

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 EPERW: Einführung in das Personalwesen

Modulbeschreibung	17
Kurs EPERW01: Einführung in das Personalwesen	19

Modul DSWISSARB: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten

Modulbeschreibung	25
Kurs DSWISSARB01: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten	27

Modul DSCTR: Computer Training

Modulbeschreibung	33
Kurs DSCTR01: Computer Training	35

Modul PRAXP1: Praxisprojekt I

Modulbeschreibung	39
Kurs PRAXP101: Praxisprojekt I	41

2. Semester

Modul DSWIMA: Wirtschaftsmathematik

Modulbeschreibung	49
Kurs DSWIMA01: Wirtschaftsmathematik	51

Modul DSBFJA: Buchführung und Jahresabschluss

Modulbeschreibung	55
Kurs DSBFJA01: Buchführung und Jahresabschluss	57

Modul VLOGDL03: Digital Future Logistics

Modulbeschreibung	61
Kurs VLOGDL0301: Digital Future Logistics	63

Modul VWL: Grundlagen der Volkswirtschaftslehre

Modulbeschreibung	67
Kurs VWL01: Grundlagen der Volkswirtschaftslehre	69

Modul DSPGEB0422: Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung	
Modulbeschreibung	73
Kurs DSPGEB042201: Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung	75

Modul PRAXP2: Praxisprojekt II	
Modulbeschreibung	81
Kurs PRAXP201: Praxisprojekt II	83

3. Semester

Modul DSMARK: Marketing	
Modulbeschreibung	91
Kurs DSMARK01: Marketing	93

Modul DSSTA: Statistik	
Modulbeschreibung	97
Kurs DSSTA01: Statistik	99

Modul DSKLR: Kosten- und Leistungsrechnung	
Modulbeschreibung	105
Kurs DSKLR01: Kosten- und Leistungsrechnung	107

Modul DSBE11022: Business English I	
Modulbeschreibung	111
Kurs DSBE1102201: Business English I	113

Modul PRAXP3: Praxisprojekt III	
Modulbeschreibung	117
Kurs PRAXP301: Praxisprojekt III	119

4. Semester

Modul DSINFI: Investition und Finanzierung	
Modulbeschreibung	127
Kurs DSINFI01: Investition und Finanzierung	129

Modul DSBUERE: Bürgerliches Recht	
Modulbeschreibung	133
Kurs DSBUERE01: Bürgerliches Recht	136

Modul DSENW0423: Einführung in New Work	
Modulbeschreibung	143
Kurs DSENW042301: Einführung in New Work	145

Modul DSBE21022: Business English II	
Modulbeschreibung	151
Kurs DSBE2102201: Business English II	153

Modul PRAXP4: Praxisprojekt IV	
Modulbeschreibung	157
Kurs PRAXP401: Praxisprojekt IV	159

5. Semester

Modul DSBEWR-IL: Besonderes Wirtschaftsrecht	
Modulbeschreibung	167
Kurs DSBEWR-IL01: Besonderes Wirtschaftsrecht	169

Modul DSDBM: Digitale Business-Modelle	
Modulbeschreibung	175
Kurs DSDBM01: Digitale Business-Modelle	177

Modul DSL1023: Leadership 4.0	
Modulbeschreibung	181
Kurs DSL102301: Leadership 4.0	183

Modul DSPDB1023: Personaldienstleistung und -beratung	
Modulbeschreibung	189
Kurs DSPDB102301: Personaldienstleistung und -beratung	191

Modul PRAXP5: Praxisprojekt V	
Modulbeschreibung	195
Kurs PRAXP501: Praxisprojekt V	197

6. Semester

Modul DSPM: Projektmanagement	
Modulbeschreibung	205
Kurs DSPM01: Projektmanagement	207

Modul ASOZRE: Arbeits- und Sozialrecht	
Modulbeschreibung	211
Kurs ASOZRE01: Arbeits- und Sozialrecht	213

Modul PRAXP6: Praxisprojekt VI	
Modulbeschreibung	219
Kurs PRAXP601: Praxisprojekt VI	221

Modul PMGTORG1: Organisations- und Prozessmanagement	
Modulbeschreibung	225
Kurs PMGTORG101: Organisations- und Prozessmanagement	227
Modul DSCCCM0424: Corporate Culture & Change Management	
Modulbeschreibung	231
Kurs DSCCCM042401: Corporate Culture & Change Management	233
Modul APORGPSY: Arbeits- und Organisationspsychologie	
Modulbeschreibung	239
Kurs APORGPSY01: Arbeits- und Organisationspsychologie	241
Modul DSCEBM0424: Corporate & Employer Brand Management	
Modulbeschreibung	247
Kurs DSCEBM042401: Corporate & Employer Brand Management	249
<hr/>	
7. Semester	
Modul DSIP1024: Internationales Personalmanagement	
Modulbeschreibung	259
Kurs DSIP102401: Internationales Personalmanagement	261
Modul DSPP1024: Personalcontrolling und Payroll	
Modulbeschreibung	267
Kurs DSPP102401: Personalcontrolling und Payroll	269
Modul DSAFEO1024: Aktuelle Fragen und Entwicklungen agiler Organisationen	
Modulbeschreibung	275
Kurs DSAFEO102401: Aktuelle Fragen und Entwicklungen agiler Organisationen	278
Modul DSAFEP01024: Aktuelle Fragen und Entwicklungen in der Personal- und Organisationsentwicklung	
Modulbeschreibung	283
Kurs DSAFEP0102401: Aktuelle Fragen und Entwicklungen in der Personal- und Organisationsentwicklung	286
Modul DSAFEB01024: Aktuelle Fragen und Entwicklungen in Beratung und Coaching	
Modulbeschreibung	291
Kurs DSAFEB0102401: Aktuelle Fragen und Entwicklungen in Beratung und Coaching	293
Modul DSAFEP1024: Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing	
Modulbeschreibung	299
Kurs DSAFEP102401: Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing	301

Modul BA: Bachelorarbeit

Modulbeschreibung	305
Kurs BA01: Bachelorarbeit	307

2021-10-01

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	Kurs- und Prüfungssprache 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 Hochschule

duale Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre

Kurscode: BWL01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	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.

Einführung in das Personalwesen

Modulcode: EPERW

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	Kurs- und Prüfungssprache 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 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.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Einführung in das Personalwesen

Kurscode: EPERW01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	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

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	Kurs- und Prüfungssprache
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 IU

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 IU 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 Hochschule

Grundlagenmodul aller Bachelorprogramme im Dualen Studium

Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten

Kurscode: DSWISSARB01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	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, das ihnen zukünftig beim Erstellen wissenschaftlicher Arbeiten dient. Innerhalb der Bachelor Studiengänge werden im Verlauf des Studiums unter anderem Exposé, Projektarbeiten und zum Abschluss des Studiums eine Thesis von den Studenten eigenhändig verfasst. Darüber hinaus erhalten die Studierenden einen Überblick über die unterschiedlichen IU 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 IU 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 IU
 - 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	Kurs- und Prüfungssprache 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 Hochschule

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

Computer Training

Kurscode: DSCTR01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Patrick Geus (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 mit einfachem Schwierigkeitsgrad anzuwenden.
- die betriebliche Arbeitspraxis auf Basis ihrer bisherigen Erfahrungen zu kennen.
- Probleme aus der Praxis selbstständig bearbeiten zu können.
- erste kreative und kommunikative Fähigkeiten in Form von Projekt- und Beratungskompetenz entwickelt zu haben.
- instruktive Beobachtungen und Erfahrungen im Handeln zu machen.
- die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, alltäglichen Handlungssituationen und der eigenen Person zu reflektieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

alle dualen Bachelorprogramme

Praxisprojekt I

Kurscode: PRAXP101

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	0	5	keine

Beschreibung des Kurses

Im Rahmen des Praxisprojektes I bearbeiten die Studierenden eine praxisrelevante Fragestellung mit Unternehmensbezug unter Einleitung einer/s Lehrenden. Die bereits im Modul „Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten“ vorbereitete Themenstellung weist einen einfachen Schwierigkeitsgrad auf. Die Studierenden 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 erfassen 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 mit einfachem Schwierigkeitsgrad anzuwenden.
- die betriebliche Arbeitspraxis auf Basis ihrer bisherigen Erfahrungen zu kennen.
- Probleme aus der Praxis selbstständig bearbeiten zu können.
- erste kreative und kommunikative Fähigkeiten in Form von Projekt- und Beratungskompetenz entwickelt zu haben.
- instruktive Beobachtungen und Erfahrungen im Handeln zu machen.
- die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, alltäglichen Handlungssituationen und der eigenen Person zu reflektieren.

Kursinhalt

- Die Projektarbeit im Praxisprojekt I dient primär dem Erlernen und dem Training wissenschaftlicher Grundqualifikationen. Es werden durch die Hochschule im Kurs „Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten“ Themenbereiche vorgegeben, aus denen die Studierenden einen auswählen und eine Fragestellung ableiten. Diese wird von den Studierenden mit Blick auf ihren Praxisbetrieb bearbeitet. Die Erstellung der Projektarbeit wird durch Lehrende der Hochschule intensiv betreut und durch die Lehrveranstaltung „Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten“ begleitet. Dort lernen die Studierenden, 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 ihres Themas heraus und leisten einen Beitrag zur Anwendung und/oder Weiterentwicklung des Themas.

Literatur**Pflichtliteratur**

- Karmasin, M. & Ribing, R. (2019). Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten: Ein Leitfaden für Facharbeit/VWA, Seminararbeiten, Bachelor-, Master-, Magister- und Diplomarbeiten sowie Dissertationen (10. Auflage), UTB.

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.

PRAXP101

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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Silke Jütte (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 Hochschule

- Bachelor Betriebswirtschaftslehre
- Bachelor Marketing Management
- Bachelor Logistikmanagement

Wirtschaftsmathematik

Kurscode: DSWIMA01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	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

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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Frank Wernitz (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 Hochschule

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

Buchführung und Jahresabschluss

Kurscode: DSBFJA01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	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.

Digital Future Logistics

Modulcode: VLOGDL03

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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr.-Ing. Josef Decker (Digital Future Logistics)

Kurse im Modul

- Digital Future Logistics (VLOGDL0301)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Systeme und Prozesse in Wirtschaft und Logistik
- Trends und Entwicklungen
- Digitale Wertschöpfungsnetzwerke
- Logistiksysteme in einer digitalen Welt

Qualifikationsziele des Moduls

Digital Future Logistics

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Die Studierenden haben, unterstützt durch das Studium wissenschaftlicher Lehrbücher und weiterer fachbezogener Literatur, ihr Wissen in wesentlichen Aspekten an neueste Erkenntnisse im Bereich der Digitalisierung der Wirtschaftsprozesse im Allgemeinen und im Bereich der Logistikdienstleistung im Besonderen ergänzt und vertieft.
- Technologien und Organisationsformen, die die Digitalisierung mit sich bringt, sind bekannt und werden professionell im Unternehmen eingesetzt und zur Erarbeitung von Problemlösungen herangezogen. Methoden und IT-Instrumente werden kritisch hinterfragt und auf ihre spezifischen Einsatzpotenziale hin bewertet. Argumente pro und contra können präzise formuliert und untermauert werden.
- Zu relevanten Fakten, die systematisch gesammelt und interpretiert wurden, können Urteile formuliert werden. Die Digitalisierung wird als Aufgabe des Unternehmens aber auch der Gesellschaft wahrgenommen und Konzepte können vor diesem Hintergrund entwickelt und umgesetzt werden.
- Die Studierenden können sicher alle relevanten Informationen, Ideen, Probleme und Lösungen aus fachlichen Inhalten des Moduls vor einem Fach- sowie Laienpublikum vorstellen und kommunizieren. Mit Vorbereitung sind die Studierenden in der Lage diese Inhalte auch in einer anderen Sprache als Deutsch, insbesondere Englisch, zu kommunizieren.
- Die Studierenden sind in der Lage, selbstständig Konzepte für Studien und Untersuchungen mit wissenschaftlichem Hintergrund zu entwickeln und umzusetzen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

- Digital Future Industry / Commerce
- IT in der Logistik
- Strategisches Management
- Innovation Lab

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

keine

Digital Future Logistics

Kurscode: VLOGDL0301

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Die Studierenden haben, unterstützt durch das Studium wissenschaftlicher Lehrbücher und weiterer fachbezogener Literatur, ihr Wissen in wesentlichen Aspekten an neueste Erkenntnisse im Bereich der Digitalisierung der Wirtschaftsprozesse im Allgemeinen und im Bereich der Logistikdienstleistung im Besonderen ergänzt und vertieft.
- Technologien und Organisationsformen, die die Digitalisierung mit sich bringt, sind bekannt und werden professionell im Unternehmen eingesetzt und zur Erarbeitung von Problemlösungen herangezogen. Methoden und IT-Instrumente werden kritisch hinterfragt und auf ihre spezifischen Einsatzpotenziale hin bewertet. Argumente pro und contra können präzise formuliert und untermauert werden.
- Zu relevanten Fakten, die systematisch gesammelt und interpretiert wurden, können Urteile formuliert werden. Die Digitalisierung wird als Aufgabe des Unternehmens aber auch der Gesellschaft wahrgenommen und Konzepte können vor diesem Hintergrund entwickelt und umgesetzt werden.
- Die Studierenden können sicher alle relevanten Informationen, Ideen, Probleme und Lösungen aus fachlichen Inhalten des Moduls vor einem Fach- sowie Laienpublikum vorstellen und kommunizieren. Mit Vorbereitung sind die Studierenden in der Lage diese Inhalte auch in einer anderen Sprache als Deutsch, insbesondere Englisch, zu kommunizieren.
- Die Studierenden sind in der Lage, selbstständig Konzepte für Studien und Untersuchungen mit wissenschaftlichem Hintergrund zu entwickeln und umzusetzen.

Kursinhalt

1. Systeme und Prozesse in Wirtschaft und Logistik
 - 1.1 Systemdenken und Modellbildung
 - 1.2 Prozesse und Prozessdenken
 - 1.3 Abbildung von betriebswirtschaftlichen Prozessen in IT-Systemen
 - 1.4 Workflow Management

2. Trends und Entwicklungen
 - 2.1 Von der industriellen Revolution bis heute und darüber hinaus – Von der Automatisierung zur Digitalisierung
 - 2.2 Wirtschaft und Gesellschaft 4.0 – Evolution und Revolution
 - 2.3 Kooperation Mensch – Roboter
 - 2.4 Innovationen und Innovationsmanagement
3. Digitale Wertschöpfungsnetzwerke
 - 3.1 Selbststeuernde Systeme – Technologien und Organisation - Schwarmintelligenz
 - 3.2 Cyberphysische Systeme
 - 3.3 3 D-Druck und Implikationen für die Logistik
 - 3.4 Geschäftsprozesse in einer digitalen Welt
 - 3.5 Umgang mit großen Datenmengen
 - 3.6 Herausforderungen und Strategien im Umgang mit Big Data
 - 3.7 Technische Lösungen in verschiedenen Anwendungsfeldern
 - 3.8 Cloud Services
 - 3.9 Sicherheit und Datenschutz
 - 3.10 Implikationen und Chancen für die Logistik
4. Logistiksysteme in einer digitalen Welt
 - 4.1 Zukünftiges Design von Logistiksystemen
 - 4.2 Smarte Logistik und new technical devices
 - 4.3 Der Mensch in der Logistik der Zukunft
 - 4.4 Bildung für die digitalisierte Welt

Literatur**Pflichtliteratur**

- Bauernhansel, T., ten Hompel, M., Vogel-Heuser, B. (2014), Industrie 4.0 in Produktion, Automatisierung und Logistik, Springer-Vieweg, Wiesbaden, ISBN 978-3-658-04681-1
- Disselkamp, M. (2012), Innovationsmanagement: Instrumente und Methoden zur Umsetzung im Unternehmen, 2. Auflage, Springer Gabler Verlag, Wiesbaden, ISBN 978-3-8349-4471-9 (Buch), ISBN 978-3-8349-4472-6 (e-Book)
- European A.T. Kearney, WHU (Hrsg.) (2015), Digital Supply Chains: Increasingly Critical for Competitive Edge,
<https://www.whu.edu/presse/news-archiv/aktuelles-einzelansicht/article/die-digitale-zukunft-der-supply-chain/>, 22.3.2016
- Fost, M. (2014), E-Commerce-Strategien für produzierende Unternehmen: Mit stationären Handelsstrukturen am Wachstum partizipieren, Springer Gabler, Wiesbaden
- Fraunhofer Gesellschaft, Ten Hompel, M., (2013), IT in der Logistik 2013/2014- Fraunhofer Verlag, München
- Hausladen, I. (2014), IT-gestützte Logistik – Systeme, Prozesse, Anwendungen, 2. Auflage, Springer Gabler Verlag, Wiesbaden, ISBN 978-3-8349-4664-5 (Buch), ISBN 978-3-8349-4665-4 (e-Book)
- Schenk, M. (Hrsg.) (2015), Produktion und Logistik mit Zukunft – Digital Engineering and Operation, Springer Vieweg-Verlag, Berlin, Heidelberg
- Wolf-Kluthausen, H. (Hrsg.) (2016), Jahrbuch Logistik 2016, free beratung GmbH, Korschbroich, ISBN 978-3-9816403-2-8

Weiterführende Literatur

- Computerwoche
- 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 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.

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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. 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 Hochschule

duale Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Grundlagen der Volkswirtschaftslehre

Kurscode: VWL01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	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

- Mankiw, N.G./Taylor, M.P.: Grundzüge der Volkswirtschaftslehre, 8. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart, 2021.
<http://search.ebscohost.com.pxz.iubh.de:8080/login.aspx?direct=true&db=cat05114a&AN=ihb.49560&site=eds-live&scope=site>

Weiterführende Literatur

- 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, 5. Aufl., Pearson, Halbergmoos, 2020.
- Bofinger, P./Mayer, E.: Grundzüge der Volkswirtschaftslehre – das Übungsbuch, 4. Aufl., Pearson, Halbergmoos, 2020.
- 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, 6. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart, 2021.
- 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>

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.

Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung

Modulcode: DSPGEB0422

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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Susanne Haenel (Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung)

Kurse im Modul

- Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung (DSPGEB042201)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Referat, 15 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Recruiting in Zeiten von Arbeit 4.0
- Personalauswahl
- Personalentwicklung
- Lernen und Arbeiten im digitalen Wandel
- Personalbindung
- Recruiting, der Personalentwicklung und -bindung im Spiegel des 21. Jahrhunderts

Qualifikationsziele des Moduls

Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bereiche Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzubinden.
- die Ziele, Methoden und Instrumente der Personalauswahl, -entwicklung und -bindung zu erläutern.
- die Besonderheiten und aktuellen Veränderungen in der Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung nachzuvollziehen und die Relevanz eines zielgruppenspezifischen Employer Brandings einzuschätzen.
- interne und externe Wege der Personalbeschaffung zu kennen und diese im Hinblick auf ihre Effizienz und Effektivität zu bewerten.
- aufbauend auf den Erkenntnissen des Employer Brandings und Personalmarketings mit validen Instrumenten der Personalauswahl und Eignungsdiagnostik umzugehen und deren Vor- und Nachteile zu bewerten.
- darauf aufbauend in simulierten Übungen (Bewerberinterview, Assessment-Center-Übung) die Anwendbarkeit und Nutzen der Auswahlinstrumente sowie deren Effizienz einzuschätzen.
- die Instrumente der Mitarbeiterförderung wie z.B. Talent Management, Nachfolgeplanung oder Coaching auf ihre Anwendbarkeit hin einzuordnen und selbst in Gruppenübungen anzuwenden.
- Lernen vor dem Hintergrund des technologischen und gesellschaftlichen Wandels zu betrachten, unterschiedliche Entwicklungs- und Lernformen einzuschätzen und den Lerntransfer zu beurteilen.
- die Notwendigkeit eines strategischen und operativen Retentionmanagements anhand aktueller Forschungsergebnisse zu erkennen und ein Grundverständnis für die Entstehung und Auswirkungen von Commitment und Motivation zu entwickeln.
- anhand einer Fallstudie die Gestaltung eines Anreizsystems sowie Möglichkeiten eines Retentionmanagements in der Praxis zu entwickeln und mit entsprechend wirksamen (zielgruppenspezifischen) betrieblichen Maßnahmen zu hinterlegen.
- personalwirtschaftliche Fragestellungen im Bereich der Mitarbeitergewinnung, -entwicklung und -bindung fachlich fundiert und kritisch zu diskutieren und praktische Gestaltungsempfehlungen zu entwickeln.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung

Kurscode: DSPGEB042201

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs werden die Themenbereiche Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung vertieft. Gerade aufgrund sich ändernder demographischer Entwicklungen und gesellschaftlicher Werte, der Digitalisierung und dem weiter zunehmenden Fachkräftemangel steigt die Bedeutung des Personalmarketings, der Personalgewinnung sowie der Personalentwicklung und -bindung in Unternehmen. Nur diejenigen Organisationen, denen es gelingt, sich den Zugang zu qualifizierten Mitarbeiter*innen am externen Arbeitsmarkt mit Instrumenten des Personalmarketings zu sichern und mit geeigneten Wegen und Kanälen die richtigen Mitarbeiter*innen zu beschaffen und auszuwählen, werden langfristig erfolgreich sein. Dabei spielt neben der externen Rekrutierung auch die interne Weiterentwicklung oder Höherqualifizierung der eigenen Mitarbeiter*innen eine zunehmend bedeutendere Rolle. Die Mitarbeiterbindung nimmt zukünftig eine Schlüsselrolle ein - zumindest in denjenigen Branchen, in denen auf dem Arbeitsmarkt vergleichsweise wenig qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen. Das Verständnis und Zusammenspiel dieser drei bedeutenden personalwirtschaftlichen Handlungsfelder gilt es den Studierenden im Rahmen des Kurses zu vermitteln und ihnen das notwendige Handwerkszeug zur praxisorientierten Umsetzung der Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung an die Hand zu geben und mit ihnen zu reflektieren. Dabei werden die Wege, Instrumente und Methoden einer effizienten und zielführenden Personalbeschaffung unter Berücksichtigung des Recruitings 2.0. dargestellt und valide Auswahlverfahren analysiert, die es ermöglichen, gute Mitarbeiter*innen ins Unternehmen zu holen. Voraussetzung ist ein glaubwürdiges Employer Branding und Personalmarketing, was anhand der Entwicklung einer Arbeitgebermarke konkret geübt wird. Der Fokus wird auf die Personalentwicklung und das Lernen gelegt - neben neuen Lernwelten der neuen Arbeitswelt wird insbesondere das Verständnis der Relevanz eines Kompetenzmanagements und die damit verbundene wirksame Entwicklung von Kompetenzen geschaffen. Gegenstand des letzten Kapitels ist die Frage, wie Arbeitgeber*innen agieren sollten, um die Mitarbeiter*innen zu binden und die Fluktuation möglichst niedrig zu halten. Dabei wird das Zusammenspiel von Motivation, Commitment und sozialer Integration als Grundlage gelegt und Maßnahmen und Methoden geeigneter bindungsförderlicher Maßnahmen im Rahmen eines Bindungsmanagements dargestellt und bewertet.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bereiche Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzubinden.
- die Ziele, Methoden und Instrumente der Personalauswahl, -entwicklung und -bindung zu erläutern.
- die Besonderheiten und aktuellen Veränderungen in der Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung nachzuvollziehen und die Relevanz eines zielgruppenspezifischen Employer Brandings einzuschätzen.
- interne und externe Wege der Personalbeschaffung zu kennen und diese im Hinblick auf ihre Effizienz und Effektivität zu bewerten.
- aufbauend auf den Erkenntnissen des Employer Brandings und Personalmarketings mit validen Instrumenten der Personalauswahl und Eignungsdiagnostik umzugehen und deren Vor- und Nachteile zu bewerten.
- darauf aufbauend in simulierten Übungen (Bewerberinterview, Assessment-Center-Übung) die Anwendbarkeit und Nutzen der Auswahlinstrumente sowie deren Effizienz einzuschätzen.
- die Instrumente der Mitarbeiterförderung wie z.B. Talent Management, Nachfolgeplanung oder Coaching auf ihre Anwendbarkeit hin einzuordnen und selbst in Gruppenübungen anzuwenden.
- Lernen vor dem Hintergrund des technologischen und gesellschaftlichen Wandels zu betrachten, unterschiedliche Entwicklungs- und Lernformen einzuschätzen und den Lerntransfer zu beurteilen.
- die Notwendigkeit eines strategischen und operativen Retentionmanagements anhand aktueller Forschungsergebnisse zu erkennen und ein Grundverständnis für die Entstehung und Auswirkungen von Commitment und Motivation zu entwickeln.
- anhand einer Fallstudie die Gestaltung eines Anreizsystems sowie Möglichkeiten eines Retentionmanagements in der Praxis zu entwickeln und mit entsprechend wirksamen (zielgruppenspezifischen) betrieblichen Maßnahmen zu hinterlegen.
- personalwirtschaftliche Fragestellungen im Bereich der Mitarbeitergewinnung, -entwicklung und -bindung fachlich fundiert und kritisch zu diskutieren und praktische Gestaltungsempfehlungen zu entwickeln.

Kursinhalt

1. Recruiting in Zeiten von Arbeit 4.0
 - 1.1 Arbeitsmarkt und Zielgruppen
 - 1.2 Employer Branding: Entwicklung einer Arbeitgebermarke
 - 1.3 Candidate Experience als Chance für das Employer Branding
 - 1.4 Kommunikationskanäle für einen guten Kontakt im Recruiting
 - 1.5 Digitalisierung des Personalgewinnungsprozesses und Datenschutz
 - 1.6 Die Auswahl vor der Auswahl: passende Recruiting-Instrumente kombinieren
 - 1.7 KI im Recruiting

2. Personalauswahl
 - 2.1 Ziele, Konzeption und Prozess des Selektionsprozesses
 - 2.2 Informationsbasis und Instrumente der Bewerberauswahl
 - 2.2.1 Eigenschaftsorientierte Instrumente (z.B. Tests)
 - 2.2.2 Biographisch orientierte Instrumente (z.B. formale Bewerbungsunterlagen)
 - 2.2.3 Simulationsorientierte Instrumente (z.B. Assessment Center, Bewerberinterview)
 - 2.3 Methodische Korrektheit und Effizienz personaldiagnostischer Instrumente
 - 2.4 Ethische und rechtliche Aspekte im Auswahlprozess
 - 2.5 Onboarding als Bindeglied zwischen Personalauswahl und -einsatz
3. Personalentwicklung
 - 3.1 Einflussfaktoren und aktuelle Trends in der Personalentwicklung
 - 3.2 Maßnahmen zur Förderung des psychologischen Empowerments
 - 3.3 Kompetenzmodelle - Entwicklung von Kompetenzen und Wissensmanagement
 - 3.4 Bestimmung des Eignungspotenzials und der Entwicklungsbedürfnisse der Mitarbeiter
 - 3.5 Strategische Personalentwicklung und Nachfolgeplanung
 - 3.6 Konzeption und Umsetzung eines integrierten Talentmanagements
 - 3.7 Förderung der Selbstentwicklung und Persönlichkeitsentwicklung
4. Lernen und Arbeiten im digitalen Wandel
 - 4.1 Lernen vor dem Hintergrund des technologischen und gesellschaftlichen Wandels
 - 4.2 Formelles und informelles Lernen
 - 4.3 E-Learning und Web Based Trainings
 - 4.4 Learning Management Systeme – vom Participant zum Proticipant
 - 4.5 Kollaboratives und kooperatives Lernen und Arbeiten
 - 4.6 Lerntransfer und Kontrolle der Entwicklungsmaßnahmen
5. Personalbindung
 - 5.1 Retention unter neuen Voraussetzungen – ein Grundverständnis
 - 5.2 Formen der Mitarbeiterbindung und das Zusammenspiel von Arbeitszufriedenheit, Motivation und Commitment
 - 5.3 Anreizsysteme und Analyse bindungsrelevanter interner und externer Einflussfaktoren
 - 5.4 Auswahl und Implementierung geeigneter bindungsförderlicher Personalmaßnahmen
 - 5.5 Ansatzpunkte eines Bindungscontrollings
 - 5.6 Retentionmanagement in besonderen Situationen des Unternehmens – Fallbeispiele und Übungen aus der Praxis
 - 5.7 Grenzen der Mitarbeiterbindung und Offboarding

6. Recruiting, der Personalentwicklung und -bindung im Spiegel des 21. Jahrhunderts

Literatur

Pflichtliteratur

- Bücher:
- Böhm, W. & Poppelreuter, S. (2015): Personal Recruitment. Ausschreibung – Bewerberscreening – Einstellungsgespräch. Leitfaden für die Praxis aus psychologischer und arbeitsrechtlicher Sicht. 8. Aufl., Erich Schmidt Verlag, Berlin.
- Becker, M. (2013): Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. 6. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Berthel, J./Becker, F. G. (2017): Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. 11. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Böckelmann, C./Mäder, K. (2018): Fokus Personalentwicklung. Konzepte und ihre Anwendung im Bildungsbereich. 2. Aufl., Springer, Berlin.
- Bröckermann, R. (2016): Personalwirtschaft. Lehr- und Übungsbuch für Human Resource Management. 7. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- DGFP e.V. (Hrsg.) (2014): Retentionmanagement für die Praxis. Erfolgsentscheidende Mitarbeiter finden und binden, Bielefeld.
- Diagnostik- und Testkuratorium (Hrsg.) (2018): Personalauswahl kompetent gestalten. Grundlagen und Praxis der Eignungsdiagnostik nach DIN33430, Springer Verlag GmbH Deutschland.
- Kanning U.P. (2017): Auswahl und Gestaltung von Personalmarketingmethoden. In: Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung. Springer, Berlin Heidelberg.
- Krings, T. (2017): Erfolgsfaktoren Effektiver Personalauswahl. Springer Fachmedien, Wiesbaden.
- Lorenz, M./ Rohrschneider, U. (2015): Erfolgreiche Personalauswahl. Sicher, schnell, durchdacht. 2. Aufl., Springer Gabler, Wiesbaden.
- Müller-Vorbrüggen, M./ Radel, J. (2017): Handbuch Personalentwicklung. Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung. 4. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Personalwirtschaft (2018). Recruiting-Strategien 2018. Erfolgreiche Instrumente zur Bewerbersuche, Wolters Kluwer, Köln.
- Sauter, W. /Staudt, A.-K. (2015): Kompetenzmessung in der Praxis. Mitarbeiterpotenziale erfassen und analysieren. Essential. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Schwuchow, K./ Gutmann, J. (Hrsg.) (2016): Personalentwicklung. Themen, Trends, Best Practices 2017. Haufe, München.
- Trost, A. (Hrsg.) (2012): Talent Relationship Management. Innovative Konzepte zur Personalgewinnung in Zeiten des Fachkräftemangels. Springer, Berlin Heidelberg.

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
- Organisationsentwicklung: Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Change Management
- Personal Quarterly
- Personalmagazin
- Personalwirtschaft
- Personalführung

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 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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Patrick Geus (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 und Auswertung 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 mit einfachem Schwierigkeitsgrad anzuwenden.
- die betriebliche Arbeitspraxis auf Basis ihrer bisherigen Erfahrungen zu kennen.
- Probleme aus der Praxis selbstständig bearbeiten zu können.
- erste kreative und kommunikative Fähigkeiten in Form von Projekt- und Beratungskompetenz entwickelt zu haben.
- instruktive Beobachtungen und Erfahrungen im Handeln zu machen.
- die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, alltäglichen Handlungssituationen und der eigenen Person zu reflektieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

keine

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

alle dualen Bachelorprogramme

Praxisprojekt II

Kurscode: PRAXP201

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	0	5	keine

Beschreibung des Kurses

Im Rahmen des Praxisprojektes II bearbeiten die Studierenden eine praxisrelevante Fragestellung mit Unternehmensbezug unter Einleitung einer/s Lehrenden. Das Thema weist einen einfachen Schwierigkeitsgrad auf. 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 mit einfachem Schwierigkeitsgrad anzuwenden.
- die betriebliche Arbeitspraxis auf Basis ihrer bisherigen Erfahrungen zu kennen.
- Probleme aus der Praxis selbstständig bearbeiten zu können.
- erste kreative und kommunikative Fähigkeiten in Form von Projekt- und Beratungskompetenz entwickelt zu haben.
- instruktive Beobachtungen und Erfahrungen im Handeln zu machen.
- die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, alltäglichen Handlungssituationen und der eigenen Person zu reflektieren.

Kursinhalt

- Die im Praxisprojekt II zu erstellende Projektarbeit dient primär dem Erlernen und dem Training wissenschaftlicher Grundqualifikationen. In der Projektarbeit bearbeiten die Studierenden eine wissenschaftliche Fragestellung und stellen deren Ergebnisse dar. Dies erfolgt unter Anleitung einer/s Lehrenden. Die Projektarbeit beruht auf einer spezifischen Themenstellung aus einer von der Hochschule vorgegebenen Themenliste, die einen einfachen Schwierigkeitsgrad aufweist.

Literatur**Pflichtliteratur**

- Karmasin, M. & Ribing, R. (2019). Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten: Ein Leitfaden für Facharbeit/VWA, Seminararbeiten, Bachelor-, Master-, Magister- und Diplomarbeiten sowie Dissertationen (10. Auflage), UTB.

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.

PRAXP201

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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Marion Kalteis (Marketing)

Kurse im Modul

- Marketing (DSMARK01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Alternative Prüfungsleistung

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

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 Hochschule

Duale Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Marketing

Kurscode: DSMARK01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	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

Literatur

Pflichtliteratur

- Homburg, C.: Marketingmanagement. Strategie – Instrumente – Umsetzung – Unternehmensführung, 7. Aufl., Wiesbaden 2020.
- Kotler, P./Armstrong, G./Harris, L.C./Piercy, N.: Grundlagen des Marketing, 7. Aufl., München 2019
- 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 2018.
 - Bruhn, Manfred: Marketing. Grundlagen für Studium und Praxis. 14. Aufl., Wiesbaden, 2019.
 - Kroeber-Riel, Werner/Gröppel-Klein, Andrea: Konsumentenverhalten, 11. Aufl., München 2019
- 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	Alternative 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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Silke Jütte (Statistik)

Kurse im Modul

- Statistik (DSSTA01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Fallstudie

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Einführung
- Auswertungsmethoden eindimensionaler Daten
- Auswertungsmethoden zweidimensionaler Daten
- Wahrscheinlichkeitsrechnung
- Spezielle Wahrscheinlichkeitsverteilungen
- Stichproben
- Statistische Schätzverfahren
- Hypothesentests
- Lineare Regression
- Gruppen- bzw. Mittelwertvergleiche

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.
- die wichtigsten Verfahren der deskriptiven induktiven Statistik mittels einer statistischen Software anzuwenden und die Ergebnisse der Software interpretieren zu können.
- aufbereitete Statistiken bzw. statistische Analysen einer kritischen Würdigung zu unterziehen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

keine

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

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

Statistik

Kurscode: DSSTA01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	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 induktive 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. Darüber hinaus werden Gruppen- bzw. Mittelwertvergleiche anhand der Varianzanalyse diskutiert. In der Veranstaltung werden die Studierenden in der Nutzung einer statistischen Software angeleitet und erlernen anhand eines Beispieldatensatzes die Anwendung der wesentlichen deskriptiven und induktiven Verfahren. In der Fallstudie bearbeiten die Studierenden an einem realen Datensatz selbstständig vorgegebene statistische Fragestellungen.

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.
- die wichtigsten Verfahren der deskriptiven induktiven Statistik mittels einer statistischen Software anzuwenden und die Ergebnisse der Software interpretieren zu können.
- 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. Auswertungsmethoden eindimensionaler Daten
 - 2.1 Häufigkeitsverteilung
 - 2.2 Lagemaße
 - 2.3 Streuungsmaße
3. Auswertungsmethoden zweidimensionaler Daten
 - 3.1 Streuungsdiagramm und Kontingenztafel
 - 3.2 Korrelationsmaße
4. Wahrscheinlichkeitsrechnung
 - 4.1 Zufallsexperiment und Ereignisse
 - 4.2 Wahrscheinlichkeit von Ereignissen
 - 4.3 Zufallsvariablen und ihre Verteilungen
5. Speziell Wahrscheinlichkeitsverteilungen
 - 5.1 Normalverteilung
 - 5.2 t-Verteilung

6. Stichproben
 - 6.1 Stichprobenbeziehungen
 - 6.2 Stichprobenfunktionen
 - 6.3 Stichprobenverteilungen
7. Statistische Schätzverfahren
 - 7.1 Punktschätzung
 - 7.2 Intervallschätzung
8. Hypothesentests
 - 8.1 Methodik
 - 8.2 Erwartungswert-Tests bei bekannter Standardabweichung (z-Test)
 - 8.3 Erwartungswert-Tests bei unbekannter Standardabweichung (t-Test)
9. Lineare Regression
 - 9.1 Regressionsgerade
 - 9.2 Qualitätsbeurteilung
 - 9.3 Anwendungen
10. Gruppen- bzw. Mittelwertvergleiche
 - 10.1 t-Test für abhängige Stichproben
 - 10.2 t-Test für unabhängige Stichproben
 - 10.3 (Einfaktorielle) Varianzanalyse

Literatur**Pflichtliteratur**

- Rumsey, D. (2015): Statistik für Dummies. 3. Auflage. Wiley-Verlag, Weinheim. ISBN-13: 978-3527711567.
- Schwarze, J. (2014): Grundlagen der Statistik. Band 1: Beschreibende Verfahren. 12. Auflage, NWB, Herne/Berlin. ISBN-13: 978-3482001123.
- Schwarze, J. (2013): Grundlagen der Statistik. Band 2: Wahrscheinlichkeitsrechnung und induktive Statistik. 10. Auflage, NWB, Herne/Berlin. ISBN-13: 978-3482001130.

Weiterführende Literatur

- Anderson, D. R. et al. (2017): Statistics for Business and Economics. 4. Auflage. Cengage Learning, Andover. ISBN-13: 978-1473726567.
- Bamberg, G./Baur, F./Krapp, M. (2017): Statistik-Arbeitsbuch. Übungsaufgaben – Fallstudien – Lösungen. 10. Auflage, Oldenbourg, Stuttgart. ISBN-13: 978-3110495751.
- Bamberg, G./Baur, F./Krapp, M. (2017), Statistik. 18. Auflage. Oldenbourg, Stuttgart, ISBN-13: 978-3110495720.
- Schira, J. (2016): Statistische Methoden der VWL und BWL. 5. Auflage, Pearson, München. ISBN-13: 978-3863267896.
- Schwarze, J. (2013): Aufgabensammlung zur Statistik. 7. Auflage, NWB, Herne/Berlin. ISBN-13: 978-3482434570.
- Wewel, M. C. (2014): Statistik im Bachelor-Studium der BWL und VWL. Methoden, Anwendung, Interpretation. Pearson, 3. Auflage, München. ISBN-13: 978-3868942200.

Studienformat Duales Studium

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

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

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.

DSSTA01

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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Frank Wernitz (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

<p>Qualifikationsziele des Moduls</p> <p>Kosten- und Leistungsrechnung</p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. 	
<p>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre ▪ Marketing ▪ Wirtschaftsmathematik ▪ Investition und Finanzierung ▪ Grundlagen des Controllings 	<p>Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ B.A. Tourismusmanagement ▪ B.A. Marketingmanagement ▪ B.A. Immobilienmanagement ▪ B.A. Gesundheitsmanagement ▪ B.A. Personalmanagement ▪ B.A. Wirtschaftsinformatik

Kosten- und Leistungsrechnung

Kurscode: DSKLR01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	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 Deckungsbetragsrechnung.

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	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
131,25 h	18,75 h	0 h	0 h	0 h	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.

Business English I

Module Code: DSBE11022

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

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

Module Coordinator

Prof. Dr. Katja Grupp (Business English I)

Contributing Courses to Module

- Business English I (DSBE1102201)

Module Exam Type

Module Exam

Study Format: Duales Studium
Referat, 15 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 ▪ Company organization ▪ Money and payment ▪ Marketing ▪ Sales and promotion ▪ Customer relations ▪ Manufacturing ▪ Human resources ▪ 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 the University</p> <p>dual Bachelor-programmes in the field Economics & Management</p>

Business English I

Course Code: DSBE1102201

Study Level	Language of Instruction and Examination	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 Communication
 - 2 Company organisation
 - 3 Money and payment
 - 4 Marketing
 - 5 Sales and promotion
 - 6 Customer relations
 - 7 Manufacturing
 - 8 Human resources
- 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 (2017): Business proficiency. Wirtschaftsenglisch für Hochschule und Beruf. 1. Aufl. Stuttgart: Klett. ISBN: 9783128000671.

Further Reading

- Books
 - Murphy, R. (2019): English Grammar in Use 5th Edition: with key (with answers). Intermediate to upper intermediate. Cambridge University Press, Cambridge.
 - Hewings, M. (2005): Advanced Grammar in Use: Third edition. Book with answers and Interactive Ebook. 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	Referat, 15 Minutes

Student Workload					
Self Study	Contact Hours	Tutorial	Self Test	Independent Study	Hours Total
112,5 h	37,5 h	0 h	0 h	0 h	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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Patrick Geus (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

- Grundlegende Planung des Praxisprojektes III und IV
- Reflexion des beruflichen Handelns
- wissenschaftliche Recherche und Darlegung geplanter Methoden
- Dokumentation der Planungen für das Praxisprojekt IV

Qualifikationsziele des Moduls

Praxisprojekt III

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das im Studium bisher erworbene Wissen auf zunehmend komplexere praktische Probleme anzuwenden.
- die betriebliche Arbeitspraxis auf Basis ihrer bisherigen Erfahrungen zu kennen.
- in ihrer Komplexität zunehmende Probleme aus der Praxis selbstständig bearbeiten zu können.
- weitergehende kreative und kommunikative Fähigkeiten in Form von Projekt- und Beratungskompetenz entwickelt zu haben.
- instruktive Beobachtungen und Erfahrungen im Handeln zu machen und daraus Schlussfolgerungen abzuleiten.
- die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, komplexen Handlungssituationen und der eigenen Person zu reflektieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Praxisprojekt IV

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

alle dualen Bachelorprogramme

Praxisprojekt III

Kurscode: PRAXP301

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	0	5	keine

Beschreibung des Kurses

Im Rahmen der Praxisprojekte III und IV bearbeiten die Studierenden eine praxisrelevante Fragestellung mit Unternehmensbezug unter Einleitung einer/s Lehrenden. Das Thema weist einen mittleren Schwierigkeitsgrad auf. 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 erfassen ihre Lösungen und Empfehlungen in einem vorbereitenden Exposé (Praxisprojekt III) und einer darauf aufbauenden schriftlichen Projektarbeit (Praxisprojekt IV).

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das im Studium bisher erworbene Wissen auf zunehmend komplexere praktische Probleme anzuwenden.
- die betriebliche Arbeitspraxis auf Basis ihrer bisherigen Erfahrungen zu kennen.
- in ihrer Komplexität zunehmende Probleme aus der Praxis selbstständig bearbeiten zu können.
- weitergehende kreative und kommunikative Fähigkeiten in Form von Projekt- und Beratungskompetenz entwickelt zu haben.
- instruktive Beobachtungen und Erfahrungen im Handeln zu machen und daraus Schlussfolgerungen abzuleiten.
- die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, komplexen Handlungssituationen und der eigenen Person zu reflektieren.

Kursinhalt

- Im Praxisprojekt III und im anschließenden Praxisprojekt IV bearbeiten die Studierenden eine studiengangsspezifische Themenstellung, die einen mittleren Schwierigkeitsgrad aufweist und über die Themenstellung des vorangegangenen Praxisprojektes hinausgeht. Dabei gliedert sich die Bearbeitung der einheitlichen Themenstellung in zwei Phasen: Um die gewünschte wissenschaftliche Vertiefung zu gewährleisten, wird im Praxisprojekt III ein vorbereitendes Exposé erstellt, auf dessen Grundlage nach Rücksprache mit der/dem betreuenden Lehrenden im darauffolgenden Semester im Praxisprojekt IV die Projektarbeit angefertigt wird.

- Gegenstand ist eine praktische Fragestellung, idealerweise mit Bezug zum Praxisbetrieb der/des jeweiligen Studierenden. Das Thema wird von der/dem Studierenden vorgeschlagen und mit der/dem betreuenden Lehrenden vorab besprochen.

Literatur

Pflichtliteratur

- Karmasin, M. & Ribing, R. (2019). Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten: Ein Leitfaden für Facharbeit/VWA, Seminararbeiten, Bachelor-, Master-, Magister- und Diplomarbeiten sowie Dissertationen (10. Auflage), UTB.

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.

PRAXP301

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	Kurs- und Prüfungssprache
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 Hochschule

duale Bachelor-Programme im Bereich
Wirtschaft & Management

Investition und Finanzierung

Kurscode: DSINFI01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	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	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. 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: DSBUERE

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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Roland Brandtjen, M.E.S. (Bürgerliches Recht)

Kurse im Modul

- Bürgerliches Recht (DSBUERE01)

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

Besonderes Wirtschaftsrecht

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

- B.Eng. Bauingenieurwesen
- B.A. Betriebswirtschaftslehre
- B.A. Gesundheitsmanagement
- B.A. Logistikmanagement
- B.A. Marketing Management
- B.A. Tourismuswirtschaft
- B.A. Personalmanagement

Bürgerliches Recht

Kurscode: DSBUERE01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	1.5	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, 8. Auflage, München 2020
 - Müssig, Wirtschaftsprivatrecht, 22. Auflage, München 2021
 - Schnauder, Grundzüge des Privatrechts für den Bachelor, 5. Auflage, Heidelberg u.a. 2020
 - Schade, Wirtschaftsprivatrecht, 4. Auflage, Stuttgart 2016
- Zum BGB:
 - Bähr, Grundzüge des Bürgerlichen Rechts, 12. Auflage, München 2013
 - Timme, Crashkurs BGB, 6. Auflage, München, 2021
 - Zum „Allgemeinen Teil“ des BGB:
 - Brox/Walker, Allgemeiner Teil des BGB, 45. Auflage, München 2021
- Zum Schuldrecht:
 - Brox/Walker, Allgemeines Schuldrecht 45. Auflage, München 2021
 - Hirsch, Schuldrecht Allg. Teil, 11. Auflage, Berlin u.a. 2018
 - Brox/Walker, Besonderes Schuldrecht 45. Auflage, München 2021

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
Der Kurs verbindet interaktive Präsenzphasen mit online unterstützten Selbstlernphasen.

DSBUERE01

Einführung in New Work

Modulcode: DSENW0423

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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Susanne Haenel (Einführung in New Work)

Kurse im Modul

- Einführung in New Work (DSENW042301)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Fallstudie

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Was ist New Work?
- Megatrends als Einflussfaktoren
- Organisation von New Work
- Führung und Zusammenarbeit in New Work
- Kompetenzentwicklung
- Rahmenbedingungen und Kritik

Qualifikationsziele des Moduls

Einführung in New Work

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Herausforderungen des technologischen und gesellschaftlichen Wandels zu benennen, zu verstehen und zu erkennen, wie bspw. Die Digitalisierung und Industrie 4.0. die Arbeit der Zukunft verändern.
- die entstehenden Herausforderungen auf das Personalmanagement und die Führungskultur in Unternehmen zu übertragen, sowie die Notwendigkeiten sich ändernder Führungsfähigkeiten zu erkennen.
- die Konzepte agiler und fluider Organisationen sowie die daraus resultierenden Konsequenzen nachzuvollziehen.
- Innovative Formen und Methoden der Zusammenarbeit in der Arbeitswelt 4.0. zu bewerten und deren Auswirkungen nachzuvollziehen.
- die Gestaltung von Bürokonzepten zu erkennen und Möglichkeiten auf die Anwendung der eigenen betrieblichen Praxis zu überlegen.
- den Ansatz der Beidhändigkeit insbesondere bezogen auf die Führungsfähigkeit zu erkennen und die Voraussetzungen dafür nachzuvollziehen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Dieses Modul ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Bachelorprogramme im Bereich Wirtschaft & Management

Einführung in New Work

Kurscode: DSENW042301

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Unternehmen werden zunehmend agil. Bürokratien und Hierarchien werden obsolet, Wissen nimmt stetig zu und hat eine immer kürzere Halbwertszeit. Autonomie und Kreativität nehmen in vielen Unternehmen einen wichtigeren Stellenwert ein. Immer häufiger werden Prozesse und Abteilungen nach agilen Grundsätzen aufgestellt. Arbeit erfährt eine zunehmende Entgrenzung mit positiven als auch negativen Auswirkungen. Die Frage, wie Strukturen und Unternehmenskultur sich besser und schneller an kürzere Innovationszyklen und Umweltveränderungen anpassen, betrifft alle Unternehmen und ihr Personalmanagement. Wissen und Qualifikationen müssen immer schneller aktualisiert werden, sodass Lernen einen höheren Stellenwert einnehmen muss. Im Rahmen des gesellschaftlichen und demografischen Wandels entwickeln sich Arbeit und Organisationen immer weiter weg vom Taylorismus und hin zu integralen, evolutionären Organisationen, deren Arbeit charakterisiert ist von Selbstführung, Ganzheit und Sinn. Damit geht ein Orientierungswandel einher, weg von Bürokratie hin zu demokratischen Strukturen und Empowerment. Der Kurs vermittelt eine Einführung in die komplexe und aktuelle Thematik der neuen Arbeitswelt und -struktur. Ausgehend von einer Begriffsbestimmung und Abgrenzung des Themas werden gesellschaftliche Megatrends als wesentliche Einflussfaktoren auf Personalmanagement und Organisation diskutiert. Darauf aufbauend wird der Dipol starrer und agiler Organisationsstrukturen und den daraus folgenden Auswirkungen für Führung, Personalmanagement und Mitarbeiter diskutiert. Zusammenarbeit und Führung im Zuge der Einführung von New-Work-Strukturen und -Methoden sowie die dazu notwendigen Kompetenzen werden thematisiert. Im Rahmen der Kompetenzentwicklung wird behandelt, wie Lernen, Einstellungen und Kompetenzen zusammenspielen müssen um Unternehmen agiler zu machen. Abschließend wird das New-Work-Konzept mit Vor- und Nachteilen für die Beteiligten vor rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen kritisch reflektiert.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Herausforderungen des technologischen und gesellschaftlichen Wandels zu benennen, zu verstehen und zu erkennen, wie bspw. Die Digitalisierung und Industrie 4.0. die Arbeit der Zukunft verändern.
- die entstehenden Herausforderungen auf das Personalmanagement und die Führungskultur in Unternehmen zu übertragen, sowie die Notwendigkeiten sich ändernder Führungsfähigkeiten zu erkennen.
- die Konzepte agiler und fluider Organisationen sowie die daraus resultierenden Konsequenzen nachzuvollziehen.
- Innovative Formen und Methoden der Zusammenarbeit in der Arbeitswelt 4.0. zu bewerten und deren Auswirkungen nachzuvollziehen.
- die Gestaltung von Bürokonzepten zu erkennen und Möglichkeiten auf die Anwendung der eigenen betrieblichen Praxis zu überlegen.
- den Ansatz der Beidhändigkeit insbesondere bezogen auf die Führungsfähigkeit zu erkennen und die Voraussetzungen dafür nachzuvollziehen.

Kursinhalt

1. Was ist New Work?
 - 1.1 Arbeitswelt der Zukunft
 - 1.2 Begriffsentwicklung
 - 1.3 New Work als interdisziplinärer Ansatz
2. Megatrends als Einflussfaktoren
 - 2.1 Globalisierung
 - 2.2 Digitalisierung und Konnektivität
 - 2.3 Individualisierung und Werte
 - 2.4 Demografischer Wandel und Diversity
3. Organisation von New Work
 - 3.1 Starre Organisationsformen
 - 3.2 Agile Organisationsformen
 - 3.3 Auswirkungen agiler Organisationsformen
4. Führung und Zusammenarbeit in New Work
 - 4.1 Empowerment
 - 4.2 Leadership
 - 4.3 Neue Formen der agilen Zusammenarbeit
 - 4.4 Neue Rahmenwerke, Methoden und Tools der Zusammenarbeit

5. Kompetenzentwicklung
 - 5.1 Kompetenzen
 - 5.2 Einstellungen und Mindset
 - 5.3 Lernen

6. Rahmenbedingungen und Kritik
 - 6.1 Rahmenbedingungen
 - 6.2 Kritische Einordnung von New Work

Literatur

Pflichtliteratur

- Bahlow, J./Kullmann, G. (2018): Agile Teams. BusinessVillage, Göttingen.
- Bernstein, E. et al. (2016): Beyond the Holacracy Hype. Harvard Business Review, Harvard.
- Bergmann, F. (2019): New Work, New Culture: Work We Want and a Culture That Strengthens Us. Zero Books, Washington, S. 7–19.
- Carson, J. B./Tesluk, P. E./Marrone, J. A. (2007): Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance. In: Academy of management Journal, 50. Jg., Heft 5, S. 1217–1234.
- Felin, T./Powell, T. C. (2016): Designing organizations for dynamic capabilities. In: California Management Review, 58. Jg., Heft 4, S. 78–96.
- Haapakangas, A. et al. (2018): Self-rated productivity and employee well-being in activitybased offices: the role of environmental perceptions and workspace use. Building and Environment, Heft 145, S. 115–124.
- Hackl, B. et al. (2017): New Work - Auf dem Weg zu neuen Arbeitswelt. Springer, Berlin.
- Maitland, A./Thomson, P. (2011): Future work: How businesses can adapt and thrive in the new world of work. Springer, Berlin.
- Schermuly, C. C. (2019): New Work-Gute Arbeit gestalten: Psychologisches Empowerment von Mitarbeitern. Haufe, Freiburg im Breisgau.
- Werther, S.(Bruckner, L. (2018): Arbeit 4.0. aktiv gestalten. Die Zukunft der Arbeit zwischen Agilität, People Analytics und Digitalisierung. Springer, Berlin.

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	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.

DSENW042301

Business English II

Module Code: DSBE21022

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

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

Module Coordinator

Prof. Dr. Katja Grupp (Business English II)

Contributing Courses to Module

- Business English II (DSBE2102201)

Module Exam Type

Module Exam

Study Format: Duales Studium
Referat, 15 Minutes

Split Exam

Weight of Module

see curriculum

Module Contents

- Common social and business situations as opportunities to use the English language
 - Management
 - Project Management
 - Finance and Investment
 - Business to business
 - Economics
 - Legislation
 - International business
 - 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

Learning Outcomes**Business English II**

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.

Links to other Modules within the Study Program

Business English I

Links to other Study Programs of the University

Grundlagenmodul aller Bachelorprogramme im Dualen Studium

Business English II

Course Code: DSBE2102201

Study Level	Language of Instruction and Examination	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
 - Management
 - Project Management
 - Finance and Investment
 - Business to business

- Economics
- Legislation
- International business
- 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 (2017): Business proficiency. Wirtschaftsenglisch für Hochschule und Beruf. 1. Aufl. Stuttgart: Klett. ISBN: 9783128000671.

Further Reading

- Books
 - Murphy, R. (2019): English Grammar in Use 5th Edition: with key (with answers). Intermediate to upper intermediate. Cambridge University Press, Cambridge.
 - Hewings, M. (2005): Advanced Grammar in Use: Third Edition. Book with answers and interactive Ebook. 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	Referat, 15 Minutes

Student Workload					
Self Study	Contact Hours	Tutorial	Self Test	Independent Study	Hours Total
112,5 h	37,5 h	0 h	0 h	0 h	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.

DSBE2102201

Praxisprojekt IV

Modulcode: PRAXP4

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Patrick Geus (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

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

<p>Qualifikationsziele des Moduls</p> <p>Praxisprojekt IV</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 zunehmend komplexere praktische Probleme anzuwenden. ▪ die betriebliche Arbeitspraxis auf Basis ihrer bisherigen Erfahrungen zu kennen. ▪ in ihrer Komplexität zunehmende Probleme aus der Praxis selbstständig bearbeiten zu können. ▪ weitergehende kreative und kommunikative Fähigkeiten in Form von Projekt- und Beratungskompetenz entwickelt zu haben. ▪ instruktive Beobachtungen und Erfahrungen im Handeln zu machen und daraus Schlussfolgerungen abzuleiten. ▪ die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, komplexen Handlungssituationen und der eigenen Person zu reflektieren. 	
<p>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</p> <p>Praxisprojekt III</p>	<p>Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule</p> <p>alle dualen Bachelorprogramme</p>

Praxisprojekt IV

Kurscode: PRAXP401

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	0	5	keine

Beschreibung des Kurses

Im Rahmen der Praxisprojekte III und IV bearbeiten die Studierenden eine praxisrelevante Fragestellung mit Unternehmensbezug unter Einleitung einer/s Lehrenden. Das Thema weist einen mittleren Schwierigkeitsgrad auf. 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 erfassen ihre Lösungen und Empfehlungen in einem vorbereitenden Exposé (Praxisprojekt III) und einer darauf aufbauenden schriftlichen Projektarbeit (Praxisprojekt IV).

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das im Studium bisher erworbene Wissen auf zunehmend komplexere praktische Probleme anzuwenden.
- die betriebliche Arbeitspraxis auf Basis ihrer bisherigen Erfahrungen zu kennen.
- in ihrer Komplexität zunehmende Probleme aus der Praxis selbstständig bearbeiten zu können.
- weitergehende kreative und kommunikative Fähigkeiten in Form von Projekt- und Beratungskompetenz entwickelt zu haben.
- instruktive Beobachtungen und Erfahrungen im Handeln zu machen und daraus Schlussfolgerungen abzuleiten.
- die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, komplexen Handlungssituationen und der eigenen Person zu reflektieren.

Kursinhalt

- Im Praxisprojekt IV arbeiten die Studierenden weiter an der für das Praxisprojekt III identifizierten studiengangsspezifischen Themenstellung mit Praxisbezug, die einen mittleren Schwierigkeitsgrad aufweist. Dabei gliedert sich die Bearbeitung der einheitlichen Themenstellung in zwei Phasen: Um die gewünschte wissenschaftliche Vertiefung zu gewährleisten, wird im Praxisprojekt III ein vorbereitendes Exposé erstellt, auf dessen Grundlage im Praxisprojekt IV die Projektarbeit angefertigt wird. Die Erstellung wird von der/dem an der Hochschule fachlich zuständigen Lehrenden betreut.
- Gegenstand ist eine praktische Fragestellung, idealerweise mit Bezug zum Praxisbetrieb der/des jeweiligen Studierenden. Das Thema wird von der/dem Studierenden vorgeschlagen und mit der/dem betreuenden Lehrenden vorab besprochen.

Literatur

Pflichtliteratur

- Karmasin, M. & Ribing, R. (2019). Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten: Ein Leitfaden für Facharbeit/VWA, Seminararbeiten, Bachelor-, Master-, Magister- und Diplomarbeiten sowie Dissertationen (10. Auflage), UTB.

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.

PRAXP401

5. Semester

Besonderes Wirtschaftsrecht

Modulcode: DSBEWR-IL

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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Roland Brandtjen, M.E.S. (Besonderes Wirtschaftsrecht)

Kurse im Modul

- Besonderes Wirtschaftsrecht (DSBEWR-IL01)

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

- Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre
- Bürgerliches Recht

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

- Bachelor Betriebswirtschaftslehre
- Bachelor Marketingmanagement
- Bachelor Gesundheitsmanagement
- Bachelor Personalmanagement
- Bachelor Soziale Arbeit
- Bachelor Logistik Management

Besonderes Wirtschaftsrecht

Kurscode: DSBEWR-IL01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	1.5	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, 23. Auflage, München 2020
 - 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, 8. Auflage, München 2020
 - Müssig, Wirtschaftsprivatrecht, 22. Auflage, München 2021
- 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, 8. Auflage, München 2020
- Arbeitsrecht:
 - Dütz/Thüsing, Arbeitsrecht, 26. Auflage, München 2021
 - Senne, Arbeitsrecht, 10. Auflage, München 2018
 - Zöllner/Loritz/Hergenröder, Arbeitsrecht, 7. Auflage, München 2015

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.

Digitale Business-Modelle

Modulcode: DSDBM

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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Christian Lucas (Digitale Business-Modelle)

Kurse im Modul

- Digitale Business-Modelle (DSDBM01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Rahmenbedingungen und Kernbegriffe des digitalen Business
- B2C- und B2B-Geschäftsmodelle im Digital Business
- Positionierungsansätze im Digital Business
- Erstellung des Business-Plans für Digital Business
- Zusammenfassung und Diskussion künftiger Entwicklungen im Digital Business

Qualifikationsziele des Moduls**Digitale Business-Modelle**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Geschichte und Rahmenbedingungen digitaler Business Modelle zu kennen.
- Grundzüge des Innovationsmanagements zu verstehen.
- unterschiedliche Geschäftsmodelle der digitalen Wirtschaft zu kennen, zu verstehen und deren Vor- und Nachteile bewerten zu können.
- die Grundlagen der strategischen und operativen Business-Modell-Planung im digitalen Vertrieb (E-Commerce, Social Selling, etc.) zu verstehen.
- in der Lage sein, eigenständig einen Business-Plan für ein digitales Business-Modell zu erstellen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

keine

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

- Tourismusmanagement
- Marketingmanagement
- Gesundheitsmanagement

Digitale Business-Modelle

Kurscode: DSDBM01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	1.5	5	keine

Beschreibung des Kurses

IT-getriebene Unternehmensgründungen und Geschäftsmodelle sind Gegenstand des Kurses „Digitale Business-Modelle“. Ausgehend von der Diskussion der historischen Entwicklung und der Rahmenbedingungen des Digital Business werden alternative Geschäftsmodelle im Digital Business systematisch dargestellt und hinsichtlich der jeweiligen Stärken- und Schwächen analysiert sowie bewertet. Die Studierenden lernen die zentralen Ansätze zur Entwicklung einer eigenständigen Unternehmenspositionierung und werden in die Lage versetzt, eigenständig die zentralen Einflussfaktoren auf den Unternehmenserfolg im digitalen Business zu prüfen und zu bewerten. Abschließend werden alternative Finanzierungskonzepte für digitale Geschäftsmodelle dargestellt und kritisch gewürdigt sowie die zentralen Bestandteile eines Business Plans detailliert. Darüber hinaus wird der gesamte Prozess zur Erstellung und Definition eines Business Plans im Detail dargestellt und an Praxisbeispielen erprobt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Geschichte und Rahmenbedingungen digitaler Business Modelle zu kennen.
- Grundzüge des Innovationsmanagements zu verstehen.
- unterschiedliche Geschäftsmodelle der digitalen Wirtschaft zu kennen, zu verstehen und deren Vor- und Nachteile bewerten zu können.
- die Grundlagen der strategischen und operativen Business-Modell-Planung im digitalen Vertrieb (E-Commerce, Social Selling, etc.) zu verstehen.
- in der Lage sein, eigenständig einen Business-Plan für ein digitales Business-Modell zu erstellen.

Kursinhalt

1. Rahmenbedingungen und Kernbegriffe des digitalen Business
 - 1.1 Grundbegriffe des Innovationsmanagements
 - 1.2 Historische Entwicklung der digitalen Business Modelle
 - 1.3 Aktuelle Rahmenbedingungen im digitalen Vertrieb
 - 1.4 Kernbegriffe des Digital Business
 - 1.5 Abgrenzung zu analogen Geschäftsmodellen
 - 1.6 Ausblick: Trends und Entwicklungsperspektiven

2. B2C- und B2B-Geschäftsmodelle im Digital Business
 - 2.1 Ziele und Strategien im Digital Business
 - 2.2 Anspruchs- und Zielgruppen des Digital Business
 - 2.3 Einfache Digital Business Modelle
 - 2.4 Komplexe Digital Business Modelle
 - 2.5 Diskussion und Bewertung alternativer Praxisbeispiele
3. Positionierungsansätze im Digital Business
 - 3.1 Erfolgsfaktoren im Digital Business
 - 3.2 Ansätze und Konzepte zur Strategieidentifikation
 - 3.3 Analyse des On- und Offline-Wettbewerbsumfelds
 - 3.4 Beurteilung der relevanten Zielgruppen und ihrer Bedürfnisse
 - 3.5 Analyse rechtlicher-, gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen
 - 3.6 Zusammenführung: Business-Modell-Positionierung
4. Erstellung des Business-Plans für Digital Business
 - 4.1 Alternative Finanzierungskonzepte im Digital Business
 - 4.2 Zentrale Anforderungen und Ziele des Business Plans
 - 4.3 Wesentliche Elemente des Business Plans und Vorgehen zur Erstellung
5. Zusammenfassung und Diskussion künftiger Entwicklungen im Digital Business

Literatur**Pflichtliteratur**

- Gassmann, O., Frankenberger, K., & Choudury, M. (2020). Geschäftsmodelle entwickeln: 55 innovative Konzepte mit dem St. Galler Business Model Navigator. Carl Hanser Verlag.
- lansiti, M., & Lakhani, K. R. (2020). Competing in the age of AI: strategy and leadership when algorithms and networks run the world. Harvard Business Press.
- McAfee, A., & Brynjolfsson, E. (2017). Machine, Platform, Crowd: Harnessing our Digital Future. WW Norton & Company.
- Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2010). Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers. John Wiley & Sons.
- Osterwalder, A., Pigneur, Y., Bernarda, G., & Smith, A. (2014). Value Proposition Design: How to Create Products and Services Customers Want. John Wiley & Sons.
- Siggelkow, N., & Terwiesch, C. (2019). Connected strategy: Building continuous customer relationships for competitive advantage. Harvard Business Press.

Weiterführende Literatur

- Brynjolfsson, E./Hu, J. Yu/Smith, M. D. (2006): From Niches to Riches: Anatomy of the Long Tail. In: Sloan Management Review, 47. Jg., Heft 4, S. 67–71.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. WW Norton & Company.
- Chaffey, D./Ellis-Chadwick, F. (2019): Digital Marketing. Strategy, Implementation and Practice. 7. Auflage, Pearson Education, London. ISBN-13: 978-1-2922-4158-6.
- Elberse, A. (2008). Should you invest in the long tail?. Harvard business review, 86(7/8), 88.
- Gassmann, O., & Sutter, P. (2019). Digitale Transformation gestalten: Geschäftsmodelle Erfolgsfaktoren Checklisten. Carl Hanser Verlag GmbH Co KG.▪ Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2005). Blue Ocean Strategy. Harvard Business Review Press.
- Kartajaya, H., Kotler, P., & Setiawan, I. (2016). Marketing 4.0: moving from traditional to digital. John Wiley & Sons.
- Meier, A./Stormer, H. (2012). eBusiness & eCommerce. Management der digitalen Wertschöpfungskette. 3. Auflage, Springer, Berlin. ISBN-13: 978-3-642-29801-1.
- Tidd, J., & Bessant, J. R. (2020). Managing innovation: integrating technological, market and organizational change. John Wiley & Sons

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.

Leadership 4.0

Modulcode: DSL1023

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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Susanne Haenel (Leadership 4.0)

Kurse im Modul

- Leadership 4.0 (DSL102301)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Seminararbeit

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Perspektiven der Führung: Traditionelle Führungstheorien und New Leadership-Modelle
- Eigenschaften und Kompetenzen einer erfolgreichen Führungspersönlichkeit
- Führungsinstrumente
- Führung von Teams

Qualifikationsziele des Moduls

Leadership 4.0

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die klassischen Theorien des Führungsverständnisses und neue Leadership-Modelle zu erläutern.
- ein Verständnis für die Notwendigkeit moderner Formen der organisationalen Lenkung zu entwickeln und aufbauend auf dem Verständnis erfolgreicher Führungsmodelle diese vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen zu reflektieren.
- die Besonderheiten von Teams sowie deren Führung zu erkennen und das Führungsverhalten im Hinblick auf Führung und Management zu unterscheiden.
- auf der Grundlage der motivationstheoretischen Erklärungsansätze Möglichkeiten motivationsfördernden Führungsverhaltens in der Praxis zu entwickeln.
- die Kompetenzen und Eigenschaften einer erfolgreichen Führungskraft und die daraus erfolgenden Anforderungen - gerade im Hinblick auf die Arbeitswelt 4.0. - zu analysieren.
- durch Selbstbild-Fremdbild-Gegenüberstellung abzuleiten, was die eigene Führungspersönlichkeit kennzeichnet und welche individuellen Einflussmöglichkeiten es daraus für das eigene Führungsverhalten es in der Rolle als zukünftige Führungsnachwuchskraft gibt.
- die zentralen Instrumente der Mitarbeiterführung anhand von Fallbeispielen zu untersuchen und konkrete Anwendungsbeispiele der behandelten Instrumente für die eigene Unternehmenspraxis anzuwenden.
- die aktuellen Herausforderungen der Personalführung auf anwendungsbezogene Fragestellungen, bspw. durch Rollenspiele oder Mini-Fallstudien, anwenden zu können.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Leadership 4.0

Kurscode: DSL102301

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	1,5	5	keine

Beschreibung des Kurses

Unternehmen sind heutzutage darauf angewiesen, in einer äußerst dynamischen, unsicheren und schnellen Umwelt zu bestehen - die Digitalisierung ist in dieser Arbeitswelt der Treiber unserer Zeit geworden und erfordert Wandlungsfähigkeit und Flexibilität. So eröffnet der digitale Transformationsprozess Unternehmen vielfältige Chancen, sich durch effizientere Prozesse oder Veränderung etablierter Geschäftsmodelle weiterzuentwickeln und Wettbewerbsvorteile zu generieren. Der gesamte Arbeitskontext wird digital durch neue Kommunikations- und Informationsmedien, die Arbeitsgeschwindigkeit nimmt nicht zuletzt durch eine Entkoppelung von Arbeitsort und -zeit weiter zu und es ergeben sich neue innovative Formen der Zusammenarbeit. Diese Entwicklungen bedürfen einer aktiven Steuerung der Führungskräfte und bringen eine Vielzahl von Herausforderungen mit sich und erfordern entsprechend sich ändernde Führungsfähigkeiten. Die Unternehmenslenker und Führungskräfte können die vielfältigen Herausforderungen in der VUKA-Welt am besten mit Leadership begegnen, indem sie andere inspirieren, weiter zu denken und bereichsübergreifend zu handeln, also visionär zu sein. In diesem Kurs erfahren die Studierenden neben den klassischen Führungstheorien neue Leadership-Modelle und deren Relevanz für die Arbeitswelt der Zukunft. Weiter werden unterschiedliche Führungsinstrumente beleuchtet und deren Anwendbarkeit für Mitarbeiter*innen und Teams in Fallstudien oder Rollenspielen ausprobiert. Es wird das neue Führungsverständnis, das durch Vertrauen und einer konstruktiven kollaborativen Arbeitsbeziehung geprägt ist, näher betrachtet sowie die damit korrespondierenden Eigenschaften und Kompetenzen einer erfolgreichen Führungskraft in einer sich im Wandel befindlichen Arbeitswelt. Die Studierenden erwerben in diesem Kurs ein Verständnis, Wissen, Instrumentarien und Handlungsalternativen für das Thema Leadership - sowohl aus theoretischer als auch praktischer Perspektive.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die klassischen Theorien des Führungsverständnisses und neue Leadership-Modelle zu erläutern.
- ein Verständnis für die Notwendigkeit moderner Formen der organisationalen Lenkung zu entwickeln und aufbauend auf dem Verständnis erfolgreicher Führungsmodelle diese vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen zu reflektieren.
- die Besonderheiten von Teams sowie deren Führung zu erkennen und das Führungsverhalten im Hinblick auf Führung und Management zu unterscheiden.
- auf der Grundlage der motivationstheoretischen Erklärungsansätze Möglichkeiten motivationsfördernden Führungsverhaltens in der Praxis zu entwickeln.
- die Kompetenzen und Eigenschaften einer erfolgreichen Führungskraft und die daraus erfolgenden Anforderungen - gerade im Hinblick auf die Arbeitswelt 4.0. - zu analysieren.
- durch Selbstbild-Fremdbild-Gegenüberstellung abzuleiten, was die eigene Führungspersönlichkeit kennzeichnet und welche individuellen Einflussmöglichkeiten es daraus für das eigene Führungsverhalten es in der Rolle als zukünftige Führungsnachwuchskraft gibt.
- die zentralen Instrumente der Mitarbeiterführung anhand von Fallbeispielen zu untersuchen und konkrete Anwendungsbeispiele der behandelten Instrumente für die eigene Unternehmenspraxis anzuwenden.
- die aktuellen Herausforderungen der Personalführung auf anwendungsbezogene Fragestellungen, bspw. durch Rollenspiele oder Mini-Fallstudien, anwenden zu können.

Kursinhalt

1. Grundlagen des klassischen Führungsverständnisses
 - 1.1 Führungsbegriff und Führungsverständnis
 - 1.2 Klassische theoretische Führungstheorien
 - 1.2.1 Eigenschaftstheorien
 - 1.2.2 Verhaltensorientierte Führungstheorien - Führungsstile
 - 1.2.3 Situationstheorien
 - 1.3 Ethische Aspekte der Führung und Führungskultur
2. Führungsinstrumente
 - 2.1 Anreizsysteme (materiell, immateriell)
 - 2.2 Kommunikation und Feedback
 - 2.3 Mitarbeitergespräche und Leistungsbeurteilung
 - 2.4 Zielvereinbarungen
 - 2.5 Coaching
 - 2.6 Führungsgrundsätze

3. Führung versus Leadership
 - 3.1 Abgrenzung der Konstrukte
 - 3.2 Relevanz von Leadership im Rahmen des organisationalen Wandels – digital Leadership
 - 3.3 Leadership-Prinzipien und Leadership als agile Rolle
4. Führung von Teams
 - 4.1 Teamzusammensetzung, Diversity und Teamdynamik
 - 4.2 Entwicklung der Zusammenarbeit und Leistungsfähigkeit von Teams – Exkurs: Virtuelle Teamführung
 - 4.3 Konfliktmanagement in Teams
5. Eigenschaften und Kompetenzen einer erfolgreichen Führungskraft
 - 5.1 Widerspruchstoleranz - Rollendilemmata in der Führungssituation
 - 5.2 Die Führungspersönlichkeit - Eigenschaften und Kompetenzen
 - 5.2.1 Vertrauen und Kommunikation
 - 5.2.2 Macht und Emotionen
 - 5.2.3 Zukunftskompetenzen der Führungskraft
 - 5.3 Motivationsförderndes Führungsverhalten in der Praxis
6. Neue Leadership-Modelle
 - 6.1 Transformationale Führung
 - 6.2 Self-Leadership und positive Leadership
 - 6.3 Shared Leadership and Networking
 - 6.4 Ambidextrous Leadership
 - 6.5 Empowering Leadership
 - 6.6 Digital Leadership

Literatur

Pflichtliteratur

- Au, C. v. (Hrsg.) (2017): Eigenschaften und Kompetenzen von Führungspersönlichkeiten. Achtsamkeit, Selbstreflexion, Soft Skills und Kompetenzsysteme. Springer, Wiesbaden.
- Au, C. v. (Hrsg.) (2016): Wirksame und nachhaltige Führungsansätze, Springer Verlag, Wiesbaden.
- Berthel, J./Becker, F. G. (2017): Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. 11. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Creusen, U./Eschemann, N.-R./Joahnn, T. (2010): Positive Leadership. Psychologie erfolgreicher Führung. Erweiterte Strategien zur Anwendung des Grid-Modells. Gabler, Wiesbaden.
- Drucker, P.F. (2012): Das Geheimnis effizienter Führung. In: Harvard Business Manager (Hrsg.), Edition 2/2012 Hamburg.
- Franken, S. (2016): Führen in der Arbeitswelt der Zukunft. Instrumente, Techniken und Best Practice-Beispiele. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Furtner, M. R. (2017): Empowering Leadership. Mit selbstverantwortlichen Mitarbeitern zu Innovation und Spitzenleistungen. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Furtner, M. R./Baldegger, U. (2016): Self-Leadership und Führung. Theorien, Modelle und praktische Umsetzung. 2. Aufl., Springer Gabler, Wiesbaden.
- Manager Magazin Verlagsgesellschaft (Hrsg.) (2015): Harvard Business Manager Spezial: Leadership. Wie geht Führung im Zeitalter digitaler Transformation? Ein Heft über Management im Wandel. 37. Jg.
- Hofert, S. (2018): Agiler führen. Einfache Maßnahmen für bessere Teamarbeit, mehr Leistung und höhere Kreativität. 2. Aufl., Springer Gabler, Wiesbaden.
- Jochmann, W./Böckenholt, I./Diestel, S. (Hrsg.) (2017): HR-Exzellenz. Innovative Ansätze in Leadership und Transformation. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Kauffeld, S. (Hrsg.) (2014): Arbeits- Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor. 2. Aufl., Springer, Berlin.
- Lorenz, M. (2018): Digitale Führungskompetenz. Was Führungskräfte von morgen heute wissen sollten. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Maxwell, J. C. (2016): Leadership. Die 21 wichtigsten Führungsprinzipien. 8. Aufl., Brunnen, Gießen.
- Monzani, L., Braun, S.,v. Dick, R (2016):. It takes two to tango: The interactive effect of authentic leadership and organizational identification on employee silence intentions. In: German Journal of Human Resource Management, 2016, V. 30 (3-4), p. 246-266.
- Rosenstil, L. v., Regnet, E., Domsch, M.E. (2020): Führung von Mitarbeitern. 8. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Sarica, R.M. (2020): Gesunde Führung in der VUKA-Welt. Orientierung, Entwicklung und Umsetzung in die Praxis. Haufe-Lexware, Freiburg.
- Schermuly, C. (2019): New Work – Gute Arbeit gestalten. Psychologisches Empowerment von Mitarbeitern. 2. Aufl., Haufe-Lexware, Freiburg.

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

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Seminar
--------------------------------------	---------------------------

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

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
131,25 h	18,75 h	1 h	0 h	0 h	151 h

Lehrmethoden
Seminar mit integrierten (Gruppen-)arbeiten, Diskussionen und Übungen

DSL102301

Personaldienstleistung und -beratung

Modulcode: DSPDB1023

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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Malte Martensen (Personaldienstleistung und -beratung)

Kurse im Modul

- Personaldienstleistung und -beratung (DSPDB102301)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Referat, 15 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Grundlagen der Personalberatung und Personaldienstleistungen
- Arten von Personaldienstleistungen
- Aufgaben und Merkmale der Personalberatung
- Prozess und Methoden der Personalberatung
- Aktuelle Entwicklungen, Herausforderungen und Ansätze

Qualifikationsziele des Moduls

Personaldienstleistung und -beratung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundlagen und Begriffe im Bereich der Personaldienstleistung und Personalberatung zu kennen.
- die Inhalte, Ziele und Einsatzfelder verschiedener Personaldienstleistungen wie Zeitarbeit, Outplacement oder Strategie- und Organisationsberatung zu verstehen und diese voneinander abzugrenzen.
- das Zusammenspiel verschiedener Methoden in der Personalberatung zu verstehen und deren Einsatzmöglichkeiten zu erklären.
- den Prozess der Personalberatung und dessen Schritte zu kennen.
- zentrale Ansätzen zur Marktpositionierung und zur Auftragsakquise in der Personalberatung unterscheiden und anwenden zu können.
- aktuelle Herausforderungen und Trends im Bereich Personaldienstleistung und -beratung einzuschätzen..
- die Ziele und Einsatzfelder von neuen Ansätzen wie HR Business Process Outsourcing, Active Sourcing und People Analytics zu verstehen und zu diskutieren.
- rechtliche und ethische Fragen der Personalberatung und Personaldienstleistungen zu diskutieren und im Handeln abzuwägen.

<p>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</p> <p>Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen</p>	<p>Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule</p> <p>Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources</p>
---	--

Personaldienstleistung und -beratung

Kurscode: DSPDB102301

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Studierenden befassen sich mit den unterschiedlichen Arten von Personaldienstleistungen, dem Themenfeld der Personalberatung und den entsprechenden Grundlagen und Methoden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundlagen und Begriffe im Bereich der Personaldienstleistung und Personalberatung zu kennen.
- die Inhalte, Ziele und Einsatzfelder verschiedener Personaldienstleistungen wie Zeitarbeit, Outplacement oder Strategie- und Organisationsberatung zu verstehen und diese voneinander abzugrenzen.
- das Zusammenspiel verschiedener Methoden in der Personalberatung zu verstehen und deren Einsatzmöglichkeiten zu erklären.
- den Prozess der Personalberatung und dessen Schritte zu kennen.
- zentrale Ansätze zur Marktpositionierung und zur Auftragsakquise in der Personalberatung unterscheiden und anwenden zu können.
- aktuelle Herausforderungen und Trends im Bereich Personaldienstleistung und -beratung einzuschätzen..
- die Ziele und Einsatzfelder von neuen Ansätzen wie HR Business Process Outsourcing, Active Sourcing und People Analytics zu verstehen und zu diskutieren.
- rechtliche und ethische Fragen der Personalberatung und Personaldienstleistungen zu diskutieren und im Handeln abzuwägen.

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 und Arbeitnehmerüberlassung
 - 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./ Henning, J./ Popp, C. (2017): Zeitarbeit. 4.Aufl., Luchterhand, Köln..
- Dessler, G. (2019): Fundamentals of Human Resource Management. 5. Auf., Pearson, London.
- Fröhlich, W. / Laumann, M. (2010): Wertschöpfung durch Management Consulting, Rainer Hamp Verlag, München und Mering.
- Füchtner, S. / Wegerich, T. (2011): Das Handbuch der Personalberatung - Eine Branche im Umbruch, 2. Aufl.. Frankfurter Allgemeine BuchFrankfurt am Main..
- Heidelberger, M. / Kornherr, L. (Hrsg.) (2014): Handbuch der Personalberatung - Konzepte, Prozesse und Visionen. 2. Aufl., Vahlen, München.
- Hies, M. / Fritz, T. (Hrsg.) (2020): Perspektive Unternehmensberatung - Case Studies, Branchenüberblick und Erfahrungsberichte zum Einstieg ins Consulting. 13. Aufl., e-fellows-net Verlag, München.
- Hillebrecht, S. / Peiniger, A. (2018): Grundkurs Personalberatung. 6. Aufl., Springer Gabler, Wiesbaden..
- Hillebrecht, S. (2019): Führung von Personaldienstleistungsunternehmen, 3. Aufl., Springer Gabler, Wiesbaden.
- Kilian, S. / Gutmann, J. (2013): Zeitarbeit - Fakten, Trends und Visionen. 3. Aufl., Haufe, Freiburg.
- Mohe, M. / Heinecke, H. J. / Pfriem, R. (Hrsg.): Consulting - Problemlösung als Geschäftsmodell, Stuttgart 2008.
- Reufels, J. (2018): Personaldienstleistungen - Arbeitnehmerüberlassung, Contracting, Werk- und Dienstverträge, Personalvermittlung. 2. Aufl., Beck, München.
- Truchseß, N. / Brandl, W. (2017): Erfolgreich in der Personalvermittlung. Vom Personalbeschaffer zum kompetenten Berater in HR-Fragen.. 2. Aufl., Springer Gabler, Wiesbaden..

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 27,5 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 140 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 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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Patrick Geus (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

- Grundlegende Planung des Praxisprojektes V und VI
- Reflexion des beruflichen Handelns
- wissenschaftliche Recherche und Darlegung geplanter Methoden
- Dokumentation der Planungen für das Praxisprojekt VI

Qualifikationsziele des Moduls

Praxisprojekt V

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das im Studium bisher erworbene Wissen auf komplexe praktische Probleme anzuwenden und zu vertiefen.
- ein tiefgehendes Verständnis der betrieblichen Arbeitspraxis aufzuweisen.
- vielschichtige Probleme aus der Praxis selbstständig mit wissenschaftlichen Methoden bearbeiten zu können.
- ausgeprägte kreative und kommunikative Fähigkeiten in Form von Projekt- und Beratungskompetenz entwickelt zu haben.
- instruktive Beobachtungen und Erfahrungen im Handeln zu machen und daraus Schlussfolgerungen abzuleiten.
- die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, komplexen Handlungssituationen und der eigenen Person zu reflektieren.
- die für die anstehende Bachelorarbeit benötigten grundlegenden wissenschaftlichen Arbeitstechniken sicher zu beherrschen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

- Praxisprojekt VI
- Bachelorarbeit

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

alle dualen Bachelorprogramme

Praxisprojekt V

Kurscode: PRAXP501

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	0	5	keine

Beschreibung des Kurses

Im Rahmen der Praxisprojekte V und VI bearbeiten die Studierenden eine praxisrelevante Fragestellung mit Unternehmensbezug unter Einleitung einer/s Lehrenden. Das Thema weist einen gehobenen Schwierigkeitsgrad auf. 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 erfassen ihre Lösungen und Empfehlungen in einem vorbereitenden Exposé (Praxisprojekt V) und einer darauf aufbauenden schriftlichen Projektarbeit (Praxisprojekt VI).

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das im Studium bisher erworbene Wissen auf komplexe praktische Probleme anzuwenden und zu vertiefen.
- ein tiefgehendes Verständnis der betrieblichen Arbeitspraxis aufzuweisen.
- vielschichtige Probleme aus der Praxis selbstständig mit wissenschaftlichen Methoden bearbeiten zu können.
- ausgeprägte kreative und kommunikative Fähigkeiten in Form von Projekt- und Beratungskompetenz entwickelt zu haben.
- instruktive Beobachtungen und Erfahrungen im Handeln zu machen und daraus Schlussfolgerungen abzuleiten.
- die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, komplexen Handlungssituationen und der eigenen Person zu reflektieren.
- die für die anstehende Bachelorarbeit benötigten grundlegenden wissenschaftlichen Arbeitstechniken sicher zu beherrschen.

Kursinhalt

- Im Praxisprojekt V und VI bearbeiten die Studierenden eine studiengangsspezifische Themenstellung mit gehobenem Schwierigkeitsgrad. Die Bearbeitung der einheitlichen Themenstellung gliedert sich in zwei Phasen: Um die gewünschte wissenschaftliche Vertiefung zu gewährleisten, wird im Praxisprojekt V ein vorbereitendes Exposé erstellt, auf dessen Grundlage nach Rücksprache mit der/m betreuenden Lehrenden im Praxisprojekt VI die Projektarbeit angefertigt wird.

- Gegenstand ist eine praktische Fragestellung, idealerweise aus dem Praxisbetrieb der/des jeweiligen Studierenden. Das Thema entstammt idealerweise bereits dem für die Bachelorarbeit vorgesehenen Themengebiet und wird von der/dem Studierenden vorgeschlagen und mit der/dem betreuenden Lehrenden vorab besprochen.

Literatur

Pflichtliteratur

- Karmasin, M. & Ribing, R. (2019). Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten: Ein Leitfaden für Facharbeit/VWA, Seminararbeiten, Bachelor-, Master-, Magister- und Diplomarbeiten sowie Dissertationen (10. Auflage), UTB.

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.

PRAXP501

6. 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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r) Prof. Dr. Alexander Bull (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 Hochschule

Duale Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Projektmanagement

Kurscode: DSPM01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	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. Projektsteuerung 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 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.

Arbeits- und Sozialrecht

Modulcode: ASOZRE

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

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Kurs- und Prüfungssprache
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, 15 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 Hochschule

Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Arbeits- und Sozialrecht

Kurscode: ASOZRE01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	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, 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.

ASOZRE01

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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Patrick Geus (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

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

Qualifikationsziele des Moduls**Praxisprojekt VI**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das im Studium bisher erworbene Wissen auf komplexe praktische Probleme anzuwenden und zu vertiefen.
- ein tiefgehendes Verständnis der betrieblichen Arbeitspraxis aufzuweisen.
- vielschichtige Probleme aus der Praxis selbstständig mit wissenschaftlichen Methoden bearbeiten zu können.
- ausgeprägte kreative und kommunikative Fähigkeiten in Form von Projekt- und Beratungskompetenz entwickelt zu haben.
- instruktive Beobachtungen und Erfahrungen im Handeln zu machen und daraus Schlussfolgerungen abzuleiten.
- die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, komplexen Handlungssituationen und der eigenen Person zu reflektieren.
- die für die anstehende Bachelorarbeit benötigten grundlegenden wissenschaftlichen Arbeitstechniken sicher zu beherrschen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

- Praxisprojekt V
- Bachelorarbeit

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

alle dualen Bachelorprogramme

Praxisprojekt VI

Kurscode: PRAXP601

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	0	5	keine

Beschreibung des Kurses

Im Rahmen der Praxisprojekte V und VI bearbeiten die Studierenden eine praxisrelevante Fragestellung mit Unternehmensbezug unter Einleitung einer/s Lehrenden. Das Thema weist einen gehobenen Schwierigkeitsgrad auf. 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 erfassen ihre Lösungen und Empfehlungen in einem vorbereitenden Exposé (Praxisprojekt V) und einer darauf aufbauenden schriftlichen Projektarbeit (Praxisprojekt VI).

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das im Studium bisher erworbene Wissen auf komplexe praktische Probleme anzuwenden und zu vertiefen.
- ein tiefgehendes Verständnis der betrieblichen Arbeitspraxis aufzuweisen.
- vielschichtige Probleme aus der Praxis selbstständig mit wissenschaftlichen Methoden bearbeiten zu können.
- ausgeprägte kreative und kommunikative Fähigkeiten in Form von Projekt- und Beratungskompetenz entwickelt zu haben.
- instruktive Beobachtungen und Erfahrungen im Handeln zu machen und daraus Schlussfolgerungen abzuleiten.
- die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, komplexen Handlungssituationen und der eigenen Person zu reflektieren.
- die für die anstehende Bachelorarbeit benötigten grundlegenden wissenschaftlichen Arbeitstechniken sicher zu beherrschen.

Kursinhalt

- Im Praxisprojekt V und VI bearbeiten die Studierenden eine studiengangsspezifische Themenstellung mit gehobenem Schwierigkeitsgrad, die selbst gewählt und mit der/dem zuständigen Betreuer:in besprochen wird. Die Bearbeitung der einheitlichen Themenstellung gliedert sich in zwei Phasen: Um die gewünschte wissenschaftliche Vertiefung zu gewährleisten, wird im Praxisprojekt V ein vorbereitendes Exposé erstellt, auf dessen Grundlage nach Rücksprache mit der/m betreuenden Lehrenden im Praxisprojekt VI die Projektarbeit angefertigt wird.

- Gegenstand ist eine praktische Fragestellung, idealerweise aus dem Praxisbetrieb der/des jeweiligen Studierenden. Das Thema entstammt idealerweise bereits dem für die Bachelorarbeit vorgesehenen Themengebiet und wird von der/dem Studierenden vorgeschlagen und mit der/dem betreuenden Lehrenden vorab besprochen.

Literatur

Pflichtliteratur

- Karmasin, M. & Ribing, R. (2019). Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten: Ein Leitfaden für Facharbeit/VWA, Seminararbeiten, Bachelor-, Master-, Magister- und Diplomarbeiten sowie Dissertationen (10. Auflage), UTB.

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.

PRAXP601

Organisations- und Prozessmanagement

Modulcode: PMGTORG1

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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Malte Martensen (Organisations- und Prozessmanagement)

Kurse im Modul

- Organisations- und Prozessmanagement (PMGTORG101)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Referat, 15 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Grundlagen des Organisations- und Prozessmanagements
- Parameter der Organisationsgestaltung
- Formen der Aufbauorganisation
- Ablauforganisation
- Aktuelle Entwicklungen im Organisations- und Prozessmanagement

Qualifikationsziele des Moduls**Organisations- und Prozessmanagement**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Organisations- und Prozessmanagement als ressort- und funktionsübergreifendes Instrument der Unternehmensentwicklung zu kennen und zu verstehen.
- das Zusammenspiele zwischen Aufbau- und Ablauforganisation verstehen.
- die typischen Formen zu kennen, nach denen Unternehmen aufbau- und prozessorganisatorisch gestaltet werden können.
- die Möglichkeiten und die Parameter praktischer Organisations- und Prozessgestaltung zu kennen.
- reale Organisations- und Prozess-Strukturen grundlegend zu beurteilen.
- Ansatzpunkte für effektivitätserhöhende Organisationsmaßnahmen und Prozessverbesserungen zu erkennen.
- grundlegende Techniken der Organisationsanalyse und -gestaltung anzuwenden und grundlegende Techniken des Prozessdesigns anzuwenden.
- aktuelle Methoden der Zusammenarbeit wie Scrum oder Design Thinking zu verstehen und praxisorientiert umzusetzen..
- aktuelle Herausforderungen und Trends im Organisations- und Prozessmanagement zu erkennen und zu diskutieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Organisations- und Prozessmanagement

Kurscode: PMGTORG101

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Eine Organisationsstruktur, die lange auf dem Markt bestehen möchte, muss die Fähigkeit entwickeln, auf Veränderungen zu reagieren. Organisations- und Prozessmanagement verfolgt daher das Ziel, betriebliche Abläufe an Veränderungen anzupassen und sie optimal zu gestalten, deren Qualität zu sichern und Innovationen zu fördern. In diesem Kurs lernen die Studierenden Organisations- und Prozessmanagement als ressort- und funktionsübergreifendes Instrument der Unternehmensentwicklung kennen und erfahren die unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten, um den aktuellen Herausforderungen strategisch zu begegnen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Organisations- und Prozessmanagement als ressort- und funktionsübergreifendes Instrument der Unternehmensentwicklung zu kennen und zu verstehen.
- das Zusammenspiele zwischen Aufbau- und Ablauforganisation verstehen.
- die typischen Formen zu kennen, nach denen Unternehmen aufbau- und prozessorganisatorisch gestaltet werden können.
- die Möglichkeiten und die Parameter praktischer Organisations- und Prozessgestaltung zu kennen.
- reale Organisations- und Prozess-Strukturen grundlegend zu beurteilen.
- Ansatzpunkte für effektivitätserhöhende Organisationsmaßnahmen und Prozessverbesserungen zu erkennen.
- grundlegende Techniken der Organisationsanalyse und -gestaltung anzuwenden und grundlegende Techniken des Prozessdesigns anzuwenden.
- aktuelle Methoden der Zusammenarbeit wie Scrum oder Design Thinking zu verstehen und praxisorientiert umzusetzen..
- aktuelle Herausforderungen und Trends im Organisations- und Prozessmanagement zu erkennen und zu diskutieren.

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 Innovative Formen der Aufbauorganisation (Holacracy, Agile Organisation)
 - 3.5 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 Agile und Scrum
 - 4.6 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. (2018): Organisation - Theorie und Gestaltung, 5. Aufl., Stuttgart.
- Brickley, J. A. / Smith, C. W. / Zimmerman, J. L. (2020): Managerial Economics and Organizational Architecture, 7. Aufl., New York..
- Dowling, P. J./ Festing, M./Engle, A. (2017): International Human Resource Management. 7. Aufl., Cengage Learning, Andover.
- Fischermanns, G. (2013): Praxishandbuch Prozessmanagement. 11. Aufl., Verlag Dr. Götz Schmidt, Gießen.
- Jones, G. R. (2013): Organizational Theory, Design, and Change. 7. Aufl., Pearson, .
- Kieser, A. / Ebers, M. (2019): Organisationstheorien, 8. Aufl., Kohlhammer, Stuttgart..
- Kieser, A. / Walgenbach, P. (2010): Organisation. 6. Aufl., Schäffer, Poeschel, Stuttgart.
- Laloux, F. (2015): Reinventing Organizations: A Guide to Creating Organizations Inspired by the Next Stage in Human Consciousness, Brüssel .
- Picot, A. / Dietl, H. / Franck, E. / Fiedler, M. / Royer, S. (2020): Organisation - Eine ökonomische Perspektive. 8. Aufl.. Schäffer-PoeschelStuttgart.
- Reichwald, R. / Piller, F. (2009): Interaktive Wertschöpfung - Open Innovation, Individualisierung und neue Formen der Arbeitsteilung. 2. Aufl., Springer Gabler, Wiesbaden.
- Schmidt, G. (2011): Organisation - Aufbauorganisatorische Strukturen, 5. Aufl., Verlag Dr. Götz Schmidt, Gießen.
- Schreyögg, G. (Hrsg.) (2004): Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation, Schäffer Poeschel, Stuttgart.
- Schreyögg, G. / Geiger, D. (2015): Organisation - Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. 6. Aufl., Springer Gabler, Wiesbaden.
- Scheller, T. (2017): Auf dem Weg zur agilen Organisation. Wie Sie Ihr Unternehmen dynamischer, flexibler und leistungsfähiger gestalten. Vahlen, München.
- Schulte-Zurhausen, M. (2014): Organisation. 6. Aufl., Vahlen, München. .
- Vahs, D. (2019): Organisation. 10. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart. .

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 Organisations- und Prozessmanagement. Das Modul wird über anwendungsorientierte Gastvorträge von Referenten aus der Wirtschaftspraxis ergänzt.

Corporate Culture & Change Management

Modulcode: DSCCCM0424

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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Dr. Anastasia Hermann (Corporate Culture & Change Management)

Kurse im Modul

- Corporate Culture & Change Management (DSCCCM042401)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Fallstudie

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- theoretische Grundlagen von Corporate Culture/Unternehmenskultur
- theoretische Grundlagen von Change Management und Organisationsentwicklung
- die Rolle der Unternehmenskultur in Change Projekten
- Instrumente und Methoden von Change Management und Kulturentwicklung und -veränderung
- organisatorische Implementierung von Change Management und Organisationsentwicklung
- die Rolle der Unternehmenskultur bei Unternehmenskooperationen und Unternehmenszusammenschlüssen

Qualifikationsziele des Moduls**Corporate Culture & Change Management**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Begriff Corporate Culture zu definieren, seine einzelnen Aspekte und deren Relevanz bei der Personalarbeit zu benennen und einzuschätzen.
- die theoretischen Grundlagen von Corporate Culture zu erfassen und deren Relevanz zu verstehen.
- die Grundlagen von Change Management und die damit verbundenen Herausforderungen bei der Führung zu beherrschen und in die Praxis zu transformieren.
- die besondere Rolle der Unternehmenskultur im Change Management und bei Change Projekten zu verstehen.
- die internen und externen Rahmenbedingungen von Change Management zu benennen und deren Bedeutung für die Praxis zu analysieren.
- ihr Wissen und Anwendungsbeispiele zu den Instrumenten und Methoden des Change Managements und der Organisations- bzw. Kulturentwicklung einzuordnen.
- die Herausforderungen der organisatorischen Implementierung von Change Projekten und Organisationsentwicklung zu verstehen und zu analysieren.
- die besondere Rolle der Unternehmenskultur bei Unternehmenskooperationen und -zusammenschlüssen zu verstehen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Corporate Culture & Change Management

Kurscode: DSCCCM042401

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

„Culture eats strategy for breakfast“ – dieser vielzitierte Satz von Peter Drucker beschreibt knapp und eindrucksvoll die Bedeutung von Unternehmenskultur für den Erfolg der Unternehmen im Allgemeinen und auch für das Gelingen von Change Projekten im speziellen. Für HR-Spezialisten gehört das Wissen um die Bedeutung und die praktische Relevanz der Unternehmenskultur sowie die Kenntnis der Einflussmöglichkeiten darauf zum notwendigen Rüstzeug in der täglichen Arbeit. In diesem Kurs werden die theoretischen Grundlagen für die Beschäftigung mit Corporate Culture erklärt sowie praktische Kenntnisse der Instrumente zur Gestaltung der Unternehmenskultur vermittelt. Anschließend werden anhand von praktischen Beispielen und Fallstudien unterschiedliche Herausforderungen in der Personalarbeit im Zusammenhang mit Corporate Culture dargestellt und deren Lösungen diskutiert. Im zweiten Teil des Kurses wird das Thema Change Management fokussiert, wobei Change Management zunächst von verwandten Konzepten wie Organisationsentwicklung und unternehmerischer Wandel abgegrenzt wird. Anschließend werden die theoretischen Grundlagen und die aktuelle praktische Relevanz von Change Management betrachtet und die Handlungsoptionen von HR-Spezialisten in Change-Management-Projekten veranschaulicht. Bei Change Projekten in Unternehmen spielt neben der wirtschaftlichen Betrachtungsweise der sozio-kulturelle Betrachtungswinkel eine entscheidende Rolle. Ohne Verständnis der Unternehmenskultur und der notwendigen Anpassungen dieser Kultur können Change-Management-Projekte nicht gelingen. Deshalb werden diesem Kurs die Instrumente und Methoden für die Analyse von Corporate Culture sowie die Implementierung notwendiger Veränderungen vorgestellt und anhand von praktischen Beispielen diskutiert.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Begriff Corporate Culture zu definieren, seine einzelnen Aspekte und deren Relevanz bei der Personalarbeit zu benennen und einzuschätzen.
- die theoretischen Grundlagen von Corporate Culture zu erfassen und deren Relevanz zu verstehen.
- die Grundlagen von Change Management und die damit verbundenen Herausforderungen bei der Führung zu beherrschen und in die Praxis zu transformieren.
- die besondere Rolle der Unternehmenskultur im Change Management und bei Change Projekten zu verstehen.
- die internen und externen Rahmenbedingungen von Change Management zu benennen und deren Bedeutung für die Praxis zu analysieren.
- ihr Wissen und Anwendungsbeispiele zu den Instrumenten und Methoden des Change Managements und der Organisations- bzw. Kulturentwicklung einzuordnen.
- die Herausforderungen der organisatorischen Implementierung von Change Projekten und Organisationsentwicklung zu verstehen und zu analysieren.
- die besondere Rolle der Unternehmenskultur bei Unternehmenskooperationen und -zusammenschlüssen zu verstehen.

Kursinhalt

1. Theoretische Grundlagen von Corporate Culture/Unternehmenskultur
 - 1.1 Begriff und Definitionen
 - 1.2 Ebenen der Unternehmenskultur
 - 1.3 Kulturtypen
 - 1.4 Wirkung und Funktionen von Unternehmenskultur
 - 1.5 Corporate Culture und Subkulturen
2. Theoretische Grundlagen von Change Management und Organisationsentwicklung
 - 2.1 Begriff und Definitionen
 - 2.2 Hemmnisse und Widerstände im organisatorischen Wandel
 - 2.3 Organisationstheoretische Ansätze: klassische, verhaltensorientierte, entscheidungsorientierte, situative und systemorientierte Ansätze
 - 2.4 Phasenmodelle Change Management (z.B. Kotter)
3. Die Rolle der Unternehmenskultur in Change Projekten
 - 3.1 Growth und Fixed Mindset
 - 3.2 Führungskultur und deren Bedeutung bei Change Projekten
 - 3.3 Kommunikationskultur in Change Projekten

4. Instrumente und Methoden von Change Management und Kulturentwicklung und -veränderung
 - 4.1 Veränderung der Unternehmenskultur: Strategieentwicklung und Implementierung
 - 4.2 Mitarbeiterbefragungen, Kick-Off Meetings, Workshops, Großgruppenverfahren: z.B. World Café, Zukunftswerkstatt, Open Space, Unternehmenstheater, Events
 - 4.3 Methoden für Organisationsentwicklung und kontinuierlichen 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

- Doppler, K. (2019): Change-Management: den Unternehmenswandel gestalten, 14. Aufl., Campus, Frankfurt.
- Frese, E./Graumann, M./Theuvsen, L. (2019): Grundlagen der Organisation: Entscheidungsorientiertes Konzept der Organisationsgestaltung, 11. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Herget, J. (2020): Unternehmenskultur gestalten : Systematisch zum nachhaltigen Unternehmenserfolg, Springer, Berlin/Heidelberg.
- Homma, N. (2015): Unternehmenskultur und Führung: Den Wandel gestalten - Methoden, Prozesse, Tools, 2. Aufl., Springer Gabler, Wiesbaden.
- Kostka, C. (2016): Change Management. Das Praxisbuch für Führungskräfte, Hanser, München.
- Kotter, John P. (2011): Leading Change. Wie Sie Ihr Unternehmen in acht Schritten erfolgreich verändern, Vahlen, München.
- Kotter, J./Rathgeber, H. (2016): Das Pinguin-Prinzip. Wie Veränderung zum Erfolg führt, Droemer HC, München.
- Kroehl, R. R. (2016): Change-Management: Veränderungsinitiativen erfolgreich steuern, 2. Aufl., UVK Verlagsgesellschaft, Konstanz.
- Lauer, T.: Change Management: Grundlagen und Erfolgsfaktoren, 3. Aufl., Springer, Berlin/Heidelberg 2019.
- Rheinhardt, K. (2020): Digitale Transformation der Organisation: Grundlagen, Praktiken und Praxisbeispiele der digitalen Unternehmensentwicklung, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Sackmann, S. (2017): Unternehmenskultur: Erkennen – Entwickeln – Verändern, 2. Aufl., Springer Gabler, Wiesbaden.
- Schein, E. (2010): Organisationskultur: The Ed Schein corporate culture survival guide, 3. Aufl., EHP, Bergisch Gladbach.
- Schiersmann, C./Thiel, H.-U. (2018): Organisationsentwicklung: Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen, 5. Aufl., Springer Gabler, Wiesbaden.
- Vahs, D. (2019): Organisation: Ein Lehr- und Managementbuch, 10. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.

Weiterführende Literatur

- 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
- 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	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.

DSCCCM042401

Arbeits- und Organisationspsychologie

Modulcode: APORGPSY

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	Kurs- und Prüfungssprache 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.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Arbeits- und Organisationspsychologie

Kurscode: APORGPSY01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	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	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
112,5 h	37,5 h	0 h	0 h	0 h	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

Corporate & Employer Brand Management

Modulcode: DSCEBM0424

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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Dr. Anastasia Hermann (Corporate & Employer Brand Management)

Kurse im Modul

- Corporate & Employer Brand Management (DSCEBM042401)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Referat, 15 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Grundlagen des Markenmanagements
- Markenverständnis von Corporate- und Employer Brands
- Zusammenspiel von Corporate- und Employer Brand
- Employer Brands gestalten, führen und -kontrollieren
- internationale Fallbeispiele und Best Practices des Corporate- und Employer Brand Managements

<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"> ▪ die Konzepte des Markenmanagements, die Bedeutung und Funktionsweisen von Marken und Markenstrategien zu verstehen und einzuschätzen. ▪ die Bedeutung und Funktionsweisen der Corporate- und der Employer Brand zu verstehen und diese in das System des Markenmanagements einzuordnen. ▪ Positionierungsansätze des Employer Brand Managements einzuordnen und die zentralen Handlungsfelder und Vorgehensweisen im Rahmen des identitätsorientierten Employer Brand Managements anzuwenden. ▪ die strategischen und operativen Instrumente des Corporate- und Employer Brand Managements zu kennen und zu verstehen und Wege zur Gestaltung und Implementierung der Employer Brand nach innen und außen zu entwickeln. ▪ Instrumente und Vorgehensweisen zum Monitoring und Controlling des Employer Brand Managements zu definieren und für die Praxis anzuwenden. 	
<p>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</p> <p>Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen</p>	<p>Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule</p> <p>Alle Bachelor-Programme im Bereich Marketing & Vertrieb</p>

Corporate & Employer Brand Management

Kurscode: DSCEBM042401

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs wird das aktuelle Verständnis von Personalmarketing und die damit verbundenen Konzepte des Employer Brand Managements und Corporate Brand Managements vermittelt und in das Personalmanagement eingeordnet. Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter werden in der heutigen Wissensgesellschaft und dem vorherrschenden unsicheren Wirtschaftsumfeld zu der wertvollsten Ressource der Unternehmen und zudem zu einem knappen Gutten auf den Arbeitsmärkten. Vor diesem Hintergrund können Unternehmen nicht mehr länger darauf vertrauen, dass sich ihr Personalbedarf durch ausreichende Anzahl qualifizierter Bewerber gefüllt wird, sondern müssen an ihrer Positionierung als Arbeitgeber arbeiten. Ein zentraler Schritt auf diesem Weg ist die Entwicklung einer - im Idealfall authentischen und unverwechselbaren - Arbeitgebermarke. In diesem Kurs wird die Herleitung einer Arbeitgebermarke unter Berücksichtigung der gewünschten Positionierung am Arbeitsmarkt sowie der Besonderheiten des Arbeitgebers und deren Produkt- der Dienstleistungsmarken veranschaulicht. Hierfür wird zunächst auf das Verständnis von Marken allgemein und die Grundlagen von Markenpositionierung eingegangen. Danach werden die Besonderheiten von Employer und Corporate Brands im Vergleich zu Produkt-Brands betrachtet. Employer Branding ist in den meisten größeren Unternehmen in Deutschland heutzutage kein exotischer Begriff, sondern eine etablierte Größe im Bereich Personal. Viele Unternehmen vertrauen bei der Entwicklung und Umsetzung deren Employer-Branding-Maßnahmen auf externe spezialisierte Agenturen, einige, in der Regel sehr große Unternehmen, haben eigene Stellen dafür geschaffen. In jeden Fall ist fundiertes Wissen über die Funktionsweisen, Vor- und Nachteile von Employer-Branding-Instrumenten von essentieller Bedeutung, um die Employer-Branding-Aktivitäten effektiv steuern zu können. Um die Effektivität und die Effizienz der Instrumente und einzelner Maßnahmen zu beurteilen, werden in diesem Kurs abschließend Techniken vom Employer-Branding-Controlling vermittelt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Konzepte des Markenmanagements, die Bedeutung und Funktionsweisen von Marken und Markenstrategien zu verstehen und einzuschätzen.
- die Bedeutung und Funktionsweisen der Corporate- und der Employer Brand zu verstehen und diese in das System des Markenmanagements einzuordnen.
- Positionierungsansätze des Employer Brand Managements einzuordnen und die zentralen Handlungsfelder und Vorgehensweisen im Rahmen des identitätsorientierten Employer Brand Managements anzuwenden.
- die strategischen und operativen Instrumente des Corporate- und Employer Brand Managements zu kennen und zu verstehen und Wege zur Gestaltung und Implementierung der Employer Brand nach innen und außen zu entwickeln.
- Instrumente und Vorgehensweisen zum Monitoring und Controlling des Employer Brand Managements zu definieren und für die Praxis anzuwenden.

Kursinhalt

1. Grundlagen des Markenmanagements
 - 1.1 Relevanz von Marken für Unternehmen im Rückblick und in der heutigen Zeit
 - 1.2 Wahrnehmung und Funktionsweise von Marken
 - 1.3 Markenwert als Zielgröße des Brand Managements
 - 1.4 Identitätsorientierte Markenführung
 - 1.5 Grundsätzliche Markenstrategien
 - 1.6 Zielgruppenmanagement
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. (2012): Personalmarketing 2.0: vom Employer-Branding zum Recruiting, 2. Aufl., Luchterhand Verlag GmbH, Köln.
- Buckmann, J. (Hrsg.) (2017): Einstellungssache: Personalgewinnung mit Frechmut und Können: Frische Ideen für Personalmarketing und Employer Branding, 2. Aufl., Springer Gabler, Wiesbaden.
- Burmann, C./Halaszovich, T./Schade, M./Piehler, R.(2018): Identitätsbasierte Markenführung: Grundlagen - Strategie - Umsetzung – Controlling; 3. Aufl., Springer Gabler, Wiesbaden.
- Esch, F.-R. (2019): Handbuch Markenführung, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Esch, F.-R. (2017): Strategie und Technik der Markenführung; 9. Aufl., Vahlen, München.
- Esch, F.-R./Tomczak, T./Kernstock, J./Langner, T./Redler, J. (2019): Corporate Brand Management: Marken als Anker strategischer Führung von Unternehmen; 4. Aufl., Springer Gabler, Wiesbaden.
- Hesse, G./Mattmüller R. (Hrsg.) (2017): Perspektivwechsel im Employer Branding: Neue Ansätze für die Generationen Y und Z; 2. Aufl., Springer Gabler, Wiesbaden.
- Immerschitt, W./Stumpf, M. (2019): Employer Branding für KMU: Der Mittelstand als attraktiver Arbeitgeber; 2. Aufl., Springer Gabler, Wiesbaden.
- Kanning, U. (2017): Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung: Forschungsbefunde und Praxistipps aus der Personalpsychologie, Springer, Berlin/Heidelberg.
- Keller, K.L. (2019): Strategic Brand Management: Building, Measuring and Managing Brand Equity; 5. Aufl., Pearson, Harlow.
- Kriegler, W. R. (2021): Praxishandbuch Employer Branding: Mit starker Marke zum attraktiven Arbeitgeber werden; 4. Aufl. Haufe, Planegg.
- Meffert, H./Burmman, C/Koers, M. (2012): Markenmanagement: Identitätsorientierte Markenführung und praktische Umsetzung; 2. Aufl., Springer Gabler, Wiesbaden.
- von Walter, B./Kremmel, D. (2016): Employer Brand Management: Arbeitgebermarken aufbauen und steuern, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Wilbers, M. (2018): Employer Branding-Projekte erfolgreich gestalten: Ein praxisorientierter Leitfaden zur Entwicklung einer Arbeitgebermarke, Springer, Berlin.

Weiterführende Literatur

- 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	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.

DSCEBM042401

7. Semester

Internationales Personalmanagement

Modulcode: DSIP1024

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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Susanne Haenel (Internationales Personalmanagement)

Kurse im Modul

- Internationales Personalmanagement (DSIP102401)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Kulturdimensionen und -betrachtungsweisen
- Internationale Entsendungen und Gastlandbesonderheiten
- Dilemma zwischen globalen Standards und lokaler Anpassung
- internationale Personalrekrutierung und -auswahl
- internationale Personalentwicklung mit Schwerpunkt auf global Talent Management und internationaler Führungskräfteentwicklung
- Diversity Management
- Aufbau- und Ablauforganisation multinationaler Organisationen

Qualifikationsziele des Moduls

Internationales Personalmanagement

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundlagen des internationalen Managements zu kennen und diese als Rahmenbedingung des internationalen Personalmanagements einzuordnen.
- den Einflussfaktor Kultur und seine Effekte auf das Personalmanagement in einem globalen Unternehmen zu verstehen und dessen Auswirkungen bpsw. auf die Arbeitsmotivation zu erkennen.
- einen Überblick über die Besonderheiten internationaler Arbeitsbeziehungen und des internationalen Arbeitsrechts zu erlangen.
- die Besonderheiten der internationalen Personalrekrutierung und -auswahl zu kennen sowie spezifische Risiken und Chancen im internationalen Personaleinsatz im Praxisbeispiel anzuwenden.
- die Besonderheiten der internationalen Personalentwicklung zu kennen und Faktoren für die Entwicklung international versierter Führungskräfte zu identifizieren.
- die Chancen und Risiken sowie Erfolgsfaktoren bei der Entsendung von Expatriates zu benennen und den vollständigen Prozess der Mitarbeiterentsendung zu überblicken.
- alternative Konzepte der internationalen Personalführung zu verstehen und diese auf die Führung globaler und virtueller Teams zu übertragen.
- Diversity Management in der Teamarbeit multikultureller Organisationen zu erfahren und praxisorientierte Umsetzungsmöglichkeiten zu erkennen.
- alternative Organisationsmodelle für das internationale Personalmanagement aufzuzeigen und das Dilemma aus internationaler Standardisierung und lokaler Anpassung zu verstehen.
- aktuelle Herausforderungen und Trends des Personalmanagements von multinationalen Unternehmen zu verstehen und zu reflektieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Internationales Personalmanagement

Kurscode: DSIP102401

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	1,5	5	keine

Beschreibung des Kurses

Internationales Personalmanagement zeichnet sich durch eine erhöhte Komplexität und vielschichtige Herausforderungen aus, da sich die unternehmerische Tätigkeit auf zwei oder mehr Länder erstreckt. Ziel des Kurses ist es, einen Überblick über die Besonderheiten, Chancen, Risiken und Herausforderungen im länderspezifischen als auch länderübergreifenden Personalmanagement zu vermitteln. Dazu werden die kulturspezifischen Besonderheiten und Erfordernisse unterschiedlicher Mitarbeitergruppen erörtert und verschiedene Kulturbetrachtungsweisen diskutiert. Ebenso wird die erweiterte Rolle von HR im internationalen Kontext erörtert und die Relevanz von Diversity grundlegend dargestellt. Flankierend werden die Besonderheiten internationaler Arbeitsbeziehungen, die Ansätze des internationalen Arbeitsrechts und unterschiedliche Verständnisse von Ethik und Arbeitsmotivation inter- oder multinationaler Unternehmen dargestellt. Darauf aufbauend werden die wichtigsten Funktionsfelder im internationalen Personalmanagement, die Personalrekrutierung und -auswahl, die Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland (Personaleinsatz), die Personalentwicklung und -führung im internationalen Kontext einerseits grundlegend und andererseits anhand von Fallbeispielen praxisorientiert veranschaulicht. Insbesondere wird im Rahmen des internationalen Personaleinsatzes die Entsendungen von Mitarbeiter*innen (Expatriates) in ausländische Tochtergesellschaften und der Einfluss der Stammhausmitarbeiter auf die ausländische Tochterfirma und vice versa behandelt und analysiert. Im Rahmen der internationalen Personalentwicklung wird die Notwendigkeit von `global leadership development` und `global talent management` thematisiert und die Relevanz eines internationalen Kompetenzmanagements diskutiert. Dabei werden auch die Besonderheiten des Personalmanagements bei länderübergreifenden Fusionen und Unternehmenskäufen dargestellt und Hindernisse oder Widerstände thematisiert. Im Zuge dessen werden sowohl die Auswirkungen der kulturellen Unterschiede auf die Personalführung als auch internationale Führungsansätze und ihre Umsetzbarkeit bei Mitarbeiter*innen und globalen oder virtuellen Teams anhand konkreter Beispiele erläutert. Der Kurs wird abgerundet mit einem Blick auf die internationalen Perspektiven auf Organisationen, d.h. bzgl. der Organisationsstruktur und der Abläufe sowie auf aktuelle Veränderungen in Organisationen und den Trends des internationalen Personalmanagements.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundlagen des internationalen Managements zu kennen und diese als Rahmenbedingung des internationalen Personalmanagements einzuordnen.
- den Einflussfaktor Kultur und seine Effekte auf das Personalmanagement in einem globalen Unternehmen zu verstehen und dessen Auswirkungen bpsw. auf die Arbeitsmotivation zu erkennen.
- einen Überblick über die Besonderheiten internationaler Arbeitsbeziehungen und des internationalen Arbeitsrechts zu erlangen.
- die Besonderheiten der internationalen Personalrekrutierung und -auswahl zu kennen sowie spezifische Risiken und Chancen im internationalen Personaleinsatz im Praxisbeispiel anzuwenden.
- die Besonderheiten der internationalen Personalentwicklung zu kennen und Faktoren für die Entwicklung international versierter Führungskräfte zu identifizieren.
- die Chancen und Risiken sowie Erfolgsfaktoren bei der Entsendung von Expatriates zu benennen und den vollständigen Prozess der Mitarbeiterentsendung zu überblicken.
- alternative Konzepte der internationalen Personalführung zu verstehen und diese auf die Führung globaler und virtueller Teams zu übertragen.
- Diversity Management in der Teamarbeit multikultureller Organisationen zu erfahren und praxisorientierte Umsetzungsmöglichkeiten zu erkennen.
- alternative Organisationsmodelle für das internationale Personalmanagement aufzuzeigen und das Dilemma aus internationaler Standardisierung und lokaler Anpassung zu verstehen.
- aktuelle Herausforderungen und Trends des Personalmanagements von multinationalen Unternehmen zu verstehen und zu reflektieren.

Kursinhalt

1. Internationalisierung als Rahmenbedingung des internationalen Personalmanagements
 - 1.1 Globalisierung als Megatrend der Zukunft
 - 1.2 Grundlagen des internationalen Managements
 - 1.3 Internationales strategisches Personalmanagement
 - 1.4 Gestaltungsalternativen eines internationalen, multinationalen, globalen und transnationalen Personalmanagements
2. Kultur als Rahmenbedingung des internationalen Personalmanagements
 - 2.1 Bedeutung der Kultur für das internationale Personalmanagement
 - 2.2 Kulturelle Erklärungsansätze (z.B. Hofstede, Trompenaar, Globe-Study)
 - 2.3 Prozess der kulturellen Anpassung
 - 2.4 Kulturvergleichende Länderstudien
3. Internationale Arbeitsbeziehungen, Ethik und internationales Arbeitsrecht

4. Internationale Personalrekrutierung und -auswahl
 - 4.1 Internationale Rekrutierungsstrategien
 - 4.2 Auswahlverfahren und internationaler Personaleinsatz
 - 4.3 Globales Talentmanagement
5. Entsendung/Expatriation von Mitarbeitern in ausländische Tochtergesellschaften
 - 5.1 Ziele, Chancen und Risiken von Auslandseinsätzen
 - 5.2 Entsendungsprozess: Vorbereitung, Durchführung und Reintegration von Expatriates
 - 5.3 Besonderheiten in der Vertrags- und Entgeltgestaltung von Expatriates
6. Internationale Personalentwicklung
 - 6.1 Perspektiven auf das Karrieremanagement
 - 6.2 Interkulturelle Kompetenzerweiterung und Kompetenzmanagement
 - 6.3 Global Leadership Development - Besonderheiten bei der Entwicklung von Führungskräften im globalen Kontext
7. Internationale Personalführung
 - 7.1 Auswirkungen unterschiedlicher kultureller Prägungen auf die Personalführung
 - 7.2 Internationale Führungsansätze (ethnozentrisch, polyzentrisch, geozentrisch, regiozentrisch)
 - 7.3 Führung von globalen und virtuellen Teams
 - 7.4 Diversity-Management in der Teamarbeit
8. Organisation des internationalen Personalmanagements
 - 8.1 Design und Struktur multinationaler Organisationen
 - 8.2 Dilemma zwischen globalen Standards und lokaler Anpassung
9. Aktuelle Herausforderungen und Trends des internationalen Personalmanagements

Literatur

Pflichtliteratur

- Al Ariss, A. K./Cerdin, J. L./Brewster, C. (2016): International migration and international human resource management. In: Dickmann, M./Brewster, C./Sparrow, P. (Hrsg.): International Human Resource Management. 3. Aufl., Routledge, London, S. 271-290.
- Briscoe, D./Schuler, R./Tarique, I. (2015): Policies and Practices for Multinational Enterprises. 5. Aufl., Routledge, New York and London.
- Cascio, W. F./Boudreau, J. W. (2016): The search for global competence. From international HR to talent management. In: Journal of World Business, 51. Jg., Heft 1, S. 103-114.
- Chung, C. (2015): The Conceptualization of Global Integration and Local Responsiveness in International HRM Research: A Review and Directions for Future Research. In: Discussion Paper JHD-2015-02, Henley Business School.
- Collings, D.G./ Isichei, M. (2018): The shifting boundaries of global staffing: integrating global talent management, alternative forms of international assignments and non-employees into the discussion. In: The International Journal of Human Resource Management (Hrsg.), vol. 29, Nr. 1, Routledge, S. 165-187.
- Covarrubias Venegas, B./Thill, K./Domnanovich, J. (2018): Personalmanagement. Internationale Perspektiven und Implikationen für die Praxis, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung (2012): Perspektiven, Strukturen, Erfolgsfaktoren, Praxisbeispiele, DGFP-Praxis Edition, 103, Bielefeld.
- Dowling, P. J./ Festing, M./Engle, A. (2013): International Human Resource Management. 6. Aufl., Cengage Learning, Andover.
- Edwards, T./Rees, C. (2016): International Human Resource Management. Globalization, National Systems and Multinational Companies. 3. Aufl., Pearson Deutschland.
- Hofstede, G./Hofstede, G.J./Minkov, M. (2010): Cultures and Organizations: software of the Mind: Intercultural cooperation and Its Importance for Survival. 3. Aufl., McGraw Hill, New York.
- Holtbrügge, D./Welge, M.K. (2015): Internationales Management. Theorien, Funktionen, Fallstudien. 6. Aufl. Schäffer-Poeschel, Stuttgart
- Reiche, B. S./Harzing, A. W. (2011): International assignments. In: Harzing, A. W./Pinnington, A. (Hrsg.): International human resource management. 3. Auflage, Sage, Boston, S. 185-226.
- Waldkirch, K. (2018): Erfolgreiches Personalmanagement in China. Rekrutierung, Mitarbeiterführung, Verhandlung. 3. Aufl., Springer Gabler, Wiesbaden.

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 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.

DSIP102401

Personalcontrolling und Payroll

Modulcode: DSPP1024

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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Susanne Haenel (Personalcontrolling und Payroll)

Kurse im Modul

- Personalcontrolling und Payroll (DSPP102401)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Seminararbeit

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Grundlagen und Trends des Personalcontrollings
- Datenerhebung, -verwendung und -auswertung
- strategische vs. operative Effektivität des Personalcontrollings
- Kennzahlensysteme und lebenszyklusorientiertes Personalcontrolling
- Gliederung der Personalkosten
- Überblick über das Entgeltmanagement und die betriebliche Entgeltpolitik
- Formen unterschiedlicher Vergütungsmodelle und Zusatzleistungen sowie deren Wirkungsweisen
- Verstehen und Erlernen des Aufbaus und der Bestandteile einer konkreten Entgeltabrechnung

Qualifikationsziele des Moduls**Personalcontrolling und Payroll**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Relevanz und den Wertschöpfungscharakter des Personalcontrollings für die Organisationen zu verstehen und die wesentlichen Konzepte und Instrumente zu benennen.
- das Personalcontrolling als Bereichscontrolling abzugrenzen und die Ebenen des Personalcontrollings zu unterscheiden.
- das Personalcontrolling als Steuerungsinstrument personalwirtschaftlicher Strukturen und Prozesse mit dem Ziel der Sicherung oder Verbesserung der Wirtschaftlichkeit zu erklären.
- geeignete Kennzahlen und deren Aussagekraft und Wirkungsweisen im Rahmen eines lebenszyklusorientierten Personalcontrollings zu analysieren und einzuschätzen.
- die zukünftigen Herausforderungen und den Einfluss wichtiger Megatrends, allen voran der demographische Wandel und die Digitalisierung auf das Personalcontrolling anzuführen
- den Inhalt und Aufbau einer Entgeltabrechnung zu erklären und anhand eines konkreten Praxisbeispiels eine Lohn- und Gehaltsabrechnung darzustellen.
- den Beitrag einer professionellen Vergütungspolitik für den Unternehmenserfolg zu benennen und zu wissen, welche Theoriezusammenhänge zwischen HRM- und Unternehmenszielen existieren und welche Konsequenzen das für die Organisation der Personalvergütung und des Personalcontrollings hat.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Personalcontrolling und Payroll

Kurscode: DSPP102401

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	1,5	5	keine

Beschreibung des Kurses

Der Kurs vermittelt neben den Grundlagen des Personalcontrollings hinsichtlich der Begrifflichkeiten auch wichtige Konzepte und Instrumente des Personalcontrollings. Dabei werden die dynamischen Wechselwirkungen zwischen Kennzahlensystemen des Personalcontrollings und des lebenszyklusorientierten Personalmanagements herausgestellt. Besondere Beachtung finden in dem Kurs wichtige Megatrends wie bspw. der demografische Wandel oder die Digitalisierung, die einen besonderen Einfluss auf den unternehmerischen Wertschöpfungsprozess haben und deren Einfluss auf das Personalcontrolling vertiefend dargelegt wird. Inhaltlich wird das Thema Personalcontrolling durch das Kennenlernen und Anwenden praxisorientierter Kennzahlensysteme und deren Anforderungen, eines funktionierenden Datenmanagements sowie einer aussagekräftigen Human Resource Balanced Scorecard abgerundet sowie Sonderanalysen des strategischen und operativen Personalcontrollings thematisiert. Im Rahmen des Entgeltmanagements werden die Personalkosten differenziert betrachtet und die Entgeltabrechnung inhaltlich und vom Aufbau her in seine einzelnen Bestandteile zerlegt. Dabei werden die Beitragssätze, Steuerklassen und der Prozess von Brutto zu Netto erklärt und anhand eines konkreten Praxisbeispiels eine Lohn- und Gehaltsabrechnung erstellt und analysiert. Zum anderen wird die betriebliche Entgeltpolitik in ihrer Gesamtheit, also der Bereich Compensation und Benefits erklärt, unterschiedliche Vergütungsmodelle sowie flexible und individuelle Zusatzleistungen mit ihren Vor- und Nachteilen für Mitarbeiter und Unternehmen dargelegt und in Verbindung zum Personalcontrolling gebracht.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Relevanz und den Wertschöpfungscharakter des Personalcontrollings für die Organisationen zu verstehen und die wesentlichen Konzepte und Instrumente zu benennen.
- das Personalcontrolling als Bereichscontrolling abzugrenzen und die Ebenen des Personalcontrollings zu unterscheiden.
- das Personalcontrolling als Steuerungsinstrument personalwirtschaftlicher Strukturen und Prozesse mit dem Ziel der Sicherung oder Verbesserung der Wirtschaftlichkeit zu erklären.
- geeignete Kennzahlen und deren Aussagekraft und Wirkungsweisen im Rahmen eines lebenszyklusorientierten Personalcontrollings zu analysieren und einzuschätzen.
- die zukünftigen Herausforderungen und den Einfluss wichtiger Megatrends, allen voran der demographische Wandel und die Digitalisierung auf das Personalcontrolling anzuführen
- den Inhalt und Aufbau einer Entgeltabrechnung zu erklären und anhand eines konkreten Praxisbeispiels eine Lohn- und Gehaltsabrechnung darzustellen.
- den Beitrag einer professionellen Vergütungspolitik für den Unternehmenserfolg zu benennen und zu wissen, welche Theoriezusammenhänge zwischen HRM- und Unternehmenszielen existieren und welche Konsequenzen das für die Organisation der Personalvergütung und des Personalcontrollings hat.

Kursinhalt

1. Grundlagen des Personalcontrollings
 - 1.1 Begriffsdefinition, Ziele und Aufgaben
 - 1.2 Zukunft und neue Herausforderungen des Personalcontrollings
 - 1.3 Ebenen und Grenzen des Personalcontrollings
2. Instrumentarium des Personalcontrollings und Messung von Inputleistung
 - 2.1 Datenerhebung
 - 2.2 Datenauswertung
 - 2.3 Datenverwendung und Personalinformationssystem
 - 2.4 Balanced Scorecard, Benchmarking und Zero-Base-Budgeting
3. Personalcontrolling und Kennzahlensysteme
 - 3.1 Kennzahlensysteme als Steuerungscockpit im HR-Prozess
 - 3.2 Anforderungen an Kennzahlensysteme und Kennzahlenvergleiche
 - 3.3 Analyse dynamischer Wechselwirkungen und Verknüpfung mit dem Unternehmenscontrolling
 - 3.4 Personalcontrolling in der Praxis – strategisches vs. operatives Personalcontrolling

4. Lebenszyklusorientiertes Personalcontrolling
 - 4.1 Personalbedarfsplanung als Grundlage
 - 4.2 Personalbeschaffung und -einsatz
 - 4.3 Personalentwicklung
 - 4.4 Personalfreisetzung
5. Entgeltmanagement und Payroll
 - 5.1 Payroll als unterschätzte HR-funktion
 - 5.2 Gliederung von Personalkosten
 - 5.3 Inhalte und Aufbau einer Personalabrechnung
 - 5.4 Strategische Aspekte, Ansätze und Organisation von Compensation and Benefits
 - 5.5 Formen fixer und variable Vergütungsmodelle
 - 5.6 Formen flexibler und individueller Zusatzleistungen
 - 5.7 Weiterentwicklung eines effektiven Entgeltmanagements und deren Wirkungsweisen
6. Trends des Personalcontrollings
 - 6.1 Demographieorientiertes Personalcontrolling, Altersorientierung und HR-Kennzahlen
 - 6.2 Digitalisierung – funktionierende Personalinformationssysteme und digitale Personalakte
 - 6.3 Internationales Personalcontrolling als strategisches Steuerungsinstrument
7. Rahmenbedingungen des Personalcontrollings
 - 7.1 Rechtliche Rahmenbedingungen
 - 7.2 Ethischer Rahmen

Literatur

Pflichtliteratur

- Bender, P./Fischer, S./Tigges, J./Weiss, K./Wolf, G. (2014): Nachhaltiges Leistungs- und Vergütungsmanagement. Klarheit schaffen, Führung unterstützen. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Amalou-Döpfkem L./Süß, S. (2013): Personalcontrolling als Machtquelle des Personalmanagements? In: Personalquarterly, Heft 1, Freiburg, S. 40-45 (Datenbank: WISONet).
- Bröckermann, R. (2016): Personalwirtschaft. Lehr -und Übungsbuch für Human Resource Management. 7. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- DGFP e.V. (Hrsg.) (2013): Personalcontrolling für die Praxis, Konzept – Kennzahlen – Unternehmensbeispiele. 2. Aufl., W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- Foerster, A. (2014): Zuwendungen an Arbeitnehmern optimal gestalten. In: DATEV Kompaktwissen Personal, 6. Aufl. Nürnberg (Datenbank: WISONet.).
- Hafner, R./Polanski, A. (2015): Kennzahlen-Handbuch für das Personalwesen, 2. Aufl., P raxium-Verlag, Zürich.
- Hoffmann, E. (2018): Personalentwicklung und –controlling. Strategien für den Mittelstand. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Kampkotter, P./Laske, K/Sliwka D. (2015): Variable Vergütung in Deutschland. In: PERSONALquarterly, Heft 3, Freiburg, S. 10-15 (Datenbank WISO.net).
- Schmeisser, W. et al. (2019): Entgeltmanagement. Betriebliche Grundlagen und moralische Gerechtigkeitslücke. UVK Verlag, Konstanz.
- Schulte, C. (2012): Personal-Controlling mit Kennzahlen. 3. Auflage, Vahlen, München.
- Troger, H. (2019): 7 Erfolgsfaktoren für wirksames Personalmanagement. Springer Gabler, Wiesbaden.

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 Seminar
--------------------------------------	---------------------------

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

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

Lehrmethoden
Seminar mit integrierten (Gruppen-)arbeiten, Diskussionen und Übungen

DSPP102401

Aktuelle Fragen und Entwicklungen agiler Organisationen

Modulcode: DSAFE01024

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Susanne Haenel (Aktuelle Fragen und Entwicklungen agiler Organisationen)

Kurse im Modul

- Aktuelle Fragen und Entwicklungen agiler Organisationen (DSAFE0102401)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Referat, 15 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Bedeutung und Relevanz von Agilität
- agiles Mindset, Werte und Prinzipien
- Eigenschaften agiler Organisationen – Kernelement Selbstorganisation
- agile Organisationskultur – Herausforderungen für die kulturelle Anpassung (bspw. Kulturmodell von Laloux)
- aktuelle Entwicklungen und Trends evolutionärer Organisationen
- Komplexität als Haupttreiber agiler Arbeitsmethoden wie bspw. Scrum oder Kanban
- moderne Arbeitsgestaltung – Bürokonzepte und hierarchiefreie Raumgestaltung
- agiles Change Management
- Kommunikation in agilen Organisationen
- Merkmale, Formen und Trends agiler Organisationsstrukturen (bspw. Holacracy)
- aktuelle Möglichkeiten und Entwicklungen agiler Organisationen in KMUs
- Trends und Methoden bei der Implementierung von Agilität in Organisationen
- aktuelle Trends eines agilen Personalmanagements
- Bewältigung des Spannungsfeldes von Organisationen zwischen Agilität und Stabilität
- aktuelle Fragen und Trends eines Führungsverständnisses für eine agile Führungskraft (bspw. empowering leadership, shared leadership etc.)
- aktuelle Trends einer agilen Personalentwicklung (bspw. agiles und kontinuierliches Lernen und Talentförderung)
- aktuelle Trends agiler Vergütungsmethoden
- aktuelle Trends eines agilen Personalmarketings und Employer Brandings
- aktuelle Trends einer agilen Personalgewinnung und -auswahl
- aktuelle Trends eines agilen Personaleinsatzes
- aktuelle Trends agiler Organisationen im internationalen Kontext

Qualifikationsziele des Moduls

Aktuelle Fragen und Entwicklungen agiler Organisationen

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung und Besonderheiten agiler Organisationen zu verstehen und die Treiber von Agilität zu diskutieren.
- Agilität als „Mindset“ und die Kundenorientierung in dieser Haltung zu erkennen und zu reflektieren.
- die Relevanz agiler Methoden der Arbeitsgestaltung wie bspw. Scrum und Kanban zu erkennen und ihre Merkmale und Vorteile für die Praxis zu beurteilen.
- die Möglichkeiten bei der Gestaltung agiler Bürokonzepte zu analysieren und die hierarchiefreie Raumgestaltung als Voraussetzung für agiles Denken, Handeln und Führen zu bewerten.
- das Spannungsfeld zwischen Agilität und Stabilität zu erkennen, in dem sich Organisationen aktuell befinden und praktische Handlungsempfehlungen zur Lösung dieses Spannungsfeldes zu entwickeln.
- die Besonderheiten und Herausforderungen bei der Einführung agiler Organisationsstrukturen zu beurteilen und auf ihre Praxistauglichkeit hin zu überprüfen und einzuschätzen.
- Best-Practice-Beispiele zu aktuellen Fragen und Entwicklungen bei der Gestaltung agiler Organisationen zu erkennen und in den Kontext der Arbeitswelt 4.0. zu bringen.
- aktuelle Fragen und Entwicklungen agiler Organisationen auf die praktische Arbeit im Personalmanagement zu übertragen und diese anhand der eigenen praktischen Tätigkeit zu reflektieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Aktuelle Fragen und Entwicklungen agiler Organisationen

Kurscode: DSAFEO102401

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	3	5	keine

Beschreibung des Kurses

Das Modul dient der Vermittlung aktuellster Themengebiete bei der Gestaltung agiler Organisationen und soll diese kurzfristig aufgreifen und in das Curriculum integrieren. Die Übersicht über die Lehrinhalte des Moduls ist von dem zuständigen Dozenten in Absprache mit dem Modulverantwortlichen regelmäßig an aktuelle Fragen, Entwicklungen und Trends bei der Gestaltung sowohl der Auf- als auch der Ablauforganisation agiler Organisationen anzupassen und dient daher als eine erste Arbeitsgrundlage. Agilität ist ein neuer Begriff, der sich sowohl in der Unternehmenspraxis als auch in der Managementliteratur als zentraler Aspekt der Unternehmens- und Mitarbeiterführung wiederfindet. Ein Ziel dieses Kurses ist es daher, die Bedeutung sowie die Besonderheiten agiler Organisationen einerseits in der Gestaltung agiler Formen der Zusammenarbeit und andererseits bei der Gestaltung agiler Strukturen wie bspw. einer Netzwerkstruktur herauszustellen und zu bewerten. Dabei wird insbesondere die Selbststeuerung und Selbstorganisation als zentrales Element und die Etablierung eines „agilen Mindsets“ als Voraussetzung erfolgreicher agiler Organisationen erörtert. Die Treiber der Agilität für Organisationen werden ebenso aufgezeigt wie das Spannungsfeld zwischen Agilität und Stabilität, in dem sich Organisationen heute bewegen. Der aktuelle Stand hierzu wird mit den Studierenden diskutiert und in der Praxis vorwiegend verwendete agile Konzepte wie bspw. Scrum praktisch in der Gruppe angewandt. Weiter werden die Einflüsse von Agilität auf die Organisationsstruktur und -kultur, auf die Führung, Strukturierung von Aufgaben, den organisatorischen Wandel und das Lernen thematisiert und in einen praktischen Kontext gebracht. Die kritische Reflexion aktueller Trends und zugehöriger Herausforderungen für eine moderne Gestaltung agiler Organisationen steht in diesem Kurs im Vordergrund.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung und Besonderheiten agiler Organisationen zu verstehen und die Treiber von Agilität zu diskutieren.
- Agilität als „Mindset“ und die Kundenorientierung in dieser Haltung zu erkennen und zu reflektieren.
- die Relevanz agiler Methoden der Arbeitsgestaltung wie bspw. Scrum und Kanban zu erkennen und ihre Merkmale und Vorteile für die Praxis zu beurteilen.
- die Möglichkeiten bei der Gestaltung agiler Bürokonzepte zu analysieren und die hierarchiefreie Raumgestaltung als Voraussetzung für agiles Denken, Handeln und Führen zu bewerten.
- das Spannungsfeld zwischen Agilität und Stabilität zu erkennen, in dem sich Organisationen aktuell befinden und praktische Handlungsempfehlungen zur Lösung dieses Spannungsfeldes zu entwickeln.
- die Besonderheiten und Herausforderungen bei der Einführung agiler Organisationsstrukturen zu beurteilen und auf ihre Praxistauglichkeit hin zu überprüfen und einzuschätzen.
- Best-Practice-Beispiele zu aktuellen Fragen und Entwicklungen bei der Gestaltung agiler Organisationen zu erkennen und in den Kontext der Arbeitswelt 4.0. zu bringen.
- aktuelle Fragen und Entwicklungen agiler Organisationen auf die praktische Arbeit im Personalmanagement zu übertragen und diese anhand der eigenen praktischen Tätigkeit zu reflektieren.

Kursinhalt

1. Bedeutung und Relevanz von Agilität
2. Agiles Mindset, Werte und Prinzipien
3. Eigenschaften agiler Organisationen – Kernelement Selbstorganisation
4. Agile Organisationskultur – Herausforderungen für die kulturelle Anpassung (bspw. Kulturmodell von Laloux)
5. Aktuelle Entwicklungen und Trends evolutionärer Organisationen
6. Komplexität als Haupttreiber agiler Arbeitsmethoden wie bspw. Scrum oder Kanban
7. Moderne Arbeitsgestaltung – Bürokonzepte und hierarchiefreie Raumgestaltung
8. Agiles Change Management
9. Kommunikation in agilen Organisationen

10. Merkmale, Formen und Trends agiler Organisationsstrukturen (bspw. Holacracy)
11. Aktuelle Möglichkeiten und Entwicklungen agiler Organisationen in KMUs
12. Trends und Methoden bei der Implementierung von Agilität in Organisationen
13. Aktuelle Trends eines agilen Personalmanagements
14. Bewältigung des Spannungsfeldes von Organisationen zwischen Agilität und Stabilität
15. Aktuelle Fragen und Trends eines Führungsverständnisses für eine agile Führungskraft (bspw. empowering leadership, shared leadership etc.)
16. Aktuelle Trends einer agilen Personalentwicklung (bspw. agiles und kontinuierliches Lernen und Talentförderung)
17. Aktuelle Trends agiler Vergütungsmethoden
18. Aktuelle Trends eines agilen Personalmarketings und Employer Brandings
19. Aktuelle Trends einer agilen Personalgewinnung und -auswahl
20. Aktuelle Trends eines agilen Personaleinsatzes
21. Aktuelle Trends agiler Organisationen im internationalen Kontext

Literatur**Pflichtliteratur**

- Bea, F. X. / Göbel, E. (2018): Organisation - Theorie und Gestaltung, 5. Aufl., utb, Stuttgart.
- Brickley, J. A. / Smith, C. W. / Zimmerman, J. L. (2020): Managerial Economics and Organizational Architecture, 7. Aufl., New York.
- Deeken, M./Fuchs, T. (2018): Agiles Management als Antwort auf die Herausforderungen der Digitalisierung. Praktische Erkenntnisse und Gestaltungshinweise für die Bankenbranche. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Häusling, A. (2018): Agile Organisationen: Transformationen erfolgreich gestalten – Beispiele agiler Pioniere. Haufe Lexware, Freiburg.
- Jones, G. R. (2013): Organizational Theory, Design, and Change, 7. Aufl., Pearson, London.
- Laloux, F. (2015): Reinventing Organizations: ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit. Vahlen, München.
- Moser, M. (2017): Hierarchielos führen. Anforderungen an eine moderne Unternehmens- und Mitarbeiterführung. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Niedner, B. (2018): Agil ohne Planung: Wie Unternehmen von der Natur lernen können. Haufe, Freiburg.
- Picot, A. / Dietl, H. / Franck, E. / Fiedler, M. / Royer, S. (2020): Organisation - Eine ökonomische Perspektive., 8. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Schermuly (2019): New Work – Gute Arbeit gestalten. 2. Aufl., Haufe, Freiburg München Stuttgart.
- Schreyögg, G. / Geiger, D. (2015): Organisation - Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. 6. Aufl., Springer Gabler, Wiesbaden.
- Scheller, T. (2017): Auf dem Weg zur agilen Organisation. Wie Sie Ihr Unternehmen dynamischer, flexibler und leistungsfähiger gestalten. Vahlen, München.
- Trost, A. (2018): Neue Personalstrategien zwischen Stabilität und Agilität. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Vahs, D. (2019): Organisation., 10. 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
- The International Journal of Human Resource Management
- Zeitschrift für Führung und Organisation
- Zeitschrift für Personalforschung

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Praxisseminar
--------------------------------------	---------------------------------

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

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

Lehrmethoden
Seminar mit integrierten (Gruppen-)arbeiten, Diskussionen und Übungen

Aktuelle Fragen und Entwicklungen in der Personal- und Organisationsentwicklung

Modulcode: DSAFEPO1024

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Susanne Haenel (Aktuelle Fragen und Entwicklungen in der Personal- und Organisationsentwicklung)

Kurse im Modul

- Aktuelle Fragen und Entwicklungen in der Personal- und Organisationsentwicklung (DSAFEPO102401)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Referat, 15 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Koexistenz eines neuen Führungs- und Organisationsparadigmas zu den bestehenden Führungssystemen
- agile Organisationsentwicklung – Anpassungs- und Reaktionsfähigkeit eines Systems
- Projekte als Zentralpunkt organisationaler Veränderungsstrategien (inkl. agile Projektorganisation)
- Großgruppenverfahren als Motivationsschub für organisationale Veränderungen
- Möglichkeiten und Gestaltung einer sukzessiven Anpassung an eine neue Organisationsform
- Holokratie und Soziokratie – Ergänzung der klassischen Pyramide der Hierarchie mit Kommunikations- und Machtbeziehungen durch die Kreisorganisation
- Möglichkeiten und Grenzen einer sukzessiven Anpassung an eine neue Organisationskultur
- kollegiale Führung und Selbstorganisation – Möglichkeiten und Handlungsempfehlungen für die Praxis
- Führungsrahmen und -prinzipien: von der Kontrolle zur Ermächtigung
- Prozess- und problemlöseorientierte Teamentwicklung – von der Arbeitsgruppe zum Hochleistungsteam
- Wirkprinzipien zur Förderung von Problemlöse- und Selbstorganisationsprozessen
- OE-Ablauforganisation: ergebnisoffene Prozesse ermöglichen und optimal gestalten
- Implementierung einer Wissensorganisation und eines Kompetenzmanagements
- aktuelle Trends in der Kompetenzentwicklung
- aktuelle Fragen und Trends in der Personalentwicklung
- neue Lernformen und -Lernwelten - Einschätzung und Beurteilung der Lernens im digitalen Wandel.
- Learning Management Systeme – vom Participant zum Proticipant
- Sicherstellung des Lerntransfers der neuen Lern- und Weiterbildungsformen der Arbeitswelt 4.0
- aktuelle Entwicklungen und Trends der Mitarbeiter- und Führungskräfteförderung und ihre Anwendbarkeit in der Praxis
- Trends eines integrierten Talent Managements
- aktuelle Möglichkeiten und Grenzen kollaborativer Lernformen

Qualifikationsziele des Moduls

Aktuelle Fragen und Entwicklungen in der Personal- und Organisationsentwicklung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- aktuelle Fragen und Entwicklungen in der Personal- und Organisationsentwicklung zu kennen und diese in den Kontext der weiteren Module der Basisspezialisierung und Vertiefung des Studiums des Personalmanagements einzuordnen.
- Best-Practice-Beispiele zu aktuellen Fragen und Entwicklungen sowohl der Personal-, als auch der Organisationsentwicklung zu kennen.
- aktuelle Fragen und Entwicklungen in der Personal- und Organisationsentwicklung auf die praktische Arbeit im Personalmanagement zu übertragen und diese anhand der eigenen praktischen Tätigkeit zu reflektieren.
- das Zusammenspiel von Personal- und Organisationsentwicklung nach neuesten Erkenntnissen aus der Wissenschaft und von Best-Practice-Erfahrungen aus der Praxis einzuordnen.
- die Förderung der Selbstorganisation für das Lösen komplexer Probleme oder Aufgaben als Erfolgsfaktor von Organisationen als einen Trend zu erkennen und zu beurteilen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Aktuelle Fragen und Entwicklungen in der Personal- und Organisationsentwicklung

Kurscode: DSAFEPO102401

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	1,5	5	keine

Beschreibung des Kurses

Das Modul dient der Vermittlung aktuellster Themengebiete in der Personal- und Organisationsentwicklung und soll diese kurzfristig aufgreifen und in das Curriculum integrieren. Die folgende Übersicht über die Lehrinhalte des Moduls ist von dem zuständigen Dozenten in Absprache mit dem Modulverantwortlichen regelmäßig an aktuelle Fragen, Entwicklungen und Trends im Personalmanagement anzupassen und dient daher als eine erste Arbeitsgrundlage. Der wachsende Innovations- und Konkurrenzdruck veranlasst viele Unternehmen, sich gezielt und schnell zu verändern. In diesem Kurs werden aktuelle Fragen und Entwicklungen sowie Strategien für die Gestaltung dieses komplexen organisationalen Veränderungsprozesses dargestellt und diskutiert. Dabei steht für das Lösen komplexer Probleme oder Aufgaben die Förderung der Selbstorganisation als Erfolgsfaktor von Organisationen als ein Trend im Fokus. Im Interesse der Balance zwischen Theorie und Praxis werden aktuelle Themen der Personal- und Organisationsentwicklung diskutiert (bspw. Startscenarien einer Organisationsentwicklung wie Workshops und Großgruppenverfahren) und deren Möglichkeiten und Effizienz für die Praxis erörtert. Das Projektmanagement als Kern organisationaler Veränderungsstrategien (inklusive Scrum und Design Thinking) werden ebenfalls aktuell und ihre konkrete Anwendbarkeit für die Praxis diskutiert. Im Feld der Personalentwicklung werden ebenfalls aktuelle Trends und Entwicklungen eines Wissens- und Kompetenzmanagements sowie bspw. das Coaching von Führungskräften als OE-Strategie oder moderne Teamentwicklungen (Teamentwicklung remote) analysiert und auch auf ihre Praxistauglichkeit hin bewertet. Das Zusammenspiel von Personal- und Organisationsentwicklung wird nach neuesten Erkenntnissen aus der Wissenschaft und von Best-Practice-Erfahrungen aus der Praxis erörtert, dabei stehen aktuelle Themen aus der Arbeitswelt 4.0. im Vordergrund. Bzgl. der Personalentwicklung heißt das, bspw. die Personalentwicklung im digitalen Wandel zu beleuchten oder neue Lernformen und deren Wirksamkeit bis hin zum organisationalen Lernen agiler Unternehmen zu analysieren und diskutieren. Innovative Führungskulturen, globales Talent Management oder neue Wege in der Mitarbeiterentwicklung runden diesen Kurs ab.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- aktuelle Fragen und Entwicklungen in der Personal- und Organisationsentwicklung zu kennen und diese in den Kontext der weiteren Module der Basisspezialisierung und Vertiefung des Studiums des Personalmanagements einzuordnen.
- Best-Practice-Beispiele zu aktuellen Fragen und Entwicklungen sowohl der Personal-, als auch der Organisationsentwicklung zu kennen.
- aktuelle Fragen und Entwicklungen in der Personal- und Organisationsentwicklung auf die praktische Arbeit im Personalmanagement zu übertragen und diese anhand der eigenen praktischen Tätigkeit zu reflektieren.
- das Zusammenspiel von Personal- und Organisationsentwicklung nach neuesten Erkenntnissen aus der Wissenschaft und von Best-Practice-Erfahrungen aus der Praxis einzuordnen.
- die Förderung der Selbstorganisation für das Lösen komplexer Probleme oder Aufgaben als Erfolgsfaktor von Organisationen als einen Trend zu erkennen und zu beurteilen.

Kursinhalt

1. Koexistenz eines neuen Führungs- und Organisationsparadigmas zu den bestehenden Führungssystemen
2. Agile Organisationsentwicklung – Anpassungs- und Reaktionsfähigkeit eines Systems
3. Projekte als Zentralpunkt organisationaler Veränderungsstrategien (inkl. agile Projektorganisation)
4. Großgruppenverfahren als Motivationsschub für organisationale Veränderungen
5. Möglichkeiten und Gestaltung einer sukzessiven Anpassung an eine neue Organisationsform
6. Holokratie und Soziokratie – Ergänzung der klassischen Pyramide der Hierarchie mit Kommunikations- und Machtbeziehungen durch die Kreisorganisation
7. Möglichkeiten und Grenzen einer sukzessiven Anpassung an eine neue Organisationskultur
8. Kollegiale Führung und Selbstorganisation – Möglichkeiten und Handlungsempfehlungen für die Praxis
9. Führungsrahmen und -prinzipien: von der Kontrolle zur Ermächtigung
10. Prozess- und problemlöseorientierte Teamentwicklung – von der Arbeitsgruppe zum Hochleistungsteam
11. Wirkprinzipien zur Förderung von Problemlöse- und Selbstorganisationsprozessen

12. OE-Ablauforganisation: ergebnisoffene Prozesse ermöglichen und optimal gestalten
13. Implementierung einer Wissensorganisation und eines Kompetenzmanagements
14. Aktuelle Trends in der Kompetenzentwicklung
15. Aktuelle Fragen und Trends in der Personalentwicklung
16. Neue Lernformen und -Lernwelten - Einschätzung und Beurteilung der Lernens im digitalen Wandel.
17. Learning Management Systeme – vom Participant zum Proticipant
18. Sicherstellung des Lerntransfers der neuen Lern- und Weiterbildungsformen der Arbeitswelt 4.0
19. Aktuelle Entwicklungen und Trends der Mitarbeiter- und Führungskräfteförderung und ihre Anwendbarkeit in der Praxis
20. Trends eines integrierten Talent Managements
21. Aktuelle Möglichkeiten und Grenzen kollaborativer Lernformen

Literatur**Pflichtliteratur**

- Böckelmann, C./Mäder, K. (2018): Fokus Personalentwicklung. Konzepte und ihre Anwendung im Bildungsbereich. 2. Aufl., Springer, Berlin.
- Glitscher, W. (2020): New Work. Erwartungen von High Potentials an Organisationsstrukturen und Projektmanagement. In: Projektmanagement Aktuell, 31. Jg. 01/2020, S. 65-69.
- Laloux, F. (2015): Reinventing Organizations. Ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit. 2. Aufl., Vahlen, München.
- Müller-Vorbrüggen, M./ Radel, J. (2017): Handbuch Personalentwicklung. Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung. 4. Aufl., Schäffer Poeschel, Stuttgart.
- Oestereich, B./ Schroeder, C. (2020): Agile Organisationsentwicklung. Handbuch zum Aufbau anpassungsfähiger Organisationen. Vahlen, München.
- Picot, A. / Dietl, H. / Franck, E. / Fiedler, M. / Royer, S. (2020): Organisation - Eine ökonomische Perspektive., 8. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Schiersmann, C./ Thiel, H-U. (2018): Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. 5. Aufl., 51(2), Springer Gabler, Wiesbaden
- Rosenstil, L. v., Regnet, E., Domsch, M.E. (2020): Führung von Mitarbeitern. 8. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Schwuchow, K-H./ Gutmann, J. (Hrsg.) (2016): Personalentwicklung. Themen, Trends, Best Practices 2017. Haufe, München.
- Trost, A. (2018): Neue Personalstrategien zwischen Stabilität und Agilität. Springer Gabler, Wiesbaden.

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 Praxisseminar
--------------------------------------	---------------------------------

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
Seminar mit integrierten (Gruppen-)arbeiten, Diskussionen und Übungen

Aktuelle Fragen und Entwicklungen in Beratung und Coaching

Modulcode: DSAFEBC1024

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Susanne Haenel (Aktuelle Fragen und Entwicklungen in Beratung und Coaching)

Kurse im Modul

- Aktuelle Fragen und Entwicklungen in Beratung und Coaching (DSAFEBC102401)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Workbook

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- thematische und theoretische Einordnung von Beratung und Coaching
- Systemische Beratung
- Systemisches Coaching
- grundlegende Methoden und Interventionen
- aktuelle Entwicklungen von Coaching-Formaten
- Coaching-Rahmen und -Prozess
- aktuelle praxisorientierte Coaching-Sitzung: Gesprächsführung nach dem TSPP-Modell

Qualifikationsziele des Moduls**Aktuelle Fragen und Entwicklungen in Beratung und Coaching**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- relevante theoretische Grundlagen zu systemischer Beratung und systemischem Coaching wiederzugeben und die Besonderheiten beider Beratungsansätze einzuordnen.
- Anwendungsfelder, Beratungsanlässe, und -settings von Beratung und Coaching zu beschreiben.
- die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu kennen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- das systemische Coaching als eine Spezialform der Beratung zu definieren, zu anderen Beratungsformen in Bezug zu setzen und zentrale Wirkfaktoren von Coaching zu beschreiben und in Praxisübungen zu erkennen.
- Coaching-Anlässe, -konzepte und -formate zu erläutern.
- die Anforderungen an die Rolle des Beraters/Coaches zu kennen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- einen idealtypischen Coaching-Verlauf (inkl. Diagnoseprozess) zu erläutern und zu planen.
- ausgewählte Interventionsformen systemischen Coachings selbständig oder unter Anleitung auszuführen und deren Wirkungsweisen im persönlichen Coachingverhalten zu erfahren.
- anhand der erlernten theoretischen und praktisch erkannten Erfahrungen ein Workbook i.S.e. Toolbox für den eigenen individuellen Coachingprozess und die selbständig anwendbaren Coachingmethoden zu gestalten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Aktuelle Fragen und Entwicklungen in Beratung und Coaching

Kurscode: DSAFEBC102401

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	1,5	5	keine

Beschreibung des Kurses

Systemische Beratung und Coaching sind sowohl in wirtschaftlichen als auch sozialen Kontexten mittlerweile bekannte und gefragte Beratungsformen, um mit Klienten Komplexität handzuhaben und sie zu unterstützen, sich in schnell verändernden und/oder herausfordernden Situationen zurecht zu finden. Aus vielen Bereichen der Führungs-, Personal-, Performance- und Organisationsentwicklung nicht mehr wegzudenken und gewinnen in der aktuellen Arbeitswelt zunehmend an Relevanz. Das Praxisseminar „Aktuelle Entwicklungen in Beratung und Coaching“ im Rahmen des Schwerpunkts Angewandte Arbeits- und Organisationspsychologie bietet neben einem Einblick in die Rahmenparameter und theoretischen Grundlagen eine Vertiefung aktueller systemischer Interventionen und Coaching-Methoden. Dabei geht es zum einen um systemische Beratungsansätze, die sich meist von einer reinen Fachberatung abgrenzen und einen ganzheitlichen Prozessberatungsansatz verfolgen, der den lernenden und sich entwickelnden Menschen in den Mittelpunkt stellt. Zum anderen geht es um das Coaching als Interventionsform zur Begleitung und Förderung von Menschen, um die zentralen Elemente und wesentlichen Bedingungs- und Einflussfaktoren auf den Coaching-Prozess und die Gestaltung wirkungsvoller Coaching-Sitzungen. Coaching wird in diesem Kurs als eine Form der Beratung definiert und zugleich in Bezug zu anderen Beratungsformen gesetzt. Dabei steht das systemische Coaching als eine Spezialform der Beratung im Vordergrund sowie die Rolle des Coaches, Anlässe und Themen und das Phasenmodell des Coachingablaufs. In diesem Zusammenhang lernen die Studierenden erste Methoden und Interventionsformen wie z.B. systemische Fragetechniken, Hypothesenbildung und Reframing und wenden diese praxisorientiert an. Zudem macht der Kurs die Studierenden mit zwei wissenschaftlich fundierten Modellen zur Analyse und Evaluation von Coaching-Gesprächen und Interventionen vertraut, die ihnen eine professionelle Entwicklung und Beurteilung von Coaching-Maßnahmen ermöglichen. Denjenigen, die sich zum ersten Mal mit Coaching beschäftigen, liefert der Kurs einen fundierten Einstieg und damit eine solide Grundlage, um sich das Praxisfeld des systemischen Coachings zu erschließen. Denjenigen, die bereits über erste Coaching-Erfahrung verfügen, erlaubt der Kurs, ihr Wissen anhand aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse praxisnah zu überprüfen, zu erweitern und für die eigene Coaching-Praxis möglicherweise neu zu ordnen. Aus dieser praxisorientierten Perspektive heraus ist die Prüfungsform eines Workbooks im Sinne einer Toolbox für ein professionelles systemisches und lösungsorientiertes Coaching die ideale Form, unterschiedliche Beratungs- oder Coachingmethoden und deren Wirkungsweisen in verschiedenen Settings auszuprobieren und die eigene Coachingpersönlichkeit dabei zu reflektieren. Somit bietet der Kurs auch die Gelegenheit, sich mit den Anforderungen an Berater und Coaches auseinander zu setzen und diese auf ihre eigene Persönlichkeit zu spiegeln.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- relevante theoretische Grundlagen zu systemischer Beratung und systemischem Coaching wiederzugeben und die Besonderheiten beider Beratungsansätze einzuordnen.
- Anwendungsfelder, Beratungsanlässe, und -settings von Beratung und Coaching zu beschreiben.
- die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu kennen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- das systemische Coaching als eine Spezialform der Beratung zu definieren, zu anderen Beratungsformen in Bezug zu setzen und zentrale Wirkfaktoren von Coaching zu beschreiben und in Praxisübungen zu erkennen.
- Coaching-Anlässe, -konzepte und -formate zu erläutern.
- die Anforderungen an die Rolle des Beraters/Coaches zu kennen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- einen idealtypischen Coaching-Verlauf (inkl. Diagnoseprozess) zu erläutern und zu planen.
- ausgewählte Interventionsformen systemischen Coachings selbständig oder unter Anleitung auszuführen und deren Wirkungsweisen im persönlichen Coachingverhalten zu erfahren.
- anhand der erlernten theoretischen und praktisch erkannten Erfahrungen ein Workbook i.S.e. Toolbox für den eigenen individuellen Coachingprozess und die selbständig anwendbaren Coachingmethoden zu gestalten.

Kursinhalt

1. Thematische und theoretische Einordnung von Beratung und Coaching
 - 1.1 Beratung und Coaching im Wandel der Zeit
 - 1.2 Grundannahmen und systemische Haltung
 - 1.3 Die Rolle des Beraters/Coaches - aktuelle Entwicklungen
2. Systemische Beratung
 - 2.1 Beratungsformen und -settings in der modernen Arbeitswelt
 - 2.2 Prozessberatung versus Fachberatung und Grenzen der Beratung
3. Systemisches Coaching
 - 3.1 Coaching als Spezialform der Beratung und ihre Wirkungsweisen
 - 3.2 Die Bedeutung der Kommunikation im Coaching
 - 3.3 Anforderungsprofil eines Coaches: Coaching-Kompetenzen
 - 3.4 Das Relationsmodell und die Ansatzpunkte für persönliche Veränderung im Coaching
4. Grundlegende Methoden und Interventionen
 - 4.1 Gesprächstechniken und aktives Zuhören
 - 4.2 Systemisches Fragen
 - 4.3 Hypothesenbildung und Reframing

5. Aktuelle Entwicklungen von Coaching-Formaten
 - 5.1 Agiles Coaching
 - 5.2 Virtuelles Einzel- und Gruppencoaching
 - 5.3 Online-Coaching oder Blended Coaching mit Hot Calls und andere Kombinationen
 - 5.4 Coaching in Entscheidungssituationen, Klärungs- und Veränderungsprozessen
 - 5.5 Businesscoaching als Expertenberatung
 - 5.6 Coaching in komplexen Situationen
 - 5.7 Karrierecoaching in komplexen und konfliktären Situationen
 - 5.8 Coaching in Change-Prozessen – das Lernende Unternehmen

6. Coaching-Rahmen und -Prozess
 - 6.1 Phasen des Coaching-Gesprächs
 - 6.2 Diagnoseverfahren im Rahmen von Coachingprozessen
 - 6.2.1 Diagnose und Visualisierung des sozialen System
 - 6.2.2 Beobachtung und Feedback
 - 6.2.3 Interview und Kontrakt: Transparenz von Anlass, Anliegen, Auftrag und Rollen
 - 6.3 Evaluation und Qualitätssicherung

7. Aktuelle praxisorientierte Coaching-Sitzung: Gesprächsführung nach dem TSPP-Modell
 - 7.1 Gesprächseröffnung und Auftragsklärung
 - 7.2 Zielfestlegung
 - 7.3 Denk-, Deutungs-, Handlungsmuster und Systemordnungen
 - 7.4 Maßnahmenentwicklung und Transferssicherung
 - 7.5 Evaluation und Gesprächsabschluss

Literatur

Pflichtliteratur

- Albrecht, C./Perrin, D. (2013): Zuhören im Coaching. Springer Verlag, Wiesbaden
- Backhausen, W./Thommen, J.-P. (2006): Coaching. Durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung. 3. Aufl., Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Deplazes, S./Graf, E.-M./Künzli, H. (2018): Das TSPP-Modell – Eine Blaupause für die Coaching-Prozessforschung. In: Coaching Theorie Praxis, 4. Jg., Heft 1, S. 69-82. DOI: 10.1365/s40896-018-0025-0.
- König, E./Volmer, G. (2003): Systemisches Coaching. Handbuch für Führungskräfte, Berater und Trainer. 2. Aufl., Beltz, Weinheim Basel.
- Königswieser, R./ Hillebrand, M (2013): Einführung in die systemische Organisationsberatung, 7. Aufl., Carl-Auer, Heidelberg.
- Kritz, J. (2016): Systemtheorie für Coachens. Einführung und kritische Diskussion, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Lindart, Marc (2016): Was Coaching wirksam macht. Wirkfaktoren von Coachingprozessen im Fokus. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Migge, B. (2018): Handbuch Coaching und Beratung. Wirkungsvolle Modelle, kommentierte Falldarstellungen, zahlreiche Übungen. 4. Aufl., Beltz, Weinheim Basel.
- Patrzek, A. (2015): Systemisches Fragen. Professionelle Fragentechniken für Führungskräfte, Berater und Coaches. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Rauen, C. (2013): Coaching-Tools II. Erfolgreiche Coaches präsentieren Interventionstechniken aus ihrer Coaching-Praxis., 3. Aufl., managerSeminare Verlags GmbH, Bonn.
- Roth, G./Herbst, S. (2019): Warum es so schwierig ist, sich und andere zu ändern. Persönlichkeit, Entscheidung und Verhalten. 2. Aufl., Klett-Cotta, Stuttgart.
- Schlippe von, A./Schweitzer, J. (2003): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. 9.Aufl., Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Schreyögg, A. (2012): Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. 7. Aufl., Campus Verlag, Frankfurt am Main.
- Wegener, R./Fritze, A./Loebbert, M. (2013): Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Wehrle, M. (2013): Die 500 besten Coaching-Fragen. Das große Workbook für Einsteiger und Profis zur Entwicklung der eigenen Coaching-Fähigkeiten. 2. Aufl., managerSeminare Verlags GmbH, Bonn.

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 Praxisseminar
--------------------------------------	---------------------------------

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
Seminar mit integrierten (Gruppen-)arbeiten, Diskussionen und Übungen

Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing

Modulcode: DSAFEP1024

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

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

Modulverantwortliche(r)

Dr. Anastasia Hermann (Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing)

Kurse im Modul

- Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing (DSAFEP102401)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Referat, 15 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

<p>Lehrinhalt des Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ethische und moralische Fragestellungen im (internationalen) Personalmarketing ▪ Herausforderungen und Konsequenzen aus der Demografieentwicklung für das Personalmarketing ▪ detaillierte Zielgruppenanalyse: Konsequenzen aus den Anforderungen der Generation X, Generation Y und Generation Z für das Personalmarketing ▪ Digitalisierung und Konsequenzen für das Personalmarketing: Einsatz, Möglichkeiten und Grenzen von Web 2.0-Technologien ▪ Einflussmöglichkeiten des Personalmarketingmix auf Bindung und Commitment der Mitarbeiter ▪ Anspruchsgruppenmanagement im Personalmarketing ▪ spezifische Anforderungen von KMUs an ein effektives und effizientes Personalmarketing ▪ emotionales Personalmarketing – Anforderungen und Grenzen ▪ aktuelle Trends im Bereich Vergütungsmodelle sowie Personalentwicklung und deren Konsequenzen für das Personalmarketing ▪ aktuelle Trends im Bereich Personalrekrutierung und –auswahl ▪ aktuelle Trends im strategischen und operativen Personalmarketing 	
<p>Qualifikationsziele des Moduls</p> <p>Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing</p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing zu benennen, diese in den Kontext der weiteren Studieninhalte einzuordnen und auch kritisch zu hinterfragen und zu bewerten. ▪ Fallstudien und Best-Practice-Beispiele zu aktuellen Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing zu analysieren und einzuordnen. ▪ die aktuellen Entwicklungen und Trends des Personalmarketings auf ihre Relevanz im Kontext der Personalarbeit zu prüfen und auf die praktische Arbeit im Personalmanagement zu übertragen. 	
<p>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</p> <p>Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen</p>	<p>Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule</p> <p>Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources</p>

Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing

Kurscode: DSAFEP102401

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	1,5	5	keine

Beschreibung des Kurses

Das Modul dient der Diskussion aktuellster Fragestellungen und der Vermittlung aktuellster Entwicklungen im Personalmarketing. Diese sollen auch kurzfristig aufgegriffen und in das Studium integriert werden. Die folgende Übersicht über die Lehrinhalte des Moduls ist von der/dem zuständigen Lehrenden in Absprache mit der/dem Modulverantwortlichen regelmäßig an aktuelle Fragen, Entwicklungen und Trends im Personalmarketing anzupassen und dient daher als eine erste Arbeitsgrundlage.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing zu benennen, diese in den Kontext der weiteren Studieninhalte einzuordnen und auch kritisch zu hinterfragen und zu bewerten.
- Fallstudien und Best-Practice-Beispiele zu aktuellen Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing zu analysieren und einzuordnen.
- die aktuellen Entwicklungen und Trends des Personalmarketings auf ihre Relevanz im Kontext der Personalarbeit zu prüfen und auf die praktische Arbeit im Personalmanagement zu übertragen.

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 Z 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. Emotionales Personalmarketing – Anforderungen und Grenzen
9. Aktuelle Trends im Bereich Vergütungsmodelle sowie Personalentwicklung und deren Konsequenzen für das Personalmarketing
10. Aktuelle Trends im Bereich Personalrekrutierung und –auswahl
11. Aktuelle Trends im strategischen und operativen Personalmarketing

Literatur**Pflichtliteratur**

- Beck, C. (Hrsg.) (2012): Personalmarketing 2.0: vom Employer-Branding zum Recruiting, 2. Aufl., Luchterhand, Köln .
- Berthel, J./Becker, F. G. (2017): Personal-Management : Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit, 11. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Buckmann, J. (Hrsg.) (2017): Einstellungssache: Personalgewinnung mit Frechmut und Können: Frische Ideen für Personalmarketing und Employer Branding, 2. Aufl., Springer Gabler, Wiesbaden.
- Dannhäuser, R. (2020): Praxishandbuch Social Media Recruiting: Experten Know-How / Praxistipps / Rechtshinweise; 4. Aufl., Springer Gabler, Wiesbaden.
- Drumm, H-J. (2008): Personalwirtschaft, 6. Aufl., Springer Berlin.
- Esch, F.-R./Tomczak, T./Kernstock, J./Langner, T./Redler, J. (2019): Corporate Brand Management: Marken als Anker strategischer Führung von Unternehmen; 4. Aufl. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Holtbrügge, D. (2018): Personalmanagement, 7. Aufl., Springer Gabler, Berlin Heidelberg.
- Immerschitt, W./Stumpf, M.(2019): Employer Branding für KMU: Der Mittelstand als attraktiver Arbeitgeber; 2. Aufl., Springer Gabler, Wiesbaden.
- Kriegler, W. R. (2021): Praxishandbuch Employer Branding: Mit starker Marke zum attraktiven Arbeitgeber werden; 4. Aufl., Haufe, Planegg.
- Scholz, C. (2014): Personalmanagement: informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen, 6. Aufl., Vahlen, München.
- Ullah, R./Witt, M. (2015): Praxishandbuch Recruiting: Grundlagenwissen, Prozess-Know-How, Social Recruiting; Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Verhoven, T. (2020): Digitalisierung im Recruiting: Wie sich Recruiting durch künstliche Intelligenz, Algorithmen und Bots verändert. Springer Gabler, Wiesbaden.

Weiterführende Literatur

- 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 Praxisseminar
--------------------------------------	---------------------------------

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

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

Lehrmethoden
Seminar mit integrierten (Gruppen-)arbeiten, Diskussionen und Übungen

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	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	---

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Hans-Gert Vogel (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 Hochschule

Alle dualen Bachelor-Programme

Bachelorarbeit

Kurscode: BA01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	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.