

MODULHANDBUCH

Bachelor of Arts

Bachelor Personalmanagement (DS-BAPER)

180 CP

Duales Studium

Stand: 26.März 2024

Klassifizierung: Grundständig

Inhaltsverzeichnis

1. Semester

Modul DSBW1022: Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre

Modulbeschreibung	8
Kurs DSBW102201: Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre	10

Modul DSBBWLEDA-H: Einführung in das digitale Arbeiten

Modulbeschreibung	14
Kurs DSBBWLEDA-H01: Einführung in das digitale Arbeiten	16

Modul DSEWA1-H: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten

Modulbeschreibung	20
Kurs DSEWA1-H01: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten	22

Modul DSVWL1022: Grundlagen der Volkswirtschaftslehre

Modulbeschreibung	26
Kurs DSVWL102201: Grundlagen der Volkswirtschaftslehre	28

Modul DSPRAXP11022: Praxisprojekt 1

Modulbeschreibung	32
Kurs DSPRAXP1102201: Praxisprojekt 1	34

2. Semester

Modul DSWIMA1-H: Wirtschaftsmathematik

Modulbeschreibung	37
Kurs DSWIMA1-H01: Wirtschaftsmathematik	39

Modul DSEPW0423: Einführung in das Personalwesen

Modulbeschreibung	42
Kurs DSEPW042301: Einführung in das Personalwesen	44

Modul DSBFJA0423: Buchführung und Jahresabschluss

Modulbeschreibung	49
Kurs DSBFJA042301: Buchführung und Jahresabschluss	51

Modul DSBE10423: Business English I

Modulbeschreibung	55
Kurs DSBE1042301: Business English I	57

Modul DSPRAXP20423: Praxisprojekt 2

Modulbeschreibung	61
Kurs DSPRAXP2042301: Praxisprojekt 2	63

3. Semester**Modul DSBBWLST: Statistik**

Modulbeschreibung	67
Kurs DSBBWLST01: Statistik	69

Modul DSPM1-H-01: Projektmanagement

Modulbeschreibung	74
Kurs DSPM1-H01-01: Projektmanagement	76

Modul DSKLR1023: Kosten- und Leistungsrechnung

Modulbeschreibung	80
Kurs DSKLR102301: Kosten- und Leistungsrechnung	82

Modul DSPGEB1023: Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung

Modulbeschreibung	86
Kurs DSPGEB102301: Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung	88

Modul DSPRAXP31023: Praxisprojekt 3

Modulbeschreibung	94
Kurs DSPRAXP3102301: Praxisprojekt 3	96

4. Semester**Modul DSBBWLR-H: Recht**

Modulbeschreibung	100
Kurs DSBBWLR-H01: Recht	102

Modul DSMARK0423: Marketing

Modulbeschreibung	107
Kurs DSMARK042301: Marketing	109

Modul DSBE20424: Business English II

Modulbeschreibung	112
Kurs DSBE2042401: Business English II	114

Modul DSENW0424: Einführung in New Work

Modulbeschreibung	117
Kurs DSENW042401: Einführung in New Work	119

Modul DSPRAXP40424: Praxisprojekt 4

Modulbeschreibung	124
Kurs DSPRAXP4042401: Praxisprojekt 4	126

5. Semester**Modul DSBWR1024: Besonderes Wirtschaftsrecht**

Modulbeschreibung	130
Kurs DSBWR102401: Besonderes Wirtschaftsrecht	132

Modul DSPDB1024: Seminar: Personaldienstleistung und -beratung

Modulbeschreibung	138
Kurs DSPDB102401: Seminar: Personaldienstleistung und -beratung	140

Modul DSPRAXP51024: Praxisprojekt 5

Modulbeschreibung	143
Kurs DSPRAXP5102401: Praxisprojekt 5	145

Modul DSOPM0425: Organisations- und Prozessmanagement

Modulbeschreibung	148
Kurs DSOPM042501: Organisations- und Prozessmanagement	150

Modul DSCCCM0425: Corporate Culture & Change Management

Modulbeschreibung	154
Kurs DSCCCM042501: Corporate Culture & Change Management	156

Modul DSBPERGAOP: Grundlagen Arbeits- und Organisationspsychologie

Modulbeschreibung	161
Kurs DSBPERGAOP01: Grundlagen Arbeits- und Organisationspsychologie	163

Modul DSCEBM0425: Corporate & Employer Brand Management

Modulbeschreibung	168
Kurs DSCEBM042501: Corporate & Employer Brand Management	170

6. Semester**Modul DSINFI0425: Investition und Finanzierung**

Modulbeschreibung	176
Kurs DSINFI042501: Investition und Finanzierung	178

Modul DSASOZRE1024: Arbeits- und Sozialrecht

Modulbeschreibung	181
Kurs DSASOZRE102401: Arbeits- und Sozialrecht	183

Modul DSPRAXP60425: Praxisprojekt 6

Modulbeschreibung	187
Kurs DSPRAXP6042501: Praxisprojekt 6	189

Modul DSAFEO1025: Projekt: Aktuelle Fragen und Entwicklungen agiler Organisationen

Modulbeschreibung	192
Kurs DSAFEO102501: Projekt: Aktuelle Fragen und Entwicklungen agiler Organisationen	194

Modul DSAFEP01025: Aktuelle Fragen und Entwicklungen in der Personal- und Organisationsentwicklung

Modulbeschreibung	198
Kurs DSAFEP0102501: Aktuelle Fragen und Entwicklungen in der Personal- und Organisationsentwicklung	201

Modul DSAFEB01025: Aktuelle Fragen und Entwicklungen in Beratung und Coaching

Modulbeschreibung	206
Kurs DSAFEB0102501: Aktuelle Fragen und Entwicklungen in Beratung und Coaching	208

Modul DSAFEP1025: Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing

Modulbeschreibung	214
Kurs DSAFEP102501: Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing	216

7. Semester**Modul DSPP1025: Personalcontrolling und Payroll**

Modulbeschreibung	221
Kurs DSPP102501: Personalcontrolling und Payroll	223

Modul DSL0425: Leadership 4.0

Modulbeschreibung	228
Kurs DSL042501: Leadership 4.0	230

Modul DSDBM1024: Digitale Business-Modelle

Modulbeschreibung	234
Kurs DSDBM102401: Digitale Business-Modelle	236

Modul DSIP1025: Internationales Personalmanagement

Modulbeschreibung	240
Kurs DSIP102501: Internationales Personalmanagement	242

Modul DSBA1025: Bachelorarbeit

Modulbeschreibung	247
Kurs DSBA102501: Bachelorarbeit	249

1. Semester

Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre

Modulcode: DSBW1022

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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. Sebastian Schubert (Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre)

Kurse im Modul

- Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre (DSBW102201)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Alternative Prüfungsleistung

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

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: DSBW102201

Niveau BA	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch	SWS 3	CP 5	Zugangsvoraussetzungen 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 betriebswirtschaftlichen Grundzusammenhänge zu verstehen.
- 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.
- Kernelemente der Unternehmensführung zu kennen, zu verstehen und anzuwenden.
- die grundlegenden betriebswirtschaftlichen sowie wirtschaftswissenschaftlichen Denk- und Arbeitsweisen anzuwenden.
- die nötigen Grundlagen zur weiteren Spezialisierung innerhalb der Betriebswirtschaftslehre zu kennen und zu beherrschen.
- aktuelle Entwicklungen und Megatrends in der Betriebswirtschaftslehre zu kennen und zu analysieren.

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/badhonnef/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.
- 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	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Alternative Prüfungsleistung

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

Lehrmethoden
Lehrveranstaltung mit Fokus auf Wissensvermittlung, welche mit einem Selbststudium verbunden ist und durch Übungsaufgaben unterstützt wird. Je nach thematischer Eignung können Exkursionen sowie Vorträge von externen Fachpersonen flankiert. Es können reale Probleme bzw. Anwendungsfälle aus der Praxis in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner:innen bearbeitet werden.

Einführung in das digitale Arbeiten

Modulcode: DSBBWLEDA-H

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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. Philipp Diebold (Einführung in das digitale Arbeiten)

Kurse im Modul

- Einführung in das digitale Arbeiten (DSBBWLEDA-H01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Workbook

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Digitale Transformation und Kommunikation
- Digitales, Agiles und Kollaboratives Arbeiten
- Textverarbeitung am Beispiel von Word
- Präsentieren und Präsentationsprogramme am Beispiel von PowerPoint
- Tabellenverarbeitung am Beispiel von Excel
- Social Media speziell im Arbeitsleben
- Vor- & Nachteile der Digitalisierung: von Aktuellem Web bis zur IT-Sicherheit

Qualifikationsziele des Moduls

Einführung in das digitale Arbeiten

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die grundlegenden Kenntnisse in Standard-Software eines modernen Office-Arbeitsplatzes im Unternehmensumfeld zu verstehen.
- die erworbenen Grundlagen zur Digitalen Transformation und Kommunikation ganzheitlich zu verstehen und anzuwenden.
- methodisches Wissen zur Steuerung und Begleitung von digitalen Prozessen anzuwenden.
- berufs- und studienbezogene Texte, Tabellen und Präsentationen eigenständig und in Teams in geeigneten Programmen zu konzipieren, zu erstellen und zu überarbeiten.
- die erlernten digitalen Skills und Technologien auf ihr Arbeits- und Karriereumfeld anzuwenden und zielorientiert einzusetzen.
- eine Vision zu entwickeln, wie die Entwicklung von Digital Skills zukünftig aussehen wird und für sich zu entscheiden, wie sie sich in diesem Bereich weiterbilden wollen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Grundlage für weitere Module im Bereich Methoden

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

alle Studiengänge aus dem Gebiet Betriebswirtschaftslehre und Management

Einführung in das digitale Arbeiten

Kurscode: DSBBWLEDA-H01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	2,16	5	keine

Beschreibung des Kurses

Ob Soziale Arbeit, Marketing, Management oder Pflegeberufe - der digitale Wandel als Megatrend bestimmt einen tiefgreifenden Wandel, der jeden Einzelnen und alle Ebenen der Gesellschaft betrifft. In diesem Kurs geht es darum, die Ursachen des Wandels und den Wandel als solches mit seinen Auswirkungen zu verstehen. Aus diesem Verständnis heraus werden Fähigkeiten entwickelt, mit der Digitalisierung in verschiedenen (beruflichen) Kontexten umgehen zu können. Grundlegend werden Aspekte der digitalen Transformation und digitalen Kommunikation erörtert und dargestellt. Das betrifft unter anderem die Arbeit und Zusammenarbeit. (Agile) Methoden wie Design Thinking und andere sind aus heutigem Arbeiten nicht mehr wegzudenken. Dabei hat auch Standard-Software an modernen Arbeitsplätzen einen festen Bestandteil. Der Schwerpunkt liegt hierbei auf dem Umgang mit Text-, Tabellen-, und Präsentationsprogrammen. Auch Social Media und (IT-)Sicherheit sind fester Bestandteil des Alltags, prägen die (Medien-)Sozialisation und das digitale Umfeld.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die grundlegenden Kenntnisse in Standard-Software eines modernen Office-Arbeitsplatzes im Unternehmensumfeld zu verstehen.
- die erworbenen Grundlagen zur Digitalen Transformation und Kommunikation ganzheitlich zu verstehen und anzuwenden.
- methodisches Wissen zur Steuerung und Begleitung von digitalen Prozessen anzuwenden.
- berufs- und studienbezogene Texte, Tabellen und Präsentationen eigenständig und in Teams in geeigneten Programmen zu konzipieren, zu erstellen und zu überarbeiten.
- die erlernten digitalen Skills und Technologien auf ihr Arbeits- und Karriereumfeld anzuwenden und zielorientiert einzusetzen.
- eine Vision zu entwickeln, wie die Entwicklung von Digital Skills zukünftig aussehen wird und für sich zu entscheiden, wie sie sich in diesem Bereich weiterbilden wollen.

Kursinhalt

1. Digitale Transformation und Kommunikation
 - 1.1 Grundlagen, Ursachen und Folgen
 - 1.2 Infrastruktur und Technologie
 - 1.3 Auswirkungen für Wirtschaft und Gesellschaft

- 1.4 Konzepte
2. Digitale Kommunikation
 - 2.1 Grundlagen
 - 2.2 (Online-) Kommunikation und Kommunikationstools
 - 2.3 Interaktions-Tools
3. Digitales, Agiles und kollaboratives Arbeiten
 - 3.1 Grundlagen
 - 3.2 Agile Methoden
 - 3.3 Design Thinking
 - 3.4 Lean StartUp und Lean Management
4. Präsentieren
 - 4.1 Grundlagen
 - 4.2 Planung von Präsentationen
 - 4.3 Erstellung von Präsentationen
 - 4.4 Präsentationen ansprechend gestalten
 - 4.5 Interaktion in/mit Präsentationen
5. Textverarbeitung am Beispiel von Word
 - 5.1 Allgemeine Aufgaben in Word
 - 5.2 Formatierung von Texten in Word
 - 5.3 Erstellen und Formatieren von Tabellen, Grafiken, etc. in Word
 - 5.4 Kollaboration in Word
6. Tabellenverarbeitung am Beispiel von Excel
 - 6.1 Erstellen, Bearbeiten und Speichern von Tabellen
 - 6.2 Formen und Funktionen
 - 6.3 Formatierung und Darstellung von Daten
 - 6.4 Arbeiten mit Zeichenketten
7. Vor- & Nachteile der Digitalisierung

Literatur**Pflichtliteratur**

- Studienskript aus dem Fernstudium
- 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 Kombiveranstaltung
--------------------------------------	--------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Workbook

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 123 h	Präsenzstudium 13,5 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 13,5 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Der Online-Kurs verbindet die interaktive Präsenzlehre mit einer online unterstützten Selbstlernphase. Während der virtuellen Präsenzphase werden Studierende gezielt bei der Übung und Vertiefung der vermittelten Inhalte begleitet.

Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten

Modulcode: DSEWA1-H

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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. Silko Pfeil (Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten)

Kurse im Modul

- Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten (DSEWA1-H01)

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 Qualitätskriterien einer wissenschaftlichen Arbeit zu verstehen.
- formale Qualitätskriterien einer wissenschaftlichen Arbeit 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

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Methoden

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft

Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten

Kurscode: DSEWA1-H01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	2,16	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, die ihnen zukünftig beim Erstellen wissenschaftlicher Arbeiten dienen. 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 Qualitätskriterien einer wissenschaftlichen Arbeit zu verstehen.
- formale Qualitätskriterien einer wissenschaftlichen Arbeit 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

- Studienskript aus dem Fernstudium
- 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 Online-Kurs
--------------------------------------	-------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Workbook

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 123 h	Präsenzstudium 13,5 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 13,5 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Der online Kurs verbindet die interaktive Präsenzlehre mit einer online unterstützten Selbstlernphase. Während der virtuellen Präsenzphase werden Studierende gezielt bei der Übung und Vertiefung der vermittelten Inhalte begleitet.

Grundlagen der Volkswirtschaftslehre

Modulcode: DSVWL1022

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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. rer. pol. Jürgen Kumbartzki (Grundlagen der Volkswirtschaftslehre)

Kurse im Modul

- Grundlagen der Volkswirtschaftslehre (DSVWL102201)

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: DSVWL102201

Niveau BA	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch	SWS 3	CP 5	Zugangsvoraussetzungen 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.

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 Theoriekurs
--------------------------------------	-------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

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

Lehrmethoden
Lehrveranstaltung mit Fokus auf Wissensvermittlung, welche mit einem Selbststudium verbunden ist und durch Übungsaufgaben unterstützt wird. Je nach thematischer Eignung können Exkursionen sowie Vorträge von externen Fachpersonen flankiert. Es können reale Probleme bzw. Anwendungsfälle aus der Praxis in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner:innen bearbeitet werden.

Praxisprojekt 1

Modulcode: DSPRAXP11022

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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. Anna Klein (Praxisprojekt 1)

Kurse im Modul

- Praxisprojekt 1 (DSPRAXP1102201)

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
- Dokumentation und Auswertung des Projektes

Qualifikationsziele des Moduls**Praxisprojekt 1**

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.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Alle Module des Semesters

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle dualen Bachelor-Programme

Praxisprojekt 1

Kurscode: DSPRAXP1102201

Niveau BA	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch	SWS	CP 5	Zugangsvoraussetzungen keine
---------------------	---	------------	----------------	--

Beschreibung des Kurses

Im Rahmen des Praxisprojektes I bearbeiten die Studierenden eine praxisrelevante Fragestellung mit Unternehmensbezug unter Einleitung einer/s Lehrenden. Die Themenstellung weist einen einfachen Schwierigkeitsgrad auf. Die Studierenden recherchieren eigenständig die Unternehmensstruktur, die Wettbewerbssituation und Kennzahlen des Praxisunternehmens und erstellen einen Unternehmenssteckbrief. Die Studierenden erfassen ihre Recherche 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.

Kursinhalt

- Die Projektarbeit im Praxisprojekt I dient primär dem Erlernen und dem Training der Recherche. Es wird durch die Hochschule das Thema vorgegeben. Dieses wird von den Studierenden mit Blick auf ihren Praxisbetrieb bearbeitet. Die Erstellung der Projektarbeit wird durch Lehrende der Hochschule intensiv betreut. Sie recherchieren eigenständig, arbeiten einen Unternehmenssteckbrief aus und leisten einen Beitrag zur Anwendung des Themas.

Literatur

Pflichtliteratur

- Kohlert, H. (2015). Unternehmensanalyse und strategische Planung. Verlag W. Kohlhammer.
- Teichert, T. (2017). Unternehmensanalyse und strategische Marktpositionierung, AV-Akademikerverlag.

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

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

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Projektarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 0 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 150 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Die Studierenden bearbeiten selbstständig eine praxisrelevante, wissenschaftliche Fragestellung mit Unternehmensbezug unter akademischer Anleitung.

2. Semester

Wirtschaftsmathematik

Modulcode: DSWIMA1-H

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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. Kirsten Jäger (Wirtschaftsmathematik)

Kurse im Modul

- Wirtschaftsmathematik (DSWIMA1-H01)

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: DSWIMA1-H01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	2.16	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 Kombiveranstaltung
--------------------------------------	--------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 123 h	Präsenzstudium 13,5 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 13,5 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Der Online-Kurs verbindet die interaktive Präsenzlehre mit einer online unterstützten Selbstlernphase. Während der virtuellen Präsenzphase werden Studierende gezielt bei der Übung und Vertiefung der vermittelten Inhalte begleitet.

Einführung in das Personalwesen

Modulcode: DSEPW0423

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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 Krach (Einführung in das Personalwesen)

Kurse im Modul

- Einführung in das Personalwesen (DSEPW042301)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

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

Qualifikationsziele des Moduls

Einführung in das Personalwesen

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Einführung in das Personalwesen

Kurscode: DSEPW042301

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	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

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Theoriekurs
--------------------------------------	-------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 12,5 h	Präsenzstudium 37,5 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 50 h

Lehrmethoden
Lehrveranstaltung mit Fokus auf Wissensvermittlung, welche mit einem Selbststudium verbunden ist und durch Übungsaufgaben unterstützt wird. Je nach thematischer Eignung können Exkursionen sowie Vorträge von externen Fachpersonen flankiert. Es können reale Probleme bzw. Anwendungsfälle aus der Praxis in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner:innen bearbeitet werden.

Buchführung und Jahresabschluss

Modulcode: DSBFJA0423

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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. Antje Tetzlaff (Buchführung und Jahresabschluss)

Kurse im Modul

- Buchführung und Jahresabschluss (DSBFJA042301)

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 zu erstellen, zu interpretieren und mit einer GuV zu 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

alle Studiengänge aus dem Gebiet
Betriebswirtschaftslehre und Management

Buchführung und Jahresabschluss

Kurscode: DSBFJA042301

Niveau BA	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch	SWS 3	CP 5	Zugangsvoraussetzungen 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 zu erstellen, zu interpretieren und mit einer GuV zu 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 Theoriekurs
--------------------------------------	-------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

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

Lehrmethoden
Lehrveranstaltung mit Fokus auf Wissensvermittlung, welche mit einem Selbststudium verbunden ist und durch Übungsaufgaben unterstützt wird. Je nach thematischer Eignung können Exkursionen sowie Vorträge von externen Fachpersonen flankiert. Es können reale Probleme bzw. Anwendungsfälle aus der Praxis in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner:innen bearbeitet werden.

Business English I

Module Code: DSBE10423

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 (DSBE1042301)

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
 - 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
 - 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 I**

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.

Links to other Modules within the Study Program

Business English II

Links to other Study Programs of the University

dual Bachelor-programmes in the field Economics & Management

Business English I

Course Code: DSBE1042301

Study Level	Language of Instruction and Examination	Contact Hours	CP	Admission Requirements
BA	English	2,16	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)
- 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 Integrierte Vorlesung
---------------------------------------	---

Information about the examination	
Examination Admission Requirements	Online Tests: no
Type of Exam	Referat, 15 Minutes

Student Workload					
Self Study 123 h	Contact Hours 13,5 h	Tutorial/Tutorial Support 13,5 h	Self Test 0 h	Independent Study 0 h	Hours Total 150 h

Instructional Methods
Der Kurs verbindet die interaktive Präsenzlehre mit einer online unterstützten Selbstlernphase. Während der Präsenzphase werden Studierende gezielt bei der Übung und Vertiefung der vermittelten Inhalte begleitet.

Praxisprojekt 2

Modulcode: DSPRAXP20423

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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. Anna Klein (Praxisprojekt 2)

Kurse im Modul

- Praxisprojekt 2 (DSPRAXP2042301)

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 2**

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

Alle Module des Semesters

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle dualen Bachelor-Programme

Praxisprojekt 2

Kurscode: DSPRAXP2042301

Niveau BA	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch	SWS	CP 5	Zugangsvoraussetzungen 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	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Projektarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 0 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 150 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Die Studierenden bearbeiten selbstständig eine praxisrelevante, wissenschaftliche Fragestellung mit Unternehmensbezug unter akademischer Anleitung.

3. Semester

Statistik

Modulcode: DSBBWLST

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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 (DSBBWLST01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Workbook

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,

- den Zusammenhang von zwei Variablen zu erkennen und zu verstehen.
- Zahlenmaterial einer Stichprobe als Grundlage für Rückschlüsse auf Phänomene in der Grundgesamtheit zu nutzen.
- 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.
- 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

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Methoden

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft

Statistik

Kurscode: DSBBWLST01

Niveau BA	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch	SWS 3	CP 5	Zugangsvoraussetzungen 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,

- den Zusammenhang von zwei Variablen zu erkennen und zu verstehen.
- Zahlenmaterial einer Stichprobe als Grundlage für Rückschlüsse auf Phänomene in der Grundgesamtheit zu nutzen.
- 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.
- 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 Vorlesung
--------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Workbook

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 114 h	Präsenzstudium 36 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Lehrveranstaltung mit Fokus auf Wissensvermittlung, welche mit einem Selbststudium verbunden ist und durch Übungsaufgaben unterstützt wird. Je nach thematischer Eignung können Exkursionen sowie Vorträge von externen Fachpersonen flankiert. Es können reale Probleme bzw. Anwendungsfälle aus der Praxis in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner:innen bearbeitet werden.

Projektmanagement

Modulcode: DSPM1-H-01

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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. Jan Pieper (Projektmanagement)

Kurse im Modul

- Projektmanagement (DSPM1-H01-01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Klausur

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- 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

keina

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Duale Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Projektmanagement

Kurscode: DSPM1-H01-01

Niveau BA	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch	SWS	CP 5	Zugangsvoraussetzungen 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 Projektabschlussitzung

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 Kombiveranstaltung
--------------------------------------	--------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Klausur

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 0 h	Präsenzstudium 13,5 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 13,5 h	Selbstüberprüfung 123 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
<p>Lehrveranstaltung mit Fokus auf Wissensvermittlung, welche mit einem Selbststudium verbunden ist und durch Übungsaufgaben unterstützt wird. Je nach thematischer Eignung können Exkursionen sowie Vorträge von externen Fachpersonen flankiert werden. Es können reale Probleme bzw. Anwendungsfälle aus der Praxis in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner:innen bearbeitet werden.</p>

Kosten- und Leistungsrechnung

Modulcode: DSKLR1023

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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. Stefan Tilch (Kosten- und Leistungsrechnung)

Kurse im Modul

- Kosten- und Leistungsrechnung (DSKLR102301)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

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

Qualifikationsziele des Moduls**Kosten- und Leistungsrechnung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Betriebswirtschaft & Management

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft

Kosten- und Leistungsrechnung

Kurscode: DSKLR102301

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

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

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

Literatur**Pflichtliteratur**

- Burger, A. (2017), Prüfungstraining Kosten- und Leistungsrechnung - Aufgaben, Lösungen, Klausuren, Schäffer-Pöschel Verlag Stuttgart.
- Coenenberg, 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 Vorlesung
--------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 114 h	Präsenzstudium 36 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Lehrveranstaltung mit Fokus auf Wissensvermittlung, welche mit einem Selbststudium verbunden ist und durch Übungsaufgaben unterstützt wird. Je nach thematischer Eignung können Exkursionen sowie Vorträge von externen Fachpersonen flankiert. Es können reale Probleme bzw. Anwendungsfälle aus der Praxis in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner:innen bearbeitet werden.

Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung

Modulcode: DSPGEB1023

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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 Krach (Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung)

Kurse im Modul

- Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung (DSPGEB102301)

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: DSPGEB102301

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	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

- 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.
- Collard, J. & Schnitzler, S. (2021): Rethinking HR. 32 Impulse für innovative Personalarbeit. Haufe.
- 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.
- Mühlendorf, M. & Lipski, S. (2020): Stand by me – die Magie der Mitarbeiterbindung. Springer.
- 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.
- Schermuly, C. (2021): New Work – gute Arbeit gestalten (3. Auflage). Haufe.
- 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

Studienformat Duales Studium

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

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Referat, 15 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 114 h	Präsenzstudium 36 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Lehrveranstaltung mit Fokus auf Wissensvermittlung, welche mit einem Selbststudium verbunden ist und durch Übungsaufgaben unterstützt wird. Je nach thematischer Eignung können Exkursionen sowie Vorträge von externen Fachpersonen flankiert. Es können reale Probleme bzw. Anwendungsfälle aus der Praxis in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner:innen bearbeitet werden.

Praxisprojekt 3

Modulcode: DSPRAXP31023

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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. Anna Klein (Praxisprojekt 3)

Kurse im Modul

- Praxisprojekt 3 (DSPRAXP3102301)

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 3**

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

Alle Module des Semesters

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle dualen Bachelor-Programme

Praxisprojekt 3

Kurscode: DSPRAXP3102301

Niveau BA	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch	SWS	CP 5	Zugangsvoraussetzungen 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	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Exposé

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 0 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 150 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Die Studierenden bearbeiten selbstständig eine praxisrelevante, wissenschaftliche Fragestellung mit Unternehmensbezug unter akademischer Anleitung.

4. Semester

Recht

Modulcode: DSBBWLR-H

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen Keine	Niveau BA	CP 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. (Recht)

Kurse im Modul

- Recht (DSBBWLR-H01)

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 Rechts
- Einführung in das Bürgerliche Recht
- Vertragsschluss
- Vertragliche Schuldverhältnisse
- Gesetzliche Schuldverhältnisse

Qualifikationsziele des Moduls**Recht**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Rechtsgebiete zu differenzieren.
- die Rechtsquellen und die rechtsstaatlichen Grundsätze zu erläutern.
- Überblick über die Methodik der Rechtsanwendung zu haben.
- den groben Aufbau des BGB und die Bedeutung des Rechtsgeschäfts zu verstehen.
- das Zustandekommen eines Vertrages und die Wirksamkeit zu prüfen.
- das Leistungsstörungenrecht im Rahmen eines vertraglichen Schuldverhältnisses zu verstehen und zu analysieren.
- die Regelungen hinsichtlich der Fristen und Verjährung im BGB zu erklären.
- die gesetzlichen Schuldverhältnisse erläutern und anwenden zu können.
- die verschiedenen Vertragsarten des BGB zu unterscheiden.
- im Vertragsrecht die Regelungen des BGB anzuwenden.
- die Rechte und Pflichten im Rahmen eines Onlinekaufs verstehen und anwenden zu können.
- sich mit den Personal- und Realsicherheiten auseinander setzen zu können.
- die Grundlagen des Sachenrechts zu verstehen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich
Recht

**Bezüge zu anderen Studiengängen der
Hochschule**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft
& Management

Recht

Kurscode: DSBBWLR-H01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	2,16	5	Keine

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs werden zunächst die Grundlagen des Rechts und Kenntnisse im Bürgerlichen Recht vermittelt. Im Vordergrund stehen die unterschiedlichen Rechtsgebiete und Rechtsquellen. Die Differenzierung, ob eine Rechtsstreitigkeit im Bereich des Zivilrechts eingegliedert oder dem öffentlichen Rechts zugeordnet wird, spielt dabei eine Rolle. In diesem Zusammenhang wird auch das Gerichtssystem behandelt, um die Unterschiede zu verdeutlichen. Auch die rechtsstaatlichen Prinzipien und die Kenntnisse der Methodik der Rechtsanwendung bilden die Grundlage des Rechts. Zudem steht auch der Aufbau und Inhalt des BGB im Vordergrund. Der Grundsatz der Privatautonomie und die Bedeutung der Rechtsgeschäfte sind hierbei wichtig. Ferner bildet der Vertragsschluss einen Schwerpunkt in diesem Kurs. Begriff und Arten der Willenserklärung sowie Kenntnisse im Bereich der Geschäftsfähigkeit und Stellvertretung werden in diesem Zusammenhang vermittelt. Auch die Regelungen im Bereich der AGB spielen eine besondere Rolle. Sowohl vertragliche, als auch die gesetzlichen Schuldverhältnisse bilden weitere Themen, die in diesem Kurs behandelt werden. Im Rahmen der vertraglichen Schuldverhältnisse werden nicht nur der Inhalt der Schuldverhältnisse, sondern auch das Leistungsstörungenrecht behandelt. Des Weiteren werden hier Kenntnisse zu den Fristen und Verjährungen im BGB vermittelt. Die Geschäftsführung ohne Auftrag, das Bereicherungsrecht sowie die unerlaubte Handlung sind ferner die grundlegenden Themen im Bereich der gesetzlichen Schuldverhältnisse. Aufbauend auf den bekannten Grundprinzipien werden die verschiedenen Vertragstypen des BGB behandelt und die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien besprochen. In diesem Zusammenhang wird das Mängelgewährleistungsrecht nunmehr auch vertieft dargestellt. Im Vertragsrecht steht auch der Handel im elektronischen Geschäftsverkehr im Vordergrund; insbesondere das Verbraucherschutzrecht bildet dabei einen Schwerpunkt. Zudem werden die Sicherungsrechte in Gestalt der praxisrelevanten Personal- und Realsicherheiten besprochen. Hier werden vor allem unterschiedliche Kreditsicherheiten dargestellt und erläutert. Auch das Sachenrecht ist ein Teil dieses Kurses. Neben der Darstellung der Grundprinzipien des Sachenrechts erfolgt die nähere Erläuterung der Begriffe Besitz und Eigentum im rechtlichen Sinne.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Rechtsgebiete zu differenzieren.
- die Rechtsquellen und die rechtsstaatlichen Grundsätze zu erläutern.
- Überblick über die Methodik der Rechtsanwendung zu haben.
- den groben Aufbau des BGB und die Bedeutung des Rechtsgeschäfts zu verstehen.
- das Zustandekommen eines Vertrages und die Wirksamkeit zu prüfen.
- das Leistungsstörungsrecht im Rahmen eines vertraglichen Schuldverhältnisses zu verstehen und zu analysieren.
- die Regelungen hinsichtlich der Fristen und Verjährung im BGB zu erklären.
- die gesetzlichen Schuldverhältnisse erläutern und anwenden zu können.
- die verschiedenen Vertragsarten des BGB zu unterscheiden.
- im Vertragsrecht die Regelungen des BGB anzuwenden.
- die Rechte und Pflichten im Rahmen eines Onlinekaufs verstehen und anwenden zu können.
- sich mit den Personal- und Realsicherheiten auseinander setzen zu können.
- die Grundlagen des Sachenrechts zu verstehen.

Kursinhalt

1. Grundlagen des Rechts
 - 1.1 Rechtsgebiete & Rechtsquellen
 - 1.2 Rechtsstaatliche Grundsätze
 - 1.3 Methodik der Rechtsanwendung
2. Einführung in das Bürgerliche Recht
 - 2.1 Rechtssubjekte & Rechtsobjekte
 - 2.2 Rechtsgeschäfte & Willenserklärung
 - 2.3 Willensmängel
 - 2.4 Form & Inhalt des Rechtsgeschäfts
3. Vertragsschluss
 - 3.1 Zustandekommen des Vertrages
 - 3.2 Allgemeine Geschäftsbedingungen
 - 3.3 Geschäftsfähigkeit
 - 3.4 Stellvertretung
 - 3.5 Fristen und Verjährung
4. Vertragliche Schuldverhältnisse
 - 4.1 Entstehung & Inhalt von Schuldverhältnissen
 - 4.2 Störung von Schuldverhältnissen
 - 4.3 Schadensersatz

- 4.4 Beendigung von Schuldverhältnissen
- 5. Gesetzliche Schuldverhältnisse
 - 5.1 Geschäftsführung ohne Auftrag
 - 5.2 Ungerechtfertigte Bereicherung
 - 5.3 Unerlaubte Handlung
- 6. Die wichtigsten Vertragstypen des BGB
 - 6.1 Kaufvertrag
 - 6.2 Mietvertrag
 - 6.3 Darlehensvertrag
 - 6.4 Werkvertrag
 - 6.5 Dienstvertrag
- 7. Weitere Vertragstypen und Besonderheiten
 - 7.1 Schenkungsvertrag
 - 7.2 Leihe
 - 7.3 Tausch
 - 7.4 Verträge mit besonderen Vertriebsformen
 - 7.5 Typengemischte Verträge
- 8. Sachenrecht
 - 8.1 Grundprinzipien
 - 8.2 Besitz
 - 8.3 Eigentum
 - 8.4 Inhaberschaft an Rechten und Forderungen (insbesondere Aktien und Wertpapiere)
- 9. Sicherungsrechte
 - 9.1 Grundlagen
 - 9.2 Personalsicherheiten
 - 9.3 Realsicherheiten
- 10. Verwertung von Sicherheiten
 - 10.1 Verfahrensrechtliche Grundlagen
 - 10.2 Besonderheiten bei Personalsicherheiten
 - 10.3 Besonderheiten bei Realsicherheiten

Literatur**Pflichtliteratur**

- Gesetzbücher: Bürgerliches Gesetzbuch (z. B. Beck-Texte im dtv) oder Wichtige Wirtschaftsgesetze für Bachelor/Master Band 1 und 2 oder Nomos Gesetze Zivilrecht oder Schönfelder (Gesetzessammlung).
- Emmerich, V. (2018): BGB – Schuldrecht Besonderer Teil. 15. Auflage, C. F. Müller, Heidelberg.
- Götting, H. (2020): Gewerblicher Rechtsschutz. 11. Auflage, C. H. Beck, München.
- Hirsch, C. (2020): Schuldrecht Besonderer Teil. 6. Auflage, Nomos Verlag.
- Köhler, H. (2015): BGB Allgemeiner Teil, 27. Auflage, Verlag C.H. Beck München.
- Medicus, D./Lorenz, S. (2015): Schuldrecht I, Allgemeiner Teil, 21., Verlag C. H. Beck München.
- Prütting, H. (2020): Sachenrecht. 37. Auflage, C. H. Beck, München.
- Wandt, M. (2017): Gesetzliche Schuldverhältnisse, 8. neu bearbeitete Auflage, Verlag Franz Vahlen München.

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Kombiveranstaltung
--------------------------------------	--------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 123 h	Präsenzstudium 13,5 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 13,5 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Der Online-Kurs verbindet die interaktive Präsenzlehre mit einer online unterstützten Selbstlernphase. Während der virtuellen Präsenzphase werden Studierende gezielt bei der Übung und Vertiefung der vermittelten Inhalte begleitet.

Marketing

Modulcode: DSMARK0423

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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 (DSMARK042301)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Alternative Prüfungsleistung

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Grundlagen des Marketings
- Produktpolitik
- Kommunikationspolitik
- Preispolitik
- Distributionspolitik

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

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Marketing & Vertrieb

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Bachelor-Programme im Bereich Marketing & Kommunikation

Marketing

Kurscode: DSMARK042301

Niveau BA	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch	SWS 3	CP 5	Zugangsvoraussetzungen 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 Vorlesung
--------------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Alternative Prüfungsleistung

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 114 h	Präsenzstudium 36 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Lehrveranstaltung mit Fokus auf Wissensvermittlung, welche mit einem Selbststudium verbunden ist und durch Übungsaufgaben unterstützt wird. Je nach thematischer Eignung können Exkursionen sowie Vorträge von externen Fachpersonen flankiert. Es können reale Probleme bzw. Anwendungsfälle aus der Praxis in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner:innen bearbeitet werden.

Business English II

Module Code: DSBE20424

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 (DSBE2042401)

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: DSBE2042401

Study Level	Language of Instruction and Examination	Contact Hours	CP	Admission Requirements
BA	English	2,16	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)
- 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 Integrierte Vorlesung
---------------------------------------	---

Information about the examination	
Examination Admission Requirements	Online Tests: no
Type of Exam	Referat, 15 Minutes

Student Workload					
Self Study 123 h	Contact Hours 13,5 h	Tutorial/Tutorial Support 13,5 h	Self Test 0 h	Independent Study 0 h	Hours Total 150 h

Instructional Methods
Der Kurs verbindet die interaktive Präsenzlehre mit einer online unterstützten Selbstlernphase. Während der Präsenzphase werden Studierende gezielt bei der Übung und Vertiefung der vermittelten Inhalte begleitet.

Einführung in New Work

Modulcode: DSENW0424

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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 Krach (Einführung in New Work)

Kurse im Modul

- Einführung in New Work (DSENW042401)

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: DSENW042401

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	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	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Fallstudie

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

Lehrmethoden
Lehrveranstaltung mit Fokus auf Wissensvermittlung, welche mit einem Selbststudium verbunden ist und durch Übungsaufgaben unterstützt wird. Je nach thematischer Eignung können Exkursionen sowie Vorträge von externen Fachpersonen flankiert. Es können reale Probleme bzw. Anwendungsfälle aus der Praxis in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner:innen bearbeitet werden.

Praxisprojekt 4

Modulcode: DSPRAXP40424

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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. Anna Klein (Praxisprojekt 4)

Kurse im Modul

- Praxisprojekt 4 (DSPRAXP4042401)

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 4**

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

Alle Module des Semesters

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle dualen Bachelor-Programme

Praxisprojekt 4

Kurscode: DSPRAXP4042401

Niveau BA	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch	SWS	CP 5	Zugangsvoraussetzungen 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	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Projektarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 0 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 150 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Die Studierenden bearbeiten selbstständig eine praxisrelevante, wissenschaftliche Fragestellung mit Unternehmensbezug unter akademischer Anleitung.

5. Semester

Besonderes Wirtschaftsrecht

Modulcode: DSBEWR1024

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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 (DSBEWR102401)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

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

Qualifikationsziele des Moduls

Besonderes Wirtschaftsrecht

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Recht

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

duale Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Besonderes Wirtschaftsrecht

Kurscode: DSBEWR102401

Niveau BA	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch	SWS 2,16	CP 5	Zugangsvoraussetzungen 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 Vorfragen und Einstellungsverfahren
 - 4.1.2 Vertragsschluss
 - 4.1.3 Vertragsmängel
 - 4.1.4 Besondere Arbeitsverhältnisse
 - 4.2 Inhalt des Arbeitsverhältnisses
 - 4.2.1 Pflichten des Arbeitnehmers
 - 4.2.2 Pflichten des Arbeitgebers
 - 4.3 Leistungsstörungen
 - 4.3.1 Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers
 - 4.3.2 Pflichtverletzungen des Arbeitgebers
 - 4.3.3 Unverschuldeter Arbeitsausfall
 - 4.3.4 Besonderheiten bei Arbeitsunfällen
 - 4.4 Vertragsgestaltung und Inhaltskontrolle
 - 4.5 Diskriminierungs- und Persönlichkeitsschutz
 - 4.6 Atypische Beschäftigungsverhältnisse

- 4.6.1 Teilzeitarbeit
- 4.6.2 Leiharbeit
- 4.7 Beendigung und Übertragung des Arbeitsverhältnisses
 - 4.7.1 Beendigungsgründe
 - 4.7.2 Ordentliche Kündigung
 - 4.7.3 Außerordentliche Kündigung
 - 4.7.4 Änderungskündigung
 - 4.7.5 Folgefragen
 - 4.7.6 Übertragung des Arbeitsverhältnisses
- 5. Arbeitsrecht: Kollektivarbeitsrecht im Überblick
 - 5.1 Koalitionsrecht
 - 5.2 Tarifrecht
 - 5.3 Arbeitskampfrecht
 - 5.4 Mitbestimmungsrecht
 - 5.4.1 Betriebliche Mitbestimmung
 - 5.4.2 Unternehmerische Mitbestimmung

Literatur**Pflichtliteratur**

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

Weiterführende Literatur

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Theoriekurs
--------------------------------------	-------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 123 h	Präsenzstudium 13,5 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 13,5 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Der Kurs verbindet die interaktive Präsenzlehre mit einer online unterstützten Selbstlernphase. Während der Präsenzphase werden Studierende gezielt bei der Übung und Vertiefung der vermittelten Inhalte begleitet.

Seminar: Personaldienstleistung und -beratung

Modulcode: DSPDB1024

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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 (Seminar: Personaldienstleistung und -beratung)

Kurse im Modul

- Seminar: Personaldienstleistung und -beratung (DSPDB102401)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Seminararbeit

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

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

Qualifikationsziele des Moduls

Seminar: Personaldienstleistung und -beratung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Inhalte, Ziele und Einsatzfelder verschiedener Personaldienstleistungen wie Zeitarbeit, Outplacement oder Strategie- und Organisationsberatung voneinander abzugrenzen und kritisch zu reflektieren.
- das Zusammenspiel verschiedener Methoden in der Personalberatung zu verstehen und deren Einsatzmöglichkeiten zu beurteilen.
- 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 Herausforderungenpr im Bereich Personaldienstleistung und –beratung fachlich fundiert zu bearbeiten.
- die Ziele und Einsatzfelder von innovativen 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.

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

Seminar: Personaldienstleistung und -beratung

Kurscode: DSPDB102401

Niveau BA	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch	SWS 2,16	CP 5	Zugangsvoraussetzungen keine
---------------------	---	--------------------	----------------	--

Beschreibung des Kurses

Die Studierenden befassen sich mit den unterschiedlichen Arten von Personaldienstleistungen, dem Themenfeld der Personalberatung und den entsprechenden Grundlagen und Methoden. Der Kurs fördert die vertiefte Auseinandersetzung mit Personaldienstleistungen und Personalberatung, indem es die Studierenden zur Diskussion aktueller Praxisbeispiele und Herausforderungen einlädt und zum eigenständigen Erarbeiten von Lösungsansätzen anregt. Er bietet eine Plattform für den Austausch und die kritische Reflexion zu aktuellen Themen wie People Analytics, ethischen Richtlinien und rechtlichen Aspekten der Personalvermittlung.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Inhalte, Ziele und Einsatzfelder verschiedener Personaldienstleistungen wie Zeitarbeit, Outplacement oder Strategie- und Organisationsberatung voneinander abzugrenzen und kritisch zu reflektieren.
- das Zusammenspiel verschiedener Methoden in der Personalberatung zu verstehen und deren Einsatzmöglichkeiten zu beurteilen.
- 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 Herausforderungenpr im Bereich Personaldienstleistung und –beratung fachlich fundiert zu bearbeiten.
- die Ziele und Einsatzfelder von innovativen 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

- Der Kurs richtet sich an Teilnehmende, die bereits über Kenntnisse im Bereich der Personalberatung und Personaldienstleistungen verfügen und ihre Kompetenzen erweitern möchten. Im Zentrum stehen die Vertiefung und der Austausch über fortgeschrittene Konzepte und die praktische Anwendung in den verschiedenen Bereichen der Personaldienstleistungen, wie HR-Strategieberatung, Change Management und Recruiting-Services. Durch die Analyse von Fallbeispielen, Best Practices und interaktiven Diskussionen

zu aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen werden die Teilnehmenden dazu angeregt, eigene Lösungsansätze zu entwickeln und zu erproben sowie Fragen zu People Analytics, ethischen Aspekten und rechtlichen Rahmenbedingungen kritisch zu reflektieren.

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Böhm, W., Henning, J. & Popp, C. (2017). Zeitarbeit (4.Auflage). Luchterhand, Köln.
- Hies, M. & Fritz, T. (Hg.) (2020). Perspektive Unternehmensberatung - Case Studies, Branchenüberblick und Erfahrungsberichte zum Einstieg ins Consulting (13. Auflage). e-fellows.net Verlag, München.
- Hillebrecht, S. & Peiniger, A. (2018). Grundkurs Personalberatung (6. Auflage). Springer Gabler, Wiesbaden.
- Hillebrecht, S. (2019). Führung von Personaldienstleistungsunternehmen (3. Auflage). Springer Gabler, Wiesbaden.
- Reufels, J. (2018). Personaldienstleistungen - Arbeitnehmerüberlassung, Contracting, Werk und Dienstverträge, Personalvermittlung (2. Auflage). Beck, München.
- Truchseß, N. & Brandl, W. (2017). Erfolgreich in der Personalvermittlung. Vom Personalbeschaffer zum kompetenten Berater in HR-Fragen (2. Auflage). Springer Gabler, Wiesbaden.

Studienformat Duales Studium

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

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 123 h	Präsenzstudium 27 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Seminar mit integrierten (Gruppen-)Arbeiten, Diskussionen und Übungen. Es werden fachliche und methodische Grundlagenkompetenzen vertieft und fortgeschrittene Kompetenzen erworben.

Praxisprojekt 5

Modulcode: DSPRAXP51024

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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. Anna Klein (Praxisprojekt 5)

Kurse im Modul

- Praxisprojekt 5 (DSPRAXP5102401)

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 5**

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

Alle Module des Semesters

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle dualen Bachelor-Programme

Praxisprojekt 5

Kurscode: DSPRAXP5102401

Niveau BA	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch	SWS	CP 5	Zugangsvoraussetzungen 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	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Exposé

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 0 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 150 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Die Studierenden bearbeiten selbstständig eine praxisrelevante, wissenschaftliche Fragestellung mit Unternehmensbezug unter akademischer Anleitung

Organisations- und Prozessmanagement

Modulcode: DSOPM0425

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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 (DSOPM042501)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Mündliche Prüfung, 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: DSOPM042501

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	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	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Mündliche Prüfung, 15 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 114 h	Präsenzstudium 36 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Lehrveranstaltung mit Fokus auf Wissensvermittlung, welche mit einem Selbststudium verbunden ist und durch Übungsaufgaben unterstützt wird. Je nach thematischer Eignung können Exkursionen sowie Vorträge von externen Fachpersonen flankiert. Es können reale Probleme bzw. Anwendungsfälle aus der Praxis in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner:innen bearbeitet werden.

Corporate Culture & Change Management

Modulcode: DSCCCM0425

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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. Anastasia Hermann (Corporate Culture & Change Management)

Kurse im Modul

- Corporate Culture & Change Management (DSCCCM042501)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

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: DSCCCM042501

Niveau BA	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch		CP 5	Zugangsvoraussetzungen 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.
- (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

Grundlagen Arbeits- und Organisationspsychologie

Modulcode: DSBPERGAOP

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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 Krach (Grundlagen Arbeits- und Organisationspsychologie)

Kurse im Modul

- Grundlagen Arbeits- und Organisationspsychologie (DSBPERGAOP01)

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

Grundlagen 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

Grundlagen Arbeits- und Organisationspsychologie

Kurscode: DSBPERGAOP01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	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	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Referat, 15 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 114 h	Präsenzstudium 36 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Lehrveranstaltung mit Fokus auf Wissensvermittlung, welche mit einem Selbststudium verbunden ist und durch Übungsaufgaben unterstützt wird. Je nach thematischer Eignung können Exkursionen sowie Vorträge von externen Fachpersonen flankiert. Es können reale Probleme bzw. Anwendungsfälle aus der Praxis in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner:innen bearbeitet werden.

Corporate & Employer Brand Management

Modulcode: DSCEBM0425

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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. Anastasia Hermann (Corporate & Employer Brand Management)

Kurse im Modul

- Corporate & Employer Brand Management (DSCEBM042501)

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

Qualifikationsziele des Moduls

Corporate & Employer Brand Management

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.

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 Marketing & Vertrieb

Corporate & Employer Brand Management

Kurscode: DSCEBM042501

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	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 Gut 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./Burmann, 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	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Referat, 15 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 114 h	Präsenzstudium 36 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Lehrveranstaltung mit Fokus auf Wissensvermittlung, welche mit einem Selbststudium verbunden ist und durch Übungsaufgaben unterstützt wird. Je nach thematischer Eignung können Exkursionen sowie Vorträge von externen Fachpersonen flankiert. Es können reale Probleme bzw. Anwendungsfälle aus der Praxis in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner:innen bearbeitet werden.

6. Semester

Investition und Finanzierung

Modulcode: DSINFI0425

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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 (Investition und Finanzierung)

Kurse im Modul

- Investition und Finanzierung (DSINFI042501)

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: DSINFI042501

Niveau BA	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch	SWS 3	CP 5	Zugangsvoraussetzungen 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 Theoriekurs
--------------------------------------	-------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

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

Lehrmethoden
Lehrveranstaltung mit Fokus auf Wissensvermittlung, welche mit einem Selbststudium verbunden ist und durch Übungsaufgaben unterstützt wird. Je nach thematischer Eignung können Exkursionen sowie Vorträge von externen Fachpersonen flankiert. Es können reale Probleme bzw. Anwendungsfälle aus der Praxis in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner:innen bearbeitet werden.

Arbeits- und Sozialrecht

Modulcode: DSASOZRE1024

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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 (Arbeits- und Sozialrecht)

Kurse im Modul

- Arbeits- und Sozialrecht (DSASOZRE102401)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

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: DSASOZRE102401

Niveau BA	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch		CP 5	Zugangsvoraussetzungen 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:
- / 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

Praxisprojekt 6

Modulcode: DSPRAXP60425

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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. Anna Klein (Praxisprojekt 6)

Kurse im Modul

- Praxisprojekt 6 (DSPRAXP6042501)

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 6**

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

Alle Module des Semesters

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle dualen Bachelor-Programme

Praxisprojekt 6

Kurscode: DSPRAXP6042501

Niveau BA	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch	SWS	CP 5	Zugangsvoraussetzungen 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	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Projektarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 0 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 150 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Die Studierenden bearbeiten selbstständig eine praxisrelevante, wissenschaftliche Fragestellung mit Unternehmensbezug unter akademischer Anleitung.

Projekt: Aktuelle Fragen und Entwicklungen agiler Organisationen

Modulcode: DSAFEO1025

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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 Krach (Projekt: Aktuelle Fragen und Entwicklungen agiler Organisationen)

Kurse im Modul

- Projekt: Aktuelle Fragen und Entwicklungen agiler Organisationen (DSAFEO102501)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Projektpräsentation

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Die Bedeutung von Agilität findet sich sowohl in der Unternehmenspraxis als auch in der Managementliteratur als zentraler Aspekt in der Aufbauorganisation, aber auch in der Unternehmens- und Mitarbeiterführung wieder. Deshalb werden neben agilen Strukturen (bspw. Netzwerkorganisation oder Holokratie) die Selbststeuerung, agile Zusammenarbeitsformen und weitere Konzepte, die einer Etablierung eines "agilen Mindsets" dienen, praxisorientiert erarbeitet und bewertet. Der Kurs dient der Vermittlung aktuellster Themengebiete bei der Gestaltung agiler Organisationen und der anschließenden praxisorientierten Anwendung durch die Studierenden.

Qualifikationsziele des Moduls

Projekt: 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 für die Praxis zu diskutieren.
- Agilität als „Mindset“ und die Kundenorientierung in dieser Haltung zu erkennen, zu Reflektieren und anzuwenden.
- die Relevanz agiler Methoden der Arbeitsgestaltung, agile Führung oder Selbstorganisation zu verstehen, ihre Merkmale und Vorteile für die Praxis zu erkennen und praxisnah beurteilen.
- das Spannungsfeld zwischen Agilität und Stabilität zu erkennen 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 für die Praxis anzuwenden
- 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

Projekt: Aktuelle Fragen und Entwicklungen agiler Organisationen

Kurscode: DSAFEO102501

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	2,16	5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Studierenden reflektieren und vertiefen im Kurs Trends und aktuelle Entwicklungen agiler Organisationen und wenden Methoden und Konzepte für die Praxis an. Es werden die Einflüsse agiler Konzepte auf Arbeitsformen wie bspw. Scrum oder Design Thinking für die Praxis analysiert und angewendet. Weiter werden die Besonderheiten agiler Organisationsstrukturen, Führungsansätze oder agiler Lern- und Entwicklungsansätze aufgezeigt und für die Unternehmenspraxis bewertet. Dabei werden die Treiber der Agilität für Organisationen branchen- und unternehmensspezifisch erklärt und das Spannungsfeld zwischen Agilität und Stabilität von Unternehmen für die Praxis hinterfragt und angewendet.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung und Besonderheiten agiler Organisationen zu verstehen und die Treiber von Agilität für die Praxis zu diskutieren.
- Agilität als „Mindset“ und die Kundenorientierung in dieser Haltung zu erkennen, zu Reflektieren und anzuwenden.
- die Relevanz agiler Methoden der Arbeitsgestaltung, agile Führung oder Selbstorganisation zu verstehen, ihre Merkmale und Vorteile für die Praxis zu erkennen und praxisnah beurteilen.
- das Spannungsfeld zwischen Agilität und Stabilität zu erkennen 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 für die Praxis anzuwenden
- aktuelle Fragen und Entwicklungen agiler Organisationen auf die praktische Arbeit im Personalmanagement zu übertragen und diese anhand der eigenen praktischen Tätigkeit zu reflektieren.

Kursinhalt

- Der Kurs bietet die Möglichkeit, aktuelle Trends und aktuelle konkrete Fragestellungen im Themenbereich agiler Organisationen sehr kurzfristig in die Praxis zu integrieren. Die praxisnahe Anwendung von Fragestellungen beziehen sich bspw. auf das agile Mindset, die zugrundeliegenden Werte und Prinzipien und deren Einfluss auf die Eigenschaften agiler Organisationen mit Fokus auf Selbstorganisation beleuchtet. Die Anpassung der Organisationskultur an agile Zusammenarbeitsformen und Vorgehensweisen bspw. in der Führung wird hinterfragt und praxisorientierte Lösungsmöglichkeiten gefunden. Komplexität als treibende Kraft hinter agilen Arbeitsmethoden wird adressiert, ebenso wie Ansätze zur modernen Arbeitsgestaltung, inklusive hierarchiearmer Bürokonzepte. Agile Change-Management-Praktiken und die spezifischen Kommunikationswege in agilen Organisationen werden vertieft untersucht und passende Organisationsstrukturen diskutiert. Der Kurs vertieft die spezifischen Herausforderungen und Möglichkeiten bei der Implementierung von Agilität sowohl in größeren Organisationen, als auch in KMUs und vermittelt praxisnah aktuelle Konzepte und Umsetzungsmöglichkeiten. Für die eigene Praxis werden Trends in das agile Personalmanagement gegeben, die sowohl das Spannungsfeld zwischen Agilität und Stabilität thematisieren als auch ein zeitgemäßes Führungsverständnis (bspw. Shared Leadership) diskutieren. Aktuelle Fragen und Entwicklungen der unterschiedlichen Personalfunktionen werden analysiert, bewertet und für die eigene Praxis hinterfragt. Dies betrifft die Personalbeschaffung, das Personalmarketing, die Personalentwicklung, agiles Lernen und Talentförderung, Mitarbeiterbindung und agile Führungskonzepte. Abschließend wird der Blick auf die Trends agiler Organisationen im internationalen Kontext gerichtet.

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Bea, F. X. & Göbel, E. (2018). Organisation - Theorie und Gestaltung (5. Auflage). utb, Stuttgart.
- Brickley, J. A., Smith, C. W. & Zimmerman, J. L. (2020). Managerial Economics and Organizational Architecture (7. Auflage). 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.
- Laloux, F. (2015). Reinventing Organizations: ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit. Vahlen, München.
- Picot, A., Dietl, H., Franck, E., Fiedler, M. & Royer, S. (2020). Organisation - Eine ökonomische Perspektive (8. Auflage). Schäffer-Poeschel.
- Schermuly C.C. (2021). New Work – Gute Arbeit gestalten (3. Auflage). Haufe.
- Scheller, T. (2017). Auf dem Weg zur agilen Organisation. Wie Sie Ihr Unternehmen dynamischer, flexibler und leistungsfähiger gestalten. Vahlen.
- Trost, A. (2018). Neue Personalstrategien zwischen Stabilität und Agilität. Springer.
- Werther, S. (2020). Feedback in Zeiten der Agilität (1. Auflage). Haufe.
- Werther, S. & Bruckner, L. (2018). Arbeit 4.0 aktiv gestalten (1. Auflage). Springer.

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Projekt
--------------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Projektpräsentation

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 123 h	Präsenzstudium 27 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Im Rahmen des Projekts haben Studierende die Möglichkeit, ein eigenständiges Projektthema unter der fachkundigen Betreuung einer Lehrperson zu bearbeiten. Dies dient der Anwendung von erworbenem fachlichem und methodischem Wissen zur Analyse und Lösung eines Problems aus der Praxis.

Aktuelle Fragen und Entwicklungen in der Personal- und Organisationsentwicklung

Modulcode: DSAFEPO1025

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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 Krach (Aktuelle Fragen und Entwicklungen in der Personal- und Organisationsentwicklung)

Kurse im Modul

- Aktuelle Fragen und Entwicklungen in der Personal- und Organisationsentwicklung (DSAFEPO102501)

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: DSAFEPO102501

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	2,16	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. Startszenerarien 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	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Referat, 15 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 123 h	Präsenzstudium 13,5 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 13,5 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Seminar mit integrierten (Gruppen-)Arbeiten, Diskussionen und Übungen. Praxisseminare schulen die Nutzung und den Transfer von vorhandenem Wissen, den Praxisbezug und dienen dem Erwerb bzw. der Festigung von Methoden- und Sozialkompetenzen.

Aktuelle Fragen und Entwicklungen in Beratung und Coaching

Modulcode: DSAFEB1025

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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 Krach (Aktuelle Fragen und Entwicklungen in Beratung und Coaching)

Kurse im Modul

- Aktuelle Fragen und Entwicklungen in Beratung und Coaching (DSAFEB102501)

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: DSAFEB102501

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	2,16	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.
- Königwieser, 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

Studienformat Duales Studium

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

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Workbook

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 123 h	Präsenzstudium 13,5 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 13,5 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Seminar mit integrierten (Gruppen-)Arbeiten, Diskussionen und Übungen. Praxisseminare schulen die Nutzung und den Transfer von vorhandenem Wissen, den Praxisbezug und dienen dem Erwerb bzw. der Festigung von Methoden- und Sozialkompetenzen.

Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing

Modulcode: DSAFEP1025

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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. Anastasia Hermann (Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing)

Kurse im Modul

- Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing (DSAFEP102501)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Referat, 15 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- 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

Qualifikationsziele des Moduls

Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Personalmarketing

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.

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 im Personalmarketing

Kurscode: DSAFEP102501

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	2,16	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 .
- 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	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Referat, 15 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 123 h	Präsenzstudium 13,5 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 13,5 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Seminar mit integrierten (Gruppen-)Arbeiten, Diskussionen und Übungen. Praxisseminare schulen die Nutzung und den Transfer von vorhandenem Wissen, den Praxisbezug und dienen dem Erwerb bzw. der Festigung von Methoden- und Sozialkompetenzen.

7. Semester

Personalcontrolling und Payroll

Modulcode: DSPP1025

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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. (Personalcontrolling und Payroll)

Kurse im Modul

- Personalcontrolling und Payroll (DSPP102501)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Referat, 15 Minuten

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 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: DSPP102501

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	2,16	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: WISO.net).
- 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: WISO.net.).
- 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	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Referat, 15 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 123 h	Präsenzstudium 27 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Seminar mit integrierten (Gruppen-)Arbeiten, Diskussionen und Übungen. Es werden fachliche und methodische Grundlagenkompetenzen vertieft und fortgeschrittene Kompetenzen erworben.

Leadership 4.0

Modulcode: DSL0425

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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 Krach (Leadership 4.0)

Kurse im Modul

- Leadership 4.0 (DSL042501)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Duales Studium
Seminararbeit

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Klassisches Verständnis von Führung
- Führungsinstrumente
- Führung versus Leadership
- Integrales Menschenbild als zukunftsweisendes Modell
- Eigenschaften und Kompetenzen eines Leaders
- Leadership-Modelle
- Agile Leadership-Instrumente

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.
- die Begriffe Führung und Leadership voneinander abzugrenzen.
- auf dem Verständnis erfolgreicher Führungsmodelle diese vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Veränderungen zu reflektieren.
- ein Verständnis für die Notwendigkeit anderer Formen der organisationalen Lenkung zu entwickeln.
- je nach Reifegrad eines Unternehmens entsprechende Leadership-Methoden zu implementieren.
- über ein fundiertes theoretisches Wissen zu verfügen, das sie auf anwendungsbezogene Fragestellungen anwenden können.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Betriebswirtschaft & Management

Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management und Personalwesen

Leadership 4.0

Kurscode: DSL042501

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	2,16	5	keine

Beschreibung des Kurses

Wettbewerbsfähigkeit hängt heute mehr denn je von konstanter Innovationsfähigkeit ab. Das stellt neue Anforderungen an das Management von Firmen. Die Aufgabe erfolgreicher Innovations- und Unternehmenslenker besteht nicht mehr darin, Richtung und Lösungen vorzugeben, sondern einen Rahmen zu schaffen, in dem Andere Innovationen entwickeln. Dieser Wandel, der sich derzeit mit voller Kraft in Unternehmen vollzieht, erfordert eine Weiterentwicklung des klassischen Führungsbegriffs und dessen Prinzipien. Geschäftsmodelle stehen vor dem Hintergrund des Digitalen Wandels sowie dem Vormarsch der Künstlichen Intelligenz permanent auf dem Prüfstand. Es gilt daher, einerseits an mehreren Projekten gleichzeitig zu arbeiten, sich jederzeit flexibel veränderten Rahmenbedingungen anzupassen; auf der anderen Seite wollen Mitarbeiter anders in den Arbeitsprozess eingebunden werden. Sinn und Flexibilität für deren persönliche und familiäre Situation spielen dabei zunehmend eine Rolle. Innovations- und Unternehmenslenker können all diesen vielfältigen Herausforderungen nur mit Leadership begegnen, indem sie andere inspirieren, weiter zu denken und bereichsübergreifend zu handeln, also visionär zu sein. Ein Verständnis, Wissen und Instrumentarien hierzu sollen in dem Kurs vermittelt werden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die klassischen Theorien des Führungsverständnisses und neue Leadership-Modelle zu erläutern.
- die Begriffe Führung und Leadership voneinander abzugrenzen.
- auf dem Verständnis erfolgreicher Führungsmodelle diese vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Veränderungen zu reflektieren.
- ein Verständnis für die Notwendigkeit anderer Formen der organisationalen Lenkung zu entwickeln.
- je nach Reifegrad eines Unternehmens entsprechende Leadership-Methoden zu implementieren.
- über ein fundiertes theoretisches Wissen zu verfügen, das sie auf anwendungsbezogene Fragestellungen anwenden können.

Kursinhalt

1. Grundlagen des klassischen Führungsverständnisses
 - 1.1 Definition des Führungsbegriffs und der Führungstätigkeit

- 1.2 Klassische theoretische Ansätze (eigenschaftstheoretischer Ansatz, verhaltenstheoretischer Ansatz, situationsorientierter Ansatz, interaktionistischer Ansatz, transaktionaler Ansatz)
2. Führungsinstrumente
 - 2.1 Mitarbeitergespräche
 - 2.2 Zielvereinbarung
 - 2.3 Leistungsbeurteilungsgespräche
3. Führung versus Leadership
 - 3.1 Abgrenzung der Konstrukte
 - 3.2 Relevanz von Leadership im Rahmen des organisationalen Wandels
 - 3.3 Leadership-Prinzipien
4. Integrales Menschenbild als zukunftsweisendes Modell (K. Wilber)
5. Eigenschaften und Kompetenzen
 - 5.1 Vertrauen und Kommunikation
 - 5.2 Macht und Emotionen
6. Leadership-Modelle
 - 6.1 Transformationale Führung
 - 6.2 Laterale Führung
 - 6.3 Leadership als agile Rolle
 - 6.4 Positive Leadership und Self-Leadership
 - 6.5 Shared Leadership und Shared Network Leadership
 - 6.6 Empowering Leadership
 - 6.7 Holokratie
7. Agile Leadership-Instrumente
 - 7.1 Appreciate Inquiry
 - 7.2 Chefwahl
 - 7.3 VUCA-Management

Literatur**Pflichtliteratur**

- Leadership 4.0, FS-Studienskript

Weiterführende Literatur

- Au, C. v. (Hrsg.) (2017): Eigenschaften und Kompetenzen von Führungspersönlichkeiten. Achtsamkeit, Selbstreflexion, Soft Skills und Kompetenzsysteme. Springer, Wiesbaden.
- Creusen, U./Eschemann, N.-R./Joahnn, T. (2010): Positive Leadership. Psychologie erfolgreicher Führung. Erweiterte Strategien zur Anwendung des Grid-Modells. Gabler, Wiesbaden.
- Evans, M. (1995): Führungstheorien – Weg-Ziel-Theorie. In: Kieser, A./Reber, G./Wunderer, R. (Hrsg.): Handwörterbuch der Führung. 2. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart, S. 1075 –1091.
- 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. Auflage, 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.
- Hofer, S. (2016): Agiler führen. Einfache Maßnahmen für bessere Teamarbeit, mehr Leistung und höhere Kreativität. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Kauffeld, S. (Hrsg.) (2014): Arbeits- Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor. 2. Auflage, Springer, Berlin.
- Maxwell, J. C. (2016): Leadership. Die 21 wichtigsten Führungsprinzipien. 8. Auflage, Brunnen, Gießen.
- Wilber, K. (2012): Integrale Psychologie. Geist, Bewusstsein, Psychologie, Therapie. Arbor, Freiburg.

Studienformat Duales Studium

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

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 123 h	Präsenzstudium 27 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Seminar mit integrierten (Gruppen-)Arbeiten, Diskussionen und Übungen. Es werden fachliche und methodische Grundlagenkompetenzen vertieft und fortgeschrittene Kompetenzen erworben.

Digitale Business-Modelle

Modulcode: DSDBM1024

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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 (DSDBM102401)

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: DSDBM102401

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	2,16	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.
- Iansiti, 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 Theoriekurs
--------------------------------------	-------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 123 h	Präsenzstudium 13,5 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 13,5 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Der Kurs verbindet die interaktive Präsenzlehre mit einer online unterstützten Selbstlernphase. Während der Präsenzphase werden Studierende gezielt bei der Übung und Vertiefung der vermittelten Inhalte begleitet.

Internationales Personalmanagement

Modulcode: DSIP1025

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	CP 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 Krach (Internationales Personalmanagement)

Kurse im Modul

- Internationales Personalmanagement (DSIP102501)

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: DSIP102501

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	2,16	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

Studienformat Duales Studium

Studienform Duales Studium	Kursart Theoriekurs
--------------------------------------	-------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 123 h	Präsenzstudium 13,5 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 13,5 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden
Der Kurs verbindet die interaktive Präsenzlehre mit einer online unterstützten Selbstlernphase. Während der Präsenzphase werden Studierende gezielt bei der Übung und Vertiefung der vermittelten Inhalte begleitet.

Bachelorarbeit

Modulcode: DSBA1025

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen Gemäß Studien- und Prüfungsordnung	Niveau BA	CP 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 (DSBA102501)

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: DSBA102501

Niveau BA	Kurs- und Prüfungssprache Deutsch	SWS	CP 10	Zugangsvoraussetzungen 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.
- Wehrin, 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
--------------------------------------	----------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	Online Tests: Nein
Prüfungsleistung	Bachelorarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 300 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium/ Tutorielle Betreuung 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 300 h

Lehrmethoden
