journal of Applied HRM
- Personal Quarterly
- Personalmagazin
- Personalwirtschaft
- Personalführung
- Die Mitbestimmung
- The International Journal of Human Resource Management
- Zeitschrift für Personalforschung

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Vorlesung
--------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Referat, 15 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 112,5 h	Präsenzstudium 37,5 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Vorlesung. Präsenzstudium mit Selbststudium, Vertiefung und Anwendung der Lehrinhalte durch Übungsaufgaben und kurze Übungspräsentationen in Gruppenarbeit, Lösung und Präsentation von praktischen Fallstudien zum internationalen Personalmanagement. Das Modul wird über anwendungsorientierte Gastvorträge von Referenten aus der Wirtschaftspraxis ergänzt.

7. Semester

Projektmanagement

Modulcode: DSPM

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r) N.N. (Projektmanagement)
--

Kurse im Modul
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projektmanagement (DSPM01)

Art der Prüfung(en)	
Modulprüfung Studienformat: <u>Duales Studium</u> Referat, 15 Minuten	Teilmodulprüfung
Anteil der Modulnote an der Gesamtnote s. Curriculum	

Lehrinhalt des Moduls
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundlagen des Projektmanagements – Eine Einführung ▪ Projektmanagement und -organisation ▪ Der Projektrahmen, die Projektstufen und -instrumente ▪ Projektabschluss

Qualifikationsziele des Moduls**Projektmanagement**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die zentralen Methoden und die unterschiedlichen Planungsinstrumente und –techniken des modernen Projektmanagements anzuwenden und zu analysieren.
- Projektorganisationen zu verstehen und Projekte sinnvoll in Phasen zu strukturieren.
- Projektpläne (z.B Zeitpläne, Teilprojektpläne) zu erstellen und Finanz- und Risikopläne im gesamten Projektplan zu integrieren.
- eine einheitliche Projektplanung vorzubereiten.
- zu erklären, wie sich mit dem Projektcontrolling das Projekt in der Durchführungsphase managen lässt.
- die relevanten Informationen im Rahmen der Projektarbeit systematisch zu erfassen und anschaulich darzustellen.
- zu verstehen, wie ein Projektleiter ein Projekt führt.
- Projektergebnisse an die verschiedenen Projekt-Stakeholder (Initiatoren, Förderer, Eigentümer, usw.) zu kommunizieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

keine

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Duale Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Projektmanagement

Kurscode: DSPM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	1.5	5	keine

Beschreibung des Kurses

Ziel des Kurses ist es, den Studierenden die Grundlagen des modernen Projektmanagements zu vermitteln. Dabei stehen die zentralen Methoden und die unterschiedlichen Planungsinstrumente und -techniken des Projektmanagements im Vordergrund. Die Studierenden erfahren, wie ein Projekt organisiert und sinnvoll in Phasen strukturiert wird. Die Aufgaben, die in den einzelnen Phasen zu erledigen sind, damit ein Projekt zum Erfolg wird, werden ebenfalls vermittelt. Die Studierenden lernen, wie Termine, Ressourcen und Kosten geplant, Risiken berücksichtigt und realisierbare Projektpläne erstellt werden. Sie erfahren, welche Aufgaben sich in der Umsetzungsphase dem Projektmanagement stellen und welche Methoden für die Projektsteuerung und das Controlling zur Verfügung stehen. Insgesamt befähigt das Modul die Studierenden, Probleme innerhalb des Projektmanagements zu analysieren und durch die Anwendung der erforderlichen Methoden zu lösen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die zentralen Methoden und die unterschiedlichen Planungsinstrumente und -techniken des modernen Projektmanagements anzuwenden und zu analysieren.
- Projektorganisationen zu verstehen und Projekte sinnvoll in Phasen zu strukturieren.
- Projektpläne (z.B. Zeitpläne, Teilprojektpläne) zu erstellen und Finanz- und Risikopläne im gesamten Projektplan zu integrieren.
- eine einheitliche Projektplanung vorzubereiten.
- zu erklären, wie sich mit dem Projektcontrolling das Projekt in der Durchführungsphase managen lässt.
- die relevanten Informationen im Rahmen der Projektarbeit systematisch zu erfassen und anschaulich darzustellen.
- zu verstehen, wie ein Projektleiter ein Projekt führt.
- Projektergebnisse an die verschiedenen Projekt-Stakeholder (Initiatoren, Förderer, Eigentümer, usw.) zu kommunizieren.

Kursinhalt

1. Projektmanagement – Darum geht es
 - 1.1 Die Aktualität von Projektmanagement
 - 1.2 Projekte und ihre Eigenschaften
 - 1.3 Definition und Aufgabe

2. Der Projektstart
 - 2.1 Der Projektstart legt das Fundament
 - 2.2 Projektziele klären
 - 2.3 Projektphasen festlegen. Die Grobplanung
 - 2.4 Die Stakeholder-Analyse
 - 2.5 Risikomanagement
 - 2.6 Der Projektstart-Workshop (PSW) und das Kickoff-Meeting
3. Projekte führen und organisieren
 - 3.1 Projektleiter und Team
 - 3.2 Projektorganisation
 - 3.3 Projektkommunikation
4. Projektplanung
 - 4.1 Projektstrukturplan (PSP) und Arbeitspakete (AP)
 - 4.2 Ablauf und Terminplanung
 - 4.3 Netzplantechnik
5. Ressourcen, Kosten und Budget planen, und schätzen
 - 5.1 Ressourcenplanung
 - 5.2 Kosten-, Finanz- und Budgetplanung
 - 5.3 Schätzmethode
6. Projeksteuerung und -controlling
 - 6.1 Aufgaben in der Durchführungsphase
 - 6.2 Projektcontrolling vorbereiten
 - 6.3 Projektsteuerungszyklus
 - 6.4 Terminkontrolle
7. Integrierte Projektsteuerung: Leistung – Kosten – Zeit
8. Kostenkontrolle
 - 8.1 Die Ertragswertanalyse
 - 8.2 Ursachenanalyse
 - 8.3 Steuerungsmaßnahmen
 - 8.4 Projektdokumentation
 - 8.5 Projektberichte

9. Projektabschluss
 - 9.1 Aufgaben in der Projektabschlussphase
 - 9.2 Projektabschluss Sitzung

Literatur

Pflichtliteratur

- Boy, J./Dudek, C./Kuschel, S. (2001): Projektmanagement. 11. Auflage, Gabal, Wiesbaden. ISBN-13: 978-393079905.
- Buttrick, R. (2009): The project workout. The ultimate handbook of project and programme management. 4. Auflage, Prentice Hall. Upper Saddle River (NJ). ISBN-13: 978-0273723899.
- Gareis, R. (2006): Happy Projects! 3. Auflage, MANZ, Wien. ISBN-13: 978-3214084387.
- Litke, H.-D. (2007): Projektmanagement. Methoden, Techniken, Verhaltensweisen. Evolutionäres Projektmanagement. 5. Auflage, Hanser, München. ISBN-13: 978-3446409972.
- Lock, D. (2007): Project Management. 9. Auflage, Gower. ISBN-13: 978-0566087721.
- Patzak, G./Rattay, G. (2008): Projektmanagement. Leitfaden zum Management von Projekten, Projektportfolios und projektorientierten Unternehmen. 5. Auflage, Linde, Wien. ISBN-13: 978-3714301496.

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Integrierte Vorlesung
--------------------------------------	---

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Referat, 15 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
131,25 h	18,75 h	0 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden
Der Kurs verbindet interaktive Präsenzphasen mit online unterstützten Selbstlernphasen.

Leadership

Modulcode: LEADER

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Nicole Richter (Leadership)

Kurse im Modul

- Leadership (LEADER01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Mündliche Prüfung, 20 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Qualifikationsziele des Moduls**Leadership**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- kennen die Studierenden die Grundlagen der Führung in Organisationen und können diese in den Gesamtkontext des Personalmanagements einordnen
- sind die Studierenden mit den motivationstheoretischen Erklärungsansätzen als Grundlage von Motivations- und Anreizsystemen vertraut
- verstehen die Studierenden alternative Führungsstile und deren Wirkungen
- haben die Studierenden einen Überblick über alternative Führungstheorien
- kennen die Studierenden die Besonderheiten von Gruppen und Teams sowie deren Management
- kennen die Studierenden mögliche Führungsinstrumente und können diese entwickeln und in der praktischen Tätigkeit anwenden
- verfügen die Studierenden über konkrete Hinweise und Tipps zum Selbst- und Zeitmanagement in ihrer zukünftigen Rolle als Nachwuchsführungskraft
- haben die Studierenden die Herausforderungen der Personalführung anhand von konkreten Anwendungsbeispielen, Mini-Fallstudien und Rollenspielen kennengelernt.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

- Einführung in das Personalwesen
- Strategisches Personalmanagement
- Operatives Personalmanagement
- Arbeits- und Sozialrecht
- Arbeits- und Organisationspsychologie
- Personalbewertung, -auswahl, Coaching und Controlling
- Personal- und Unternehmensführung

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Bachelor Personalmanagement

Leadership

Kurscode: LEADER01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- kennen die Studierenden die Grundlagen der Führung in Organisationen und können diese in den Gesamtkontext des Personalmanagements einordnen
- sind die Studierenden mit den motivationstheoretischen Erklärungsansätzen als Grundlage von Motivations- und Anreizsystemen vertraut
- verstehen die Studierenden alternative Führungsstile und deren Wirkungen
- haben die Studierenden einen Überblick über alternative Führungstheorien
- kennen die Studierenden die Besonderheiten von Gruppen und Teams sowie deren Management
- kennen die Studierenden mögliche Führungsinstrumente und können diese entwickeln und in der praktischen Tätigkeit anwenden
- verfügen die Studierenden über konkrete Hinweise und Tipps zum Selbst- und Zeitmanagement in ihrer zukünftigen Rolle als Nachwuchsführungskraft
- haben die Studierenden die Herausforderungen der Personalführung anhand von konkreten Anwendungsbeispielen, Mini-Fallstudien und Rollenspielen kennengelernt.

Kursinhalt

1. Grundlagen von Führung und Führungsbeziehungen
 - 1.1 Führungsverständnis
 - 1.2 Charakterisierung einer Führungsbeziehung
 - 1.3 Führung in Organisationen
 - 1.4 Ethische Aspekte der Führung
2. Motivationstheoretische Erklärungsansätze
 - 2.1 Anreiz-Beitrags-Theorie
 - 2.2 Inhaltstheorien der Motivation
 - 2.3 Prozesstheorien der Motivation

3. Führungsstile
 - 3.1 Eindimensionale Führungsstile
 - 3.2 Mehrdimensionale Führungsstile
 - 3.3 Transaktionale und transformationale Führungsstile
4. Führungstheorien
 - 4.1 Eigenschaftstheorien
 - 4.2 Situationstheorien
 - 4.3 Attributionstheorien
5. Führung von Gruppen und Teams
 - 5.1 Definition von Gruppe und Team
 - 5.2 Besonderheiten von Gruppen und Teams
 - 5.3 Konfliktmanagement in und zwischen Gruppen und Teams
6. Führungsinstrumente
 - 6.1 Anreizsysteme (materiell, immateriell)
 - 6.2 Kommunikation und Feedback
 - 6.3 Mitarbeitergespräche und -beurteilungen
 - 6.4 Zielvereinbarungen (Management-by-Objectives)
 - 6.5 Coaching
 - 6.6 Führungsgrundsätze
7. Selbst- und Zeitmanagement für Führungskräfte
8. Anwendungsbeispiele, Mini-Fallstudien und Rollenspiele zur Personalführung

Literatur

Pflichtliteratur

- Berthel, J./Becker, F. G.:
Personal-Management : Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit, 10. Aufl., Stuttgart 2013.
- Bröckermann, R.: Personalführung: Arbeitsbuch für Studium und Praxis, Köln 2000.
- Domsch, M. E.: Führung von Mitarbeiter: Fallstudien zum Personalmanagement, 3. Aufl., Stuttgart 2012.
- Drumm, H-J.: Personalwirtschaft, 6. Aufl., Berlin 2008.
- Hinterhuber, H.H./Krauthammer, E.: Leadership – Mehr als Management, 4. Aufl., Frankfurt 2005.
- Holtbrügge, D.: Personalmanagement, 6. Aufl., Berlin 2015.
- Oechsler, W. A.:
Personal und Arbeit : Grundlagen des Human-Resource-Management und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, 9. Aufl., München 2011.
- Rosenstiel, L.v.: Motivation im Betrieb: mit Fallstudien aus der Praxis, 11. Aufl., Leonberg 2010.
- Rosenstiel, L.v./Regnet, E./Domsch, M.: Führung von Mitarbeitern: Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement, 7. Aufl., Stuttgart 2014.
- Scholz, C.: Personalmanagement: informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen, 6. Aufl., München 2014.
- Steinmann, H./Schreyögg, G./Koch, J.: Management: Grundlagen der Unternehmensführung; Konzepte, Funktionen, Fallstudien, 7. Aufl., Wiesbaden 2013.
- Weibler, J.: Personalführung, 2. Aufl., München 2012.
- Handwörterbücher:
- Gaugler, E. (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens, 3. Aufl., Stuttgart 2004.
- Kieser, A. (Hrsg.): Handwörterbuch der Führung, 2. Aufl., Stuttgart 1995.
- Zeitschriften:
- Human Resources Manager

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Vorlesung
--------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Mündliche Prüfung, 20 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 112,5 h	Präsenzstudium 37,5 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Vorlesung: Präsenzstudium mit Selbststudium, Vertiefung und Anwendung der Lehrinhalte durch Übungsaufgaben und kurze Übungspräsentationen in Gruppenarbeit, Lösung und Präsentation von praktischen Fallstudien zum Leadership. Das Modul wird über anwendungsorientierte Gastvorträge von Referenten aus der Wirtschaftspraxis ergänzt.

Bachelorarbeit

Modulcode: BA

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen Gemäß Studien- und Prüfungsordnung	Niveau BA	ECTS 10	Zeitaufwand Studierende 300 h
----------------------------------	---	---------------------	-------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

N.N. (Bachelorarbeit)

Kurse im Modul

- Bachelorarbeit (BA01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Bachelorarbeit

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Bachelorarbeit

Qualifikationsziele des Moduls**Bachelorarbeit**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- eine Problemstellung aus ihrem Studienschwerpunkt unter Anwendung der im Studium erworbenen fachlichen und methodischen Kompetenzen zu bearbeiten.
- eigenständig – unter fachlich-methodischer Anleitung eines akademischen Betreuers – ausgewählte Aufgabenstellungen mit wissenschaftlichen Methoden zu analysieren, kritisch zu bewerten sowie entsprechende Lösungsvorschläge zu erarbeiten.
- eine dem Thema der Bachelorarbeit angemessene Erfassung und Analyse vorhandener (Forschungs-)Literatur vorzunehmen.
- eine ausführliche schriftliche Ausarbeitung unter Einhaltung wissenschaftlicher Methoden zu erstellen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Alle Module im Studiengang

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle dualen Bachelor-Programme

Bachelorarbeit

Kurscode: BA01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		10	Gemäß Studien- und Prüfungsordnung

Beschreibung des Kurses

Ziel und Zweck der Bachelorarbeit ist es, die im Verlauf des Studiums erworbenen fachlichen und methodischen Kompetenzen in Form einer akademischen Abschlussarbeit mit thematischem Bezug zum Studienschwerpunkt erfolgreich anzuwenden. Inhalt der Bachelorarbeit kann eine praktisch-empirische oder aber theoretisch-wissenschaftliche Problemstellung sein. Studierende sollen unter Beweis stellen, dass sie eigenständig unter fachlich-methodischer Anleitung eines akademischen Betreuers eine ausgewählte Problemstellung mit wissenschaftlichen Methoden analysieren, kritisch bewerten und Lösungsvorschläge erarbeiten können. Das von den Studierenden zu wählende Thema aus dem jeweiligen Studienschwerpunkt soll nicht nur die erworbenen wissenschaftlichen Kompetenzen unter Beweis stellen, sondern auch das akademische Wissen der Studierenden vertiefen und abrunden, um ihre Berufsfähigkeiten und -fertigkeiten optimal auf die Bedürfnisse des zukünftigen Tätigkeitsfeldes auszurichten.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- eine Problemstellung aus ihrem Studienschwerpunkt unter Anwendung der im Studium erworbenen fachlichen und methodischen Kompetenzen zu bearbeiten.
- eigenständig – unter fachlich-methodischer Anleitung eines akademischen Betreuers – ausgewählte Aufgabenstellungen mit wissenschaftlichen Methoden zu analysieren, kritisch zu bewerten sowie entsprechende Lösungsvorschläge zu erarbeiten.
- eine dem Thema der Bachelorarbeit angemessene Erfassung und Analyse vorhandener (Forschungs-)Literatur vorzunehmen.
- eine ausführliche schriftliche Ausarbeitung unter Einhaltung wissenschaftlicher Methoden zu erstellen.

Kursinhalt

- Die Bachelorarbeit kann zu allen relevanten Themenstellungen des Studiengangs geschrieben werden, die einen inhaltlichen Bezug zu den im Curriculum abgebildeten Modulen aufweisen.
- Im Rahmen der Bachelorarbeit muss die Problemstellung sowie das wissenschaftliche Untersuchungsziel klar herausgestellt werden.
- Die Arbeit muss über eine angemessene Literaturanalyse den aktuellen Wissensstand des untersuchten Themas widerspiegeln.

- Der Studierende muss seine Fähigkeit unter Beweis stellen, das erarbeitete Wissen in Form einer eigenständigen und problemlösungsorientierten Anwendung theoretisch und/oder empirisch zu verwerten.

Literatur

Pflichtliteratur

- Hunziker, A. W. (2010): Spaß am wissenschaftlichen Arbeiten. So schreiben Sie eine gute Semester-, Bachelor- oder Masterarbeit. 4. Auflage, Verlag, SKV, Zürich. ISBN-13: 978-3286512245.
- Wehrlin, U. (2010): Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben. Leitfaden zur Erstellung von Bachelorarbeit, Masterarbeit und Dissertation – von der Recherche bis zur Buchveröffentlichung. AVM, München. ISBN-13: 978-3863066680.
- Themenabhängige Literaturliste

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Thesis-Kurs
--------------------------------------	-------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Bachelorarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
300 h	0 h	0 h	0 h	0 h	300 h

Lehrmethoden
Individuelle Betreuung: Die Studierenden schreiben ihre Bachelorarbeit eigenständig unter methodischer und wissenschaftlicher Anleitung eines akademischen Betreuers.

BA01

Corporate & Employer Brand Management

Modulcode: PERSMARK03

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Patrick Geus (Corporate & Employer Brand Management)

Kurse im Modul

- Corporate & Employer Brand Management (PERSMARK0301)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Mündliche Prüfung, 20 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

<p>Qualifikationsziele des Moduls</p> <p>Corporate & Employer Brand Management</p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ haben die Studierenden ein grundsätzliches Verständnis zum Markenmanagement, zur Bedeutung und Funktionsweisen von Marken und zu alternativen Markenstrategien entwickelt, ▪ verstehen sie die Bedeutung und Funktionsweisen der Corporate- und der Employer Brand und können beide Markentypen in das System des Markenmanagements einordnen, ▪ sind die Studierenden mit alternativen Positionierungsansätzen des Employer Brand Managements vertraut und verstehen die zentralen Handlungsfelder und Vorgehensweisen im Rahmen des identitätsorientierten Employer Brand Managements, ▪ sind sie mit den strategischen und operativen Instrumenten des Corporate- und Employer Brand Managements vertraut und sind in der Lage, Wege zur Gestaltung und Implementierung der Employer Brand nach innen und außen zu entwickeln, ▪ kennen die Studierende Instrumente und Vorgehensweisen zum Monitoring und Controlling des Employer Brand Managements. 	
<p>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeits- und Organisationspsychologie ▪ Strategisches Personalmanagement ▪ Personal- und Unternehmensführung ▪ Strategisches Personalmarketing ▪ Operatives Personalmarketing ▪ Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing 	<p>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</p> <p>Bachelor Personalmanagement</p>

Corporate & Employer Brand Management

Kurscode: PERSMARK0301

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- haben die Studierenden ein grundsätzliches Verständnis zum Markenmanagement, zur Bedeutung und Funktionsweisen von Marken und zu alternativen Markenstrategien entwickelt,
- verstehen sie die Bedeutung und Funktionsweisen der Corporate- und der Employer Brand und können beide Markentypen in das System des Markenmanagements einordnen,
- sind die Studierenden mit alternativen Positionierungsansätzen des Employer Brand Managements vertraut und verstehen die zentralen Handlungsfelder und Vorgehensweisen im Rahmen des identitätsorientierten Employer Brand Managements,
- sind sie mit den strategischen und operativen Instrumenten des Corporate- und Employer Brand Managements vertraut und sind in der Lage, Wege zur Gestaltung und Implementierung der Employer Brand nach innen und außen zu entwickeln,
- kennen die Studierende Instrumente und Vorgehensweisen zum Monitoring und Controlling des Employer Brand Managements.

Kursinhalt

1. Grundlagen des Markenmanagements
 - 1.1 Relevanz von Marken für unterschiedliche Anspruchsgruppen
 - 1.2 Wahrnehmung und Funktionsweise von Marken
 - 1.3 Markenwert als Zielgröße des Brand Managements
 - 1.4 Identitätsorientierte Markenführung
 - 1.5 Grundsätzliche Markenstrategien
2. Markenverständnis von Corporate- und Employer Brands
 - 2.1 Definition und Abgrenzung von Corporate- und Employer Brand
 - 2.2 Bedeutung von Corporate- und Employer Brand
 - 2.3 Einordnung der Employer Brand innerhalb der Markenführung
 - 2.4 Ziele und Funktionen des Corporate- und des Employer Brand Managements
 - 2.5 Funktionen der Employer Brand aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerperspektive

3. Zusammenspiel von Corporate- und Employer Brand
 - 3.1 Gemeinsamkeiten beider Marken
 - 3.2 Unterschiede zwischen Corporate- und Employer Brand
 - 3.3 Konsequenzen für das Employer Brand Management
4. Employer Brands gestalten, führen und -kontrollieren
 - 4.1 Markenpositionierung als Ausgangspunkt des Employer Brand Managements
 - 4.2 Ansätze zur Entwicklung der Identität der Employer Brand
 - 4.3 Interne Führung der Employer Brand: Markenidentität nach innen verankern
 - 4.4 Externe Führung der Employer Brand: Markenidentität nach außen durchsetzen
 - 4.5 Erfolg des Employer Brand Managements kontrollieren und messen
5. Internationale Fallbeispiele und Best Practices des Corporate- und Employer Brand Managements

Literatur**Pflichtliteratur**

- Beck, C.: Personalmarketing 2.0: vom Employer-Branding zum Recruiting, 2. Aufl., Köln 2012.
- Bröckermann, R./Pepels, W. (Hrsg.): Das neue Personalmarketing - Employee Relationship Management als moderner Erfolgstreiber; Berlin 2013.
- Esch, F.-R. (2014) Strategie und Technik der Markenführung, Vahlen, München
- Esch, F.-R./Tomczak, T./Kernstock, J./Langner, T./Redler, J.: Corporate Brand Management: Marken als Anker strategischer Führung von Unternehmen; 3. Aufl. 2014.
- Eilers, D.: Wirkung von Social Media auf Marken. Eine ganzheitliche Abbildung der Markenführung im Social Media; Wiesbaden 2014.
- Immerschitt, W./Stumpf, M.: Employer Branding für KMU: Der Mittelstand als attraktiver Arbeitgeber; Wiesbaden 2014.
- Keller, K.L. (2003) Strategic Brand Management: Best Practice Cases in Branding, Pearson, Upper Saddle River
- Keller, K.L. (2008) Strategic Brand Management: Building, Measuring and Managing Brand Equity, 3rd ed., Pearson, Upper Saddle River
- Kriegler, W. R.: Praxishandbuch Employer Branding - mit Arbeitshilfen online: Mit starker Marke zum attraktiven Arbeitgeber werden; 2. Auflage, Planegg 2014.
- Meffert, H.; Burmann, C;Koers, M. (2005) Markenmanagement: Identitätsorientierte Markenführung und praktische Umsetzung, 2e., Gabler, Wiesbaden
- Oechsler, W. A.: Personal und Arbeit: Grundlagen des Human-Resource-Management und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, 9. Aufl., München 2011.
- Petkovic, M.: Employer Branding, Ein markenpolitischer Ansatz zur Schaffung von Präferenzen bei der Arbeitgeberwahl; München 2008.
- Ries, A./Trout, J.: Positioning: Wie Marken und Unternehmen in übersättigten Märkten überleben; München 2012.
- Stotz, W./Wedel-Klein, A.: Employer Branding: Mit Strategie zum bevorzugten Arbeitgeber; 2. Auflage, Berlin 2013.
- Zeitschriften:
 - Harvard Business Manager
 - Human Resources Manager
 - Human Resource Management Journal
 - Human Resource Management Review
 - International Journal of Applied HRM
 - Personal Quarterly
 - Personalmagazin
 - Personalwirtschaft
 - Personalführung
 - Personalmarketing 2 0
 - The International Journal of Human Resource Management
 - Zeitschrift für Führung und Organisation
 - Zeitschrift für Personalforschung

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Vorlesung
--------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Mündliche Prüfung, 20 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 112,5 h	Präsenzstudium 37,5 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Vorlesung. Präsenzstudium mit Selbststudium, Vertiefung und Anwendung der Lehrinhalte durch Übungsaufgaben und kurze Übungspräsentationen in Gruppenarbeit, Lösung und Präsentation von praktischen Fallstudien zum strategischen Personalmarketing. Das Modul wird über anwendungsorientierte Gastvorträge von Referenten aus der Wirtschaftspraxis ergänzt.

Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing

Modulcode: PERSMARK04

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Patrick Geus (Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing)

Kurse im Modul

- Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing (PERSMARK0401)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Referat, 15 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Qualifikationsziele des Moduls**Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- kennen die Studierenden aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing, können diese in den Kontext der weiteren Module der Basisspezialisierung und Vertiefung des Studiums des Personalmanagements einordnen und sind in der Lage, auch aktuelle Entwicklungen kritisch zu hinterfragen und zu bewerten
- kennen die Studierende Fallstudien und Best-Practice-Beispiele zu aktuellen Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing
- können die Studierenden aktuelle Fragen und Entwicklungen des Personalmarketings beantworten und auf die praktische Arbeit im Personalmanagement übertragen sowie diese anhand der eigenen praktischen Tätigkeit kritisch reflektieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

- Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre
- Einführung in das Personalwesen
- Strategisches Personalmanagement
- Operatives Personalmanagement
- Arbeits- und Sozialrecht
- Arbeits- und Organisationspsychologie
- Personalbewertung, -auswahl, Coaching und Controlling
- Personal- und Unternehmensführung
- Strategisches Personalmarketing
- Operatives Personalmarketing
- Corporate & Employer Brand Management

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Bachelor Personalmanagement

Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing

Kurscode: PERSMARK0401

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- kennen die Studierenden aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing, können diese in den Kontext der weiteren Module der Basisspezialisierung und Vertiefung des Studiums des Personalmanagements einordnen und sind in der Lage, auch aktuelle Entwicklungen kritisch zu hinterfragen und zu bewerten
- kennen die Studierende Fallstudien und Best-Practice-Beispiele zu aktuellen Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing
- können die Studierenden aktuelle Fragen und Entwicklungen des Personalmarketings beantworten und auf die praktische Arbeit im Personalmanagement übertragen sowie diese anhand der eigenen praktischen Tätigkeit kritisch reflektieren.

Kursinhalt

1. Ethische und moralische Fragestellungen im (internationalen) Personalmarketing
2. Herausforderungen und Konsequenzen aus der Demografieentwicklung für das Personalmarketing
3. Detaillierte Zielgruppenanalyse: Konsequenzen aus den Anforderungen der Generation X, Generation Y und Generation Y für das Personalmarketing
4. Digitalisierung und Konsequenzen für das Personalmarketing: Einsatz, Möglichkeiten und Grenzen von Web 2.0-Technologien
5. Einflussmöglichkeiten des Personalmarketingmix auf Bindung und Commitment der Mitarbeiter
6. Anspruchsgruppenmanagement im Personalmarketing
7. Spezifische Anforderungen von KMUs an ein effektives und effizientes Personalmarketing

8. Aktuelle Trends im Bereich Vergütungsmodelle sowie Personalentwicklung und deren Konsequenzen für das Personalmarketing
9. Aktuelle Trends im Bereich Personalrekrutierung und –auswahl
10. Aktuelle Trends im strategischen und operativen Personalmarketing

Literatur

Pflichtliteratur

- Beck, C.: Personalmarketing 2.0: vom Employer-Branding zum Recruiting, 2. Aufl., Köln 2012.
- Berthel, J./Becker, F. G.:
Personal-Management : Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit, 10. Aufl., Stuttgart 2013.
- Böhmer, N./Schinnenburg, H./Steinert, C.:
Fallstudien im Personalmanagement : Entscheidungen treffen, Konzepte entwickeln, Strategien aufbauen, München 2012.
- Bröckermann, R./Pepels, W. (Hrsg.): Das neue Personalmarketing - Employee Relationship Management als moderner Erfolgstreiber; Berlin 2013.
- Dannhäuser, R.: Praxishandbuch Social Media Recruiting: Experten Know-How / Praxistipps / Rechtshinweise; 2. Auflage, Wiesbaden 2014.
- Drumm, H-J.: Personalwirtschaft, 6. Aufl., Berlin 2008.
- Eilers, D.: Wirkung von Social Media auf Marken. Eine ganzheitliche Abbildung der Markenführung im Social Media; Wiesbaden 2014.
- Esch, F.-R./Tomczak, T./Kernstock, J./Langner, T./Redler, J.: Corporate Brand Management: Marken als Anker strategischer Führung von Unternehmen; 3. Aufl. 2014.
- Felser, G.: Personalmarketing, Band 21; Göttingen 2009
- Holtbrügge, D.: Personalmanagement, 6. Aufl., Berlin 2015.
- Immerschitt, W./Stumpf, M.: Employer Branding für KMU: Der Mittelstand als attraktiver Arbeitgeber; Wiesbaden 2014.
- Kriegler, W. R.: Praxishandbuch Employer Branding - mit Arbeitshilfen online: Mit starker Marke zum attraktiven Arbeitgeber werden; 2. Auflage, Planegg 2014.
- Oechsler, W. A.:
Personal und Arbeit : Grundlagen des Human-Resource-Management und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, 9. Aufl., München 2011.
- Petkovic, M.: Employer Branding, Ein markenpolitischer Ansatz zur Schaffung von Präferenzen bei der Arbeitgeberwahl; München 2008.
- Scholz, C.: Personalmanagement: informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen, 6. Aufl., München 2014.
- Stotz, W./Wedel-Klein, A.: Employer Branding: Mit Strategie zum bevorzugten Arbeitgeber; 2. Auflage, Berlin 2013.
- Ulla, R./Witt, M.: Praxishandbuch Recruiting: Grundlagenwissen, Prozess-Know-How, Social Recruiting; Stuttgart 2015.
- Handwörterbücher:
- Gaugler, E. (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens; 3. Aufl., Stuttgart 2004.
- Strutz, H. (Hrsg.): Handbuch Personalmarketing; 2. Aufl., Wiesbaden 2014.
- Zeitschriften:
- Harvard Business Manager
- Human Resources Manager
- Human Resource Management Journal
- Human Resource Management Review
- International Journal of Applied HRM
- Personal Quarterly
- Personalmagazin
- Personalwirtschaft
- Personalführung
- Personalmarketing 2 0
- The International Journal of Human Resource Management

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Vorlesung
--------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Referat, 15 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 112,5 h	Präsenzstudium 37,5 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Vorlesung. Präsenzstudium mit Selbststudium, Vertiefung und Anwendung der Lehrinhalte durch Übungsaufgaben und kurze Übungspräsentationen in Gruppenarbeit, Lösung und Präsentation von praktischen Fallstudien zu aktuellen Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing, Diskussion und Aufbereitung von Best Practice Analysen. Das Modul wird über anwendungsorientierte Gastvorträge von Referenten aus der Wirtschaftspraxis ergänzt.

Corporate Culture & Change Management

Modulcode: PMGTORG03

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Nicole Richter (Corporate Culture & Change Management)

Kurse im Modul

- Corporate Culture & Change Management (PMGTORG0301)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Mündliche Prüfung, 20 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Qualifikationsziele des Moduls

Corporate Culture & Change Management

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- kennen die Studierenden die internen und externen Rahmenbedingungen von Corporate Culture und Change Management
- sind die Studierenden mit den theoretischen Grundlagen von Corporate Culture und Change Management vertraut
- verfügen die Studierenden über Wissen und Anwendungsbeispiele zu den Instrumenten und Methoden des Change Managements und der Organisations- bzw. Kulturentwicklung
- wissen die Studierenden über die Herausforderungen der organisatorischen Implementierung von Change Management und Organisationsentwicklung
- kennen die Studierenden die besondere Rolle der Unternehmenskultur bei Unternehmenskooperationen und -zusammenschlüssen

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

- Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre
- Einführung in das Personalwesen
- Strategisches Personalmanagement
- Operatives Personalmanagement
- Arbeits- und Sozialrecht
- Arbeits- und Organisationspsychologie
- Personalbewertung, -auswahl, Coaching und Controlling
- Personal- und Unternehmensführung
- Organisations- und Prozessmanagement
- Internationales Personalmanagement
- Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmanagement

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Bachelor Personalmanagement

Corporate Culture & Change Management

Kurscode: PMGTORG0301

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- kennen die Studierenden die internen und externen Rahmenbedingungen von Corporate Culture und Change Management
- sind die Studierenden mit den theoretischen Grundlagen von Corporate Culture und Change Management vertraut
- verfügen die Studierenden über Wissen und Anwendungsbeispiele zu den Instrumenten und Methoden des Change Managements und der Organisations- bzw. Kulturentwicklung
- wissen die Studierenden über die Herausforderungen der organisatorischen Implementierung von Change Management und Organisationsentwicklung
- kennen die Studierenden die besondere Rolle der Unternehmenskultur bei Unternehmenskooperationen und -zusammenschlüssen

Kursinhalt

1. Rahmenbedingungen von Corporate Culture und Change Management
 - 1.1 Externe und interne Rahmenbedingungen
 - 1.2 Grundlagen von Aufbau- und Prozessorganisation
2. Theoretische Grundlagen von Corporate Culture/Unternehmenskultur
 - 2.1 Begriff und Definitionen
 - 2.2 Ebenen der Unternehmenskultur
 - 2.3 Kulturtypen
 - 2.4 Wirkung und Funktionen von Unternehmenskultur
 - 2.5 Corporate Culture und Subkulturen
3. Theoretische Grundlagen von Change Management und Organisationsentwicklung
 - 3.1 Begriff und Definitionen
 - 3.2 Hemmnisse und Widerstände im organisatorischen Wandel
 - 3.3 Organisationstheoretische Ansätze: klassische, verhaltensorientierte, entscheidungsorientierte, situative und systemorientierte Ansätze
 - 3.4 Phasenmodelle Change Management (z.B. Kotter)

4. Instrumente und Methoden von Change Management und Kulturentwicklung und -veränderung
 - 4.1 Kick-Off Meetings, Workshops, Großgruppenverfahren: z.B. World Café, Zukunftswerkstatt, Open Space, Unternehmenstheater, Events
 - 4.2 Kommunikation und Führung in Transformationsprozessen
 - 4.3 Kontinuierlicher Verbesserungsprozess
 - 4.4 Organisationales Lernen

5. Organisatorische Implementierung von Change Management und Organisationsentwicklung
 - 5.1 Struktur und Verantwortlichkeiten
 - 5.2 Rolle von HR als Change Agent
 - 5.3 Projektorganisation für Change Management und Organisationsentwicklung

6. Die Rolle der Unternehmenskultur bei Unternehmenskooperationen und Unternehmenszusammenschlüssen
 - 6.1 Cultural Due Dilligence
 - 6.2 Erhebung von Unternehmenskultur
 - 6.3 Zusammenführung von Unternehmenskulturen

Literatur

Pflichtliteratur

- Bea, F. X./
Göbel, E.: Organisation: Theorie und Gestaltung 4. Aufl., Stuttgart 2010.
- Doppler, K.: Change-Management: den Unternehmenswandel gestalten, 13. Aufl., Frankfurt 2014.
- Drumm, H-J.: Personalwirtschaft, 6. Aufl., Berlin 2008.
- Frese, E./Graumann, M./Theuvsen, L.: Grundlagen der Organisation: Entscheidungsorientiertes Konzept der Organisationsgestaltung, 10. Auflage, 2012.
- Heinen, E./Fank, M.: Unternehmenskultur: Perspektiven für Wissenschaft und Praxis, 2. Aufl., München 1997.
- Jones, G. R.: Organizational Theory, Design, and Change, London 2013.
- Kotter, John P.: Leading Change. Wie Sie Ihr Unternehmen in acht Schritten erfolgreich verändern, München 2011.
- Kotter, J./Rathgeber, H.: Das Pinguin-Prinzip. Wie Veränderung zum Erfolg führt, München 2006.
- Kroehl, R. R.: Change-Management: Veränderungsinitiativen erfolgreich steuern, 2. Aufl., Konstanz 2016.
- Lauer, T.: Change Management: Grundlagen und Erfolgsfaktoren, 2. Aufl., Berlin/Heidelberg 2014.
- Mohr, N./Büning, N./Hess, U./Fröbel, A. M. (Hrsg.): Herausforderung Transformation, Berlin, Heidelberg 2010.
- Schein, E.: Unternehmenskultur: ein Handbuch für Führungskräfte, Frankfurt 1995.
- Schiersmann, C./Thiel, H.-U.
: Organisationsentwicklung : Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen, 4. Aufl., Wiesbaden 2014.
- Schreyögg, G.: Organisation - Grundlagen moderner Organisationsgestaltung, 6. Auflage, 2016.
- Vahs, D.: Organisation, 8. Auflage, Stuttgart 2012.
- Handwörterbücher:
- Gaugler, E. (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens, 3. Aufl., Stuttgart 2004.
- Kieser, A. (Hrsg.): Handwörterbuch der Führung, 2. Aufl., Stuttgart 1995.
- Zeitschriften:
- Human Resources Manager
- Human Resource Management Journal
- Human Resource Management Review
- International Journal of Applied HRM
- Organisationsentwicklung: Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Change Management
- Personal Quarterly
- Personalmagazin
- Personalwirtschaft
- Personalführung
- Die Mitbestimmung
- The International Journal of Human Resource Management
- Zeitschrift für Personalforschung

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Vorlesung
--------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Mündliche Prüfung, 20 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 112,5 h	Präsenzstudium 37,5 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Vorlesung. Präsenzstudium mit Selbststudium, Vertiefung und Anwendung der Lehrinhalte durch Übungsaufgaben und kurze Übungspräsentationen in Gruppenarbeit, Lösung und Präsentation von praktischen Fallstudien zu Corporate Culture & Change Management. Das Modul wird über anwendungsorientierte Gastvorträge von Referenten aus der Wirtschaftspraxis ergänzt.

Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmanagement

Modulcode: PMGTORG04

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

(Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmanagement)

Kurse im Modul

- Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmanagement (PMGTORG0401)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Referat, 15 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Qualifikationsziele des Moduls**Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmanagement**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- kennen die Studierenden aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmanagement und können diese in den Kontext der weiteren Module der Basisspezialisierung und Vertiefung des Studiums des Personalmanagements einordnen
- kennen die Studierende Best-Practice-Beispiele zu aktuellen Fragen und Entwicklungen im Personalmanagement
- können die Studierenden aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmanagement auf die praktische Arbeit im Personalmanagement übertragen und diese anhand der eigenen praktischen Tätigkeit reflektieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

- Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre
- Einführung in das Personalwesen
- Strategisches Personalmanagement
- Operatives Personalmanagement
- Arbeits- und Sozialrecht
- Arbeits- und Organisationspsychologie
- Personalbewertung, -auswahl, Coaching und Controlling
- Personal- und Unternehmensführung
- Organisations- und Prozessmanagement
- Internationales Personalmanagement
- Corporate Culture & Change Management

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Bachelor Personalmanagement

Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmanagement

Kurscode: PMGTORG0401

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- kennen die Studierenden aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmanagement und können diese in den Kontext der weiteren Module der Basisspezialisierung und Vertiefung des Studiums des Personalmanagements einordnen
- kennen die Studierende Best-Practice-Beispiele zu aktuellen Fragen und Entwicklungen im Personalmanagement
- können die Studierenden aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmanagement auf die praktische Arbeit im Personalmanagement übertragen und diese anhand der eigenen praktischen Tätigkeit reflektieren.

Kursinhalt

1. Ethische Aspekte im (internationalen) Personalmanagement
2. Agiles Personalmanagement
3. Neue Arbeitswelten/Arbeitswelten 4.0: innovative und flexible Ansätze zur Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort
4. Digitalisierung im Personalmanagement
5. Die besonderen Ansprüche von Generation Y und Generation Z an den Arbeitgeber
6. Besonderheiten des Personalmanagements in KMUs
7. Chancen und Risiken des Einsatzes von Flüchtlingen zur Deckung des Fachkräftemangels in Deutschland
8. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Work-Life-Balance
9. Diversity Management

10. Aktuelle Trends im Bereich Vergütungsmodelle
11. Aktuelle Trends im Bereich Personalentwicklung
12. Aktuelle Trends im Bereich Personalmarketing und Employer Branding
13. Aktuelle Trends im Bereich Personalrekrutierung und -auswahl

Literatur

Pflichtliteratur

- Becker, M./Kluckow, N.:
Fallstudien für Human-Resources-Management. 1. Führung und Organisation: Lehr- und Übungsbuch für Studium und Weiterbildung; 13 Fallstudien und Lösungen, München 2011.
- Becker, M./Kluckow, N.:
Fallstudien für Human-Resources-Management. 2. Personalwirtschaft und Personalentwicklung: Lehr- und Übungsbuch für Studium und Weiterbildung; 16 Fallstudien und Lösungen, München 2011.
- Berthel, J./Becker, F. G.:
Personal-Management : Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit, 10. Aufl., Stuttgart 2013.
- Böhmer, N./Schinnenburg, H./Steinert, C.:
Fallstudien im Personalmanagement : Entscheidungen treffen, Konzepte entwickeln, Strategien aufbauen, München 2012.
- Domsch, M. E.: Führung von Mitarbeitern: Fallstudien zum Personalmanagement, 3. Aufl., Stuttgart 2012.
- Drumm, H-J.: Personalwirtschaft, 6. Aufl., Berlin 2008.
- Holtbrügge, D.: Personalmanagement, 6. Aufl., Berlin 2015.
- Oechsler, W. A.:
Personal und Arbeit : Grundlagen des Human-Resource-Management und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, 9. Aufl., München 2011.
- Scholz, C.: Personalmanagement: informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen, 6. Aufl., München 2014.
- Handwörterbücher:
- Gaugler, E. (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens, 3. Aufl., Stuttgart 2004.
- Kieser, A. (Hrsg.): Handwörterbuch der Führung, 2. Aufl., Stuttgart 1995.
- Zeitschriften:
- Human Resources Manager
- Human Resource Management Journal
- Human Resource Management Review
- International Journal of Applied HRM
- Personal Quarterly
- Personalmagazin
- Personalwirtschaft
- Personalführung
- Die Mitbestimmung
- The International Journal of Human Resource Management
- Zeitschrift für Führung und Organisation
- Zeitschrift für Personalforschung

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Vorlesung
--------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Referat, 15 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 112,5 h	Präsenzstudium 37,5 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Vorlesung Präsenzstudium mit Selbststudium, Vertiefung und Anwendung der Lehrinhalte durch Übungsaufgaben und kurze Übungspräsentationen in Gruppenarbeit, Lösung und Präsentation von praktischen Fallstudien zu aktuellen Fragen und Entwicklungen im Personalmanagement. Das Modul wird über anwendungsorientierte Gastvorträge von Referenten aus der Wirtschaftspraxis ergänzt.