



## Modulbeschreibungen des Studiengangs

### **Personalmanagement (M.A.)**

**Version (2020-05-26)**

#### **Beteiligte Hochschulen/Trägerhochschulen**

Der Masterstudiengang „Personalmanagement“ wird gemeinsam von den Hochschulen Augsburg, Kempten und Landshut (Trägerhochschulen) getragen. Die Einbeziehung weiterer – insbesondere benachbarter - Trägerhochschulen ist möglich.

#### **Vorwort**

Verbindliche Festlegungen für den Studiengang Personalmanagement sind in der Studien- und Prüfungsordnung in der jeweils gültigen Fassung festgelegt.

Die Modulbeschreibungen dienen der inhaltlichen Orientierung in Ihrem Studium.  
Dieses Handbuch wurde mit Sorgfalt erstellt.

Sollten Ihnen dennoch Unstimmigkeiten oder Inkonsistenzen auffallen, so senden Sie bitte eine E-Mail mit kurzer Beschreibung der Aspekte an: [pmg@hs-augsburg.de](mailto:pmg@hs-augsburg.de)

### Studienziele und Studienkonzept

Ziel dieses anwendungsorientierten, konsekutiven Masterstudiums ist es, Studierenden mit einem ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss die Fähigkeit zur selbstständigen und eigenverantwortlichen Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden auf dem Gebiet des betrieblichen Personalmanagements zu vermitteln. Das Studium betont sowohl den interdisziplinären Charakter als auch die ökonomische und soziale Verpflichtung der Personalfunktion im Unternehmen.

Die Absolventinnen und Absolventen sollen so auf Expertenfunktionen und die Übernahme von Führungsaufgaben in der Personalpraxis qualifiziert werden. Sie werden vorbereitet auf verantwortliche HR-Tätigkeiten in größeren und mittelständischen Unternehmen der Wirtschaft, Organisationen im Sozial- und Gesundheitsbereich sowie in der Beratung. Die Absolventinnen und Absolventen sollen auch strategische Fragestellungen eigenständig bearbeiten können und den Fachabteilungen in Veränderungs- und Umstrukturierungsprozessen ein unterstützender Partner sein.

Die Module vermitteln vertiefte Fachkompetenz, Methodenkompetenz, HR-IT-Wissen, soziale Kompetenz und Persönlichkeitskompetenz. Die Globalisierung des Wirtschaftslebens wird durch Module mit internationalen Fragestellungen aufgegriffen.



### Methoden und Kompetenzvermittlung

Im Studiengang wird interdisziplinär und seminaristisch gearbeitet. Zur Aktivierung, Verdeutlichung, vertieften Durchdringung eines Themengebietes sowie zur Entwicklung der eigenen Handlungskompetenzen werden Fallstudien, Gruppenarbeiten sowie Studien- und Projektarbeiten eingesetzt. Wir legen Wert darauf, dass die Themen wissenschaftlich fundiert behandelt werden, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer relevante Modelle kennenlernen und dass zur *Stärkung der Handlungskompetenz* die Themen an konkreten Fällen aus der Praxis veranschaulicht werden.

Zur Vermittlung und Stärkung der *sozialen Kompetenzen* haben die Studierenden die Möglichkeit zu Rollenspielen, Übungen und einem Teamtraining. In vielen Modulen werden die Studierenden selbst an eigenen Projekten arbeiten, konkrete Situationen mit ihren Anforderungen analysieren und in Kleingruppen geeignete Lösungen entwickeln. Diese Projekt- und Studienarbeiten dienen zum einen der Transfersicherung und der Wissensvermittlung. Darüber hinaus haben gerade Projekt- und Studienarbeiten weitere Lern- und Qualifikationsziele: Sie fördern die soziale Kompetenz ebenso wie die Methodenkompetenz und die personale Kompetenz durch Selbstorganisation und Verantwortungsübernahme.

*Internationale Kompetenz* wird im entsprechenden Modul vermittelt. Zur Stärkung der eigenen Sprachkompetenz soll pro Semester mindestens ein Modul in Englisch unterrichtet werden.

Zur Stärkung der *digitalen Kompetenz* werden Online und Blended Learning eingesetzt. Auch in Projektarbeiten kann z. T. virtuell zusammengearbeitet werden. So können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Kooperation über Distanz mittels geeigneter Software trainieren.

Mit moderner und spezieller HR-IT-Software wird in verschiedenen Modulen gearbeitet. Zudem haben die Studierenden die Gelegenheit, IT-gestützt Analysen anhand einer fiktiven Firma eigenständig durchzuführen.

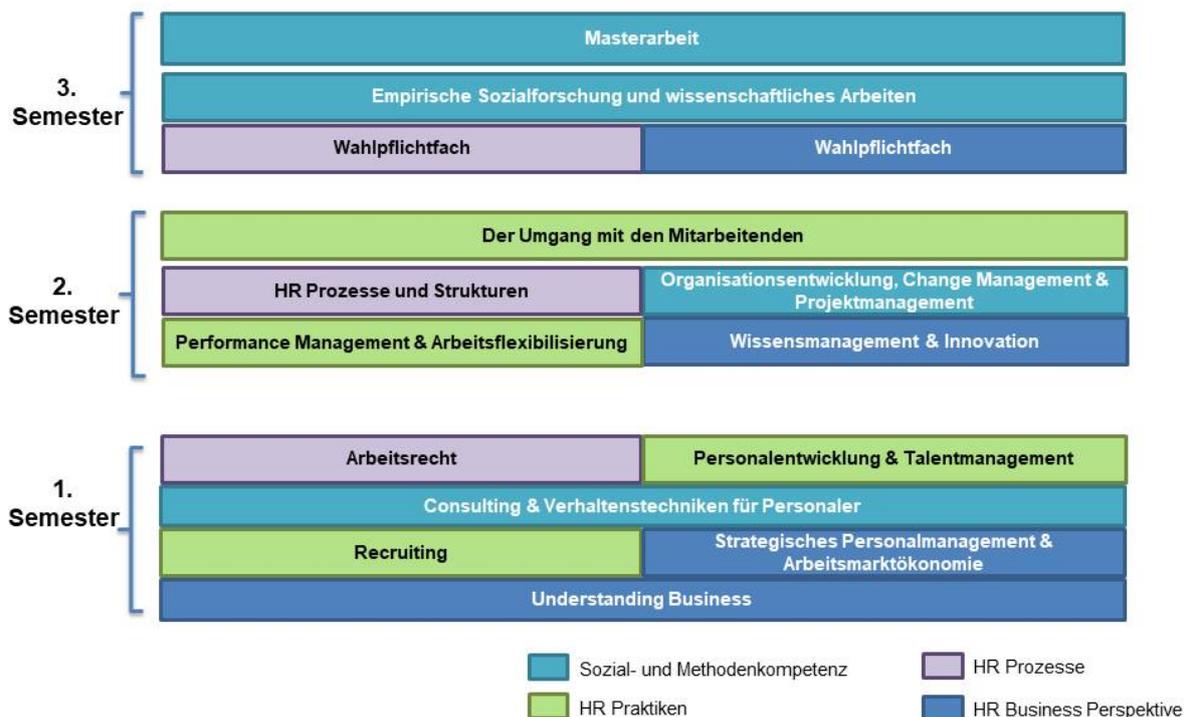
**Studienaufbau für die Semester 1 – 3**

Die Zuordnung der Module zu den Studiensemestern zeigt die folgende Abbildung. Das Wahlpflichtmodul im 3. Semester bietet die Chance, sich berufsspezifisch weiter zu qualifizieren. Für dieses Modul können auch Kurse anderer Masterstudiengänge, Kurse der virtuellen Hochschule Bayern oder Kurse bei Partnerhochschulen im Ausland gewählt werden

Die Inhalte der Module, die vermittelten Kompetenzen, Credit Points, eingesetzten Methoden und Prüfungsformen sind detailliert in den Modulbeschreibungen aufgeführt

**Master Personalmanagement – Aufbau**

Integration multipler Perspektiven als Grundlage für den Kompetenzaufbau.



Formen von Modulendprüfungen

Projektarbeit	Ausarbeitung der studienprojektbezogenen Aufgabenstellung. Abgabe sowohl in Papierform und mit Modellen unterstützt wie auch digital, verbunden mit mind. 1 Zwischenpräsentation sowie einer Abschlusspräsentation der Projektarbeit. Den fach- und aufgabenspezifischen Umfang regelt der vom Fakultätsrat festgelegte Studienplan bzw. die zum Semesterbeginn ausgegebene fachbezogene Aufgabenstellung.
Klausur/schriftliche Prüfung	Schriftliche Prüfung mit einer Dauer von 60 – 90 Minuten
Leistungsnachweis	Art und Umfang des Leistungsnachweises regelt der vom Fakultätsrat festgelegte Studienplan bzw. die zum Semesterbeginn ausgegebene fachbezogene Aufgabenstellung.
Präsentation	20 – 30 Min. und eine Vorbereitungszeit von 14 bis 20 Stunden.
Studienarbeit	Praktische Ausarbeitung der fachbezogenen Aufgabenstellung, erstellt mit über das Semester andauernden Lehrbetreuung, Abgabe in Papierform und ggf. digital, verbunden mit einer persönlichen Präsentation der Studienarbeit, den fach- und aufgabenspezifischen Umfang regelt der vom Fakultätsrat festgelegte Studienplan bzw. die zum Semesterbeginn ausgegebene fachbezogene Aufgabenstellung.
Portfolioprüfung	Bei der Portfolioprüfung werden unselbständige Teilleistungen zur Umsetzung einer Aufgabenstellung in einem Modul erbracht. Die Portfolioprüfung kann sich aus schriftlichen Ausarbeitungen, mündlichen Beiträgen oder praktischen Leistungen zusammensetzen. Es erfolgt keine schematische Einzelbetrachtung, sondern eine Gesamtwürdigung aller erbrachten Leistungen im Zusammenhang. Es gilt die Einschränkung, dass die einzelnen Prüfungselemente den zeitlichen und inhaltlichen Umfang einer schriftlichen/mündlichen oder praktischen Modulendprüfung nicht überschreiten oder entsprechen dürfen.
Masterarbeit	Themenbezogene Ausarbeitung. Abgabe sowohl in Papierform wie auch digital. Den Umfang regelt der vom Fakultätsrat festgelegte Studienplan bzw. die zum Semesterbeginn ausgegebene fachbezogene Aufgabenstellung.
Thesenpapier	Themenbezogene Ausarbeitung. Abgabe sowohl in Papierform wie auch digital Umfang 2 – 3 Seiten. Vorbereitungszeit von 20 bis 30 Stunden.

**Erläuterung der Abkürzungen**

CP	Credit Point	SU	Seminaristischer Unterricht
mdlLN	mündlicher Leistungsnachweis	SWS	Semesterwochenstunden
mdlPrfg	mündliche Prüfung	OL	Online Learning
Pr	Praktikum	TL	Teilleistung
S	Seminar	TN	Teilnahmenachweis
schrP	schriftliche Prüfung	Ü	Übung
StA	Studienarbeit	ZV	Zulassungsvoraussetzung
PA	Projektarbeit	ThP	Thesenpapier
PfP	Portfolioprüfung		

## Modulhandbuch PMG

Modul 1	Understanding Business .....	7
Modul 2	Recruiting: Personalmarketing und Personalauswahl .....	9
Modul 3	Personalentwicklung / Talent Management .....	12
Modul 4	Strategisches Personalmanagement und Arbeitsmarktökonomie .....	15
Modul 5	Arbeitsrecht .....	17
Modul 6	Consulting und Verhandlungstechniken für Personaler .....	21
Modul 7	Der Umgang mit den Mitarbeitenden .....	24
Modul 8	HR Prozesse und Strukturen .....	28
Modul 9	Performance Management und Arbeitsflexibilisierung .....	31
Modul 10	Wissensmanagement und Innovation .....	34
Modul 11	Organisationsentwicklung, Change Management und Projektmanagement .....	36
Modul 12	Wahlpflichtfach .....	38
Modul 13	Empirische Sozialforschung und wissenschaftliches Arbeiten .....	40
Modul 14	Masterarbeit .....	43

**Modul 1 Understanding Business**

Understanding Business

**Dozent/Dozentin**

Maureen Whitehead-Lausmann, Lehrbeauftragte

**Verantwortlich für das Modul**

Prof. Dr. Katrin Winkler, HS Kempten

**Lernergebnisse/Qualifikationsziele**

**Kenntnisse**

Die Studierenden verfügen über ein tiefes Verständnis

- für Managementansätze sowie Strategieprozesse im Unternehmenskontext,
- für das ethische Handeln in wirtschaftlichen Organisationen,
- für unterschiedliche Geschäftsmodelle und Quellen von Wettbewerbsvorteilen,
- der Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung sowie Kapitalflussrechnung,
- der Hebel zur Wertschöpfung.

**Fertigkeiten**

Die Studierenden sind in der Lage,

- die Chancen und Risiken im geschäftlichen Umfeld einzuschätzen,
- die Forderungen verschiedener Interessensgruppen einzuschätzen und sie zu priorisieren,
- die betriebliche Leistung anhand von Kennzahlen einzuschätzen.

**Kompetenzen**

Die Studierenden erwerben

- die Kompetenz zur Beurteilung von Projekten,
- die Fähigkeit, ihren Beitrag zum strategischen und finanziellen Erfolg eines Betriebes einzuschätzen und die Kommunikation mit Experten aus verschiedenen betrieblichen Funktionen zu verbessern.

**Inhalt**

- Managementansätze in der Betriebswirtschaftslehre
- Strategieprozesse in der Betriebswirtschaftslehre
- Ethik in wirtschaftlichen Organisationen
- Analyse des geschäftlichen Umfelds
- Geschäftsmodelle
- Kenntnis des Prozesses und der Funktionen der betrieblichen Leistungserstellung
- Verständnis für betriebswirtschaftliche Kennzahlen
- Analyse der Wertschöpfung und der Hebel, die der Steigerung der Wertschöpfung dienen
- Praktische Einblicke durch Exkursionen zu Firmen

**Lehr- und Lernmethoden**

- Blended-Learning-Kurs (Kombination aus Präsenz und betreuter Online-Phase)
- Seminaristischer Unterricht (SU), incl. Gruppenarbeiten und Übungen
- Projektarbeit
- Fallstudien
- Exkursionen

**Medien**

Multimedialer Online-Kurs, Beamer, Flipchart, Metaplankarten und Pinnwand

**Verwendbarkeit**

Das Modul ist in seiner Verwendbarkeit nicht für andere Studiengänge vorgesehen bzw. geeignet.

**Literatur**

- Berman, K. & Knight, J. (2008). Financial Intelligence for HR Professionals. Harvard Business Review Press: Harvard.
- Johnson, G. & Scholes, K (2017). Exploring Strategy. Pearson: Edinburgh. Eleventh edition Part 1 The strategic position

<b>ECTS-Credits</b> 5	<b>SWS</b> 4	<b>Veranstaltungssprache</b> Deutsch
<b>Modulart</b> Pflichtmodul	<b>Häufigkeit/Turnus</b> Jedes Wintersemester	<b>Dauer</b> 1 Semester
<b>Studienabschnitt:</b> 1. Studienjahr, 1. Semester		
<b>Teilnahmevoraussetzungen am Modul</b> <b>Voraussetzungen gem. Studien- und Prüfungsordnung:</b> keine <b>Empfohlene Voraussetzungen:</b> keine		
<b>Gesamtarbeitsaufwand und seine Zusammensetzung</b> 5 ECTS x 30 Stunden = 150 Stunden, zusammengesetzt wie folgt:		
<b>Präsenzzeit/ Blended Learning</b>  60	<b>Eigenständige Vor-und Nachbereitungszeit</b>  20	<b>Gelenkte Vor-und Nachbereitungszeit / Übung</b>  25
<b>Projektarbeit</b>  15	<b>Vorbereitungszeit für Prüfung</b>  30	<b>Prüfungszeit</b>  SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg 30 min
<b>Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b> Bestandene Prüfung (SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg)		
<b>Art der Prüfung</b> SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg	<b>Gewichtung der Note</b> Dieses Modul geht mit dem Faktor 1 gewichtet in die Gesamtnote ein	
<b>Notenskala</b> 1,0 / 1,3 / 1,7 / 2,0 / 2,3 / 2,7 / 3,0 / 3,3 / 3,7 / 4,0 / 5,0		

**Modul 2 Recruiting: Personalmarketing und Personalauswahl**

Recruiting

**Dozent/Dozentin**

Prof. Dr. Erika Regnet

**Verantwortlich für das Modul**

Prof. Dr. Erika Regnet, HS Augsburg

**Lernergebnisse/Qualifikationsziele**

**Kenntnisse**

Die Studierenden verfügen über ein vertieftes Verständnis

- aller Elemente eines erfolgreichen Personalmarketings,
- des gesamten Recruitingprozesses,
- aktuell gebräuchlicher Personalauswahlverfahren und Tests,
- neuer Entwicklungen im Bereich der Automatisierung des Auswahlprozesses,
- der arbeitsrechtlich relevanten Vorgaben (insbes. AGG, BetrVG),
- zum aktuellen Forschungsstand hinsichtlich Diagnostik.

**Fertigkeiten**

Die Studierenden sind in der Lage,

- den gesamten Personalauswahlprozess zu organisieren,
- für ausgewählte Zielgruppen (z.B. Auszubildende, Fachkräfte) geeignete Personalmarketingmaßnahmen zu planen und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit kritisch zu vergleichen,
- Anforderungsprofile für verschiedene Fachfunktionen zu bestimmen,
- geeignete Verfahren zur Personalvorauswahl zu planen und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit zu analysieren,
- Automatisierungslösungen in Personalmarketing und -auswahl zu beurteilen und hinsichtlich ihrer Eignung in ausgewählten Situationen zu bewerten,
- Auswahlinterviews eigenständig anzuwenden,
- verschiedene testtheoretische Verfahren kritisch zu vergleichen und hinsichtlich ihres Eignungsgrades für konkrete Auswahl-situationen und Zielgruppen kritisch zu hinterfragen und zu bewerten.

**Kompetenzen**

Die Studierenden können

- zielgruppenspezifische Personalmarketingkonzepte situationsgerecht entwickeln und sie im Anschluss evaluieren und zielgruppenspezifisch modifizieren,
- die bisherige Auswahlpraxis im Unternehmen, inkl. der verwendeten Verfahren und Vorgehensweisen, evaluieren und überarbeiten,
- Maßnahmen zur Vermeidung von Beurteilungsfehlern und Diskriminierungen planen und gegenüber Fachabteilungen überzeugend argumentieren,
- Personalentscheidungen gegenüber Führungskräften aus Fachabteilungen sachgerecht vertreten und argumentieren,
- Kennzahlen im Recruiting erheben und bewerten.

**Inhalt**

**Lehrveranstaltungen zu den Themenbereichen Personalmarketing und Recruiting:**

- Anforderungsanalyse und Operationalisierung der Anforderungskriterien im Rahmen der Personalauswahl
- Rollenklärung Personal- und Fachabteilung beim Recruiting
- Personalmarketing
  - Personalmarketing – klassische Ansätze, Social Media und Trends

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Employer Branding, EVP – Chancen und Grenzen</li> <li>- Arbeitgeberattraktivität und Fachkräftesicherung, Candidate Experience</li> <li>- Neue Zielgruppen, z.B. Ältere oder Rekrutierung aus dem Ausland</li> <li>• Effiziente und zielorientierte Personalvorauswahl             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyse von CV, Anschreiben und Zeugnissen</li> <li>- Verfahren zur Vorauswahl (z.B. Videointerviews)</li> <li>- Beurteilungsfehler und anonymisierte Auswahl</li> </ul> </li> <li>• Testtheoretische Verfahren zur Bewerberauswahl</li> <li>• Automatisierungschancen und KI</li> <li>• Führen von Vorstellungsgesprächen, multimodales Interview</li> <li>• Assessment Center konzipieren, durchführen, bewerten</li> <li>• Rechtliche Anforderungen an die Personalauswahl</li> </ul>
<p><b>Lehr- und Lernmethoden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminaristischer Unterricht, incl. Gruppenarbeiten und Übungen</li> <li>• Projektarbeit</li> <li>• Fallstudien</li> <li>• Exkursion oder Gastvortrag</li> </ul>
<p><b>Medien</b></p> <p>Beamer, Flipchart, Metaplankarten und Pinnwand, OL bei Bedarf</p>
<p><b>Verwendbarkeit</b></p> <p>Das Modul ist in seiner Verwendbarkeit nicht für andere Studiengänge vorgesehen bzw. geeignet.</p>
<p><b>Literatur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kanning, U. P. (2015). Personalauswahl zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Eine wirtschaftspsychologische Analyse. Heidelberg.</li> <li>• Rosenstiel, L. v., Regnet, E. &amp; Domsch, M. (Hrsg.) (2020). Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. 8. Auflage, Stuttgart. In Vorbereitung. Kapitel 1.4, 1.5, 2.3, 3.1, 7.2, 7.6</li> <li>• Sarges, W. (2013). Managementdiagnostik. 4. Auflage, Göttingen. (Beiträge in den Kapiteln 4 und 5).</li> </ul> <p><b>Aktuelle Studien, z.B.:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Weitzel, T. et al. (jährlich). Recruiting Trends. Frankfurt a. Main</li> <li>• Absolventenbarometer (jährlich)</li> <li>• Bewerbungstrends (jährlich)</li> <li>• Studien Arbeitgeberattraktivität (eigene und fremde)</li> <li>• Europaweite Analysen, z.T. bezogen auf verschiedene Studiengänge. <a href="http://www.trendence.com">http://www.trendence.com</a></li> </ul> <p>Ausführliches Skript der Dozentin</p>

<b>ECTS-Credits</b> 5	<b>SWS</b> 4	<b>Veranstaltungssprache</b> Deutsch
<b>Modulart</b> Pflichtmodul	<b>Häufigkeit/Turnus</b> Jedes Wintersemester	<b>Dauer</b> 1 Semester
<b>Studienabschnitt:</b> 1. Studienjahr, 1. Semester		

<b>Teilnahmevoraussetzungen am Modul</b> <b>Voraussetzungen gem. Studien- und Prüfungsordnung:</b> keine <b>Empfohlene Voraussetzungen:</b> keine		
Gesamtarbeitsaufwand und seine Zusammensetzung 5 ECTS x 30 Stunden = 150 Stunden, zusammengesetzt wie folgt:		
<b>Präsenzzeit</b>  45 (15 Wochen x 4 SWS)	<b>Eigenständige Vor- und Nachbereitungszeit</b>  30	<b>Gelenkte Vor- und Nachbereitungszeit / Übung</b>  15
<b>Projektarbeit</b>  30	<b>Vorbereitungszeit für Prüfung</b>  3 0	<b>Prüfungszeit</b> SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg 30 min
<b>Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b> Bestandene Prüfung (SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg)		
<b>Art der Prüfung</b> SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg	<b>Gewichtung der Note</b> Dieses Modul geht mit dem Faktor 1 gewichtet in die Gesamtnote ein	
<b>Notenskala</b> 1,0 / 1,3 / 1,7 / 2,0 / 2,3 / 2,7 / 3,0 / 3,3 / 3,7 / 4,0 / 5,0		

**Modul 3 Personalentwicklung / Talentmanagement**

**People Development and Talent Management**

**Dozent/Dozentin**

Prof. Dr. Katrin Winkler

**Verantwortlich für das Modul**

Prof. Dr. Katrin Winkler, HS Kempten

**Lernergebnisse/Qualifikationsziele**

**Kenntnisse**

Die Studierenden verfügen über ein tiefgreifendes Verständnis

- der theoretischen Grundlagen des Talentmanagements und der Bedeutung der Ressource Mensch im Unternehmen,
- der verschiedenen Modelle des Talentmanagements und der Personalentwicklung als Basis für deren praktische Anwendung,
- der Instrumente des Talentmanagements und der Personalentwicklung und deren Einsatzfelder im Unternehmen,
- der Implementation von Talentmanagement im Unternehmen,
- der Rolle der Führungskraft im Kontext von Talentmanagement und Personalentwicklung.

**Fertigkeiten**

Die Studierenden sind in der Lage,

- die theoretischen Konzepte auf reale Praxisfälle anzuwenden,
- unter Berücksichtigung der erlernten Methoden des Talentmanagements praxisrelevante Problemstellungen zu lösen,
- die Bedeutung des Themas Talentmanagement im Kontext aktueller Trends zu kennen.

**Kompetenzen**

Die Studierenden erwerben

- die Fähigkeit zur Anwendung, Einführung und Implementation von Talentmanagement Konzepten und Methoden im Unternehmen,
- die Fähigkeit, Führungskräfte in Fragen des Talentmanagements und der Personalentwicklung zu beraten,
- die Kompetenz, themenbezogene Sachverhalte schriftlich auszudrücken und selbst entwickelte Lösungsansätze konkret und argumentativ zu begründen.

**Inhalt**

- Theoretische Modelle des Talentmanagements und der Personalentwicklung
- Begrifflichkeiten im Talentmanagement
- Talentidentifikation
- Potenzialbeurteilungen
- Nachfolgeplanung
- Strategische und operative Personalentwicklung
- Rolle der Führungskraft im Kontext des Talentmanagements und der Mitarbeiterentwicklung

**Lehr- und Lernmethoden**

- Online Learning (OL), Blended Learning Kurs (Kombination aus Präsenz und betreuter Online-Phase)
- Seminaristischer Unterricht ,incl. Übungen und Gruppenarbeit

**Medien**

Multimedialer Online-Kurs, Beamer, Flipchart, Metaplankarten und Pinnwand

**Verwendbarkeit**

Das Modul ist in seiner Verwendbarkeit nicht für andere Studiengänge vorgesehen bzw. geeignet.

**Literatur**

- Steinweg, S. (2016). Systematisches Talent Management - Kompetenzen strategisch einsetzen. 2. Aufl., Stuttgart.
- Blickle, G. (2019). Leistungsbeurteilung. In: Nerdinger, F., Blickle, G. & Schaper, N. (Hrsg.), Arbeits- und Organisationspsychologie. 4. Aufl., Heidelberg, S. 303-324.
- Csikszentmihalyi, M. (2019). Das Flow-Erlebnis: Jenseits von Angst und Langeweile. Im Tun aufgehen. 12. Aufl., Stuttgart.
- Jochmann, W. & Gechter, S. (Hrsg.) (2007). Strategisches Kompetenzmanagement. Berlin.
- Meifert, M. (Hrsg.) (2013). Strategische Personalentwicklung – Ein Programm in acht Etappen. 3. Aufl., Heidelberg.
- Malik, F. (2014). Führen, leisten, leben: Wirksames Management für eine neue Zeit. Frankfurt/Main.
- Von Rosenstiel, L. & Lang von Wins, T. (2000). Perspektiven der Potentialbeurteilung. Göttingen.

<b>ECTS-Credits</b> 5	<b>SWS</b> 4	<b>Veranstaltungssprache</b> Deutsch
<b>Modulart</b> Pflichtmodul	<b>Häufigkeit/Turnus</b> Jedes Wintersemester	<b>Dauer</b> 1 Semester
<b>Studienabschnitt:</b> 1. Studienjahr, 1. Semester		
<b>Teilnahmevoraussetzungen am Modul</b> <b>Voraussetzungen gem. Studien- und Prüfungsordnung:</b> keine <b>Empfohlene Voraussetzungen:</b> keine		
<b>Gesamtarbeitsaufwand und seine Zusammensetzung</b> 5 ECTS x 30 Stunden = 150 Stunden, zusammengesetzt wie folgt:		
<b>Präsenzzeit (Blended Learning)</b> 60	<b>Eigenständige Vor-und Nachbereitungszeit</b> 20	<b>Gelenkte Vor-und Nachbereitungszeit / Übung</b> 40
<b>Erstellung Haus-, Seminar-, Studienarbeiten</b> ./.	<b>Vorbereitungszeit für Prüfung</b> 30	<b>Prüfungszeit</b> SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg 30 min
<b>Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b> Bestandene Prüfung (SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg)		
<b>Art der Prüfung</b> SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg	<b>Gewichtung der Note</b> Dieses Modul geht mit dem Faktor 1 gewichtet in die Gesamtnote ein	
<b>Notenskala</b> 1,0 / 1,3 / 1,7 / 2,0 / 2,3 / 2,7 / 3,0 / 3,3 / 3,7 / 4,0 / 5,0		

## Modul 4 Strategisches Personalmanagement und Arbeitsmarktökonomie

Strategic HR Management and Labor Economics

### Dozent/Dozentin

Prof. Dr. Jens Horbach  
Joachim Volpert

### Verantwortlich

Prof. Dr. Jens Horbach, HS Augsburg

### Lernergebnisse/Qualifikationsziele

#### Kenntnisse

Die Studierenden verfügen über ein vertieftes Verständnis

- der Aufgabenstellung des Personalcontrollings als Teil des Unternehmenscontrollings,
- der Verfahren zur Erstellung, Darstellung und Auswertung von Kennzahlen,
- der Methodik zur Definition von strategischen Kennzahlen,
- der Bedeutung von Personal(kosten)planung als Grundlage für das Personalcontrolling,
- der Prozesse und Inhalte der Personalplanung und Personalkostenplanung,
- der Besonderheiten und Funktionsweise von Arbeitsmärkten,
- des Zusammenspiels zwischen Arbeitsangebot und –nachfrage,
- der Lohnbildung unter dem Einfluss von Arbeitsmarktinstitutionen,
- der Wirkungsmechanismen von Mindestlöhnen,
- der arbeitsmarktpolitischen Instrumente,
- der Ursachen von Arbeitslosigkeit,
- des Zusammenhangs zwischen Innovation und Arbeitslosigkeit.

#### Fertigkeiten

Die Studierenden sind in der Lage,

- die Bausteine des Personalcontrollings in ein Konzept für ein Unternehmen zu bündeln,
- Kennzahlenanalysen strukturiert und zielführend zu betreiben,
- eine qualifizierte und methodische Analyse der Personal(kosten)planung durchzuführen,
- die Wirkungen arbeitsmarktpolitischer Instrumente zu beurteilen,
- die Ursachen der Arbeitslosigkeit für unterschiedliche wirtschaftliche Situationen zu analysieren,
- die Konsequenzen der Einführung von Mindestlöhnen zu beurteilen,
- eine empirische Analyse einer gegebenen Arbeitsmarktsituation durchzuführen.

#### Kompetenzen

Die Studierenden können

- für ein Beispielunternehmen ein aussagefähiges Personalcontrollingkonzept entwickeln,
- Personalkennzahlen entwerfen und in einer Kennzahlenmatrix bündeln,
- eine strategische Personalplanung für ein Unternehmen skizzieren,
- die Ergebnisse der Personalkostenplanung auswerten und Soll-/Ist-Vergleiche durchführen,
- Maßnahmen aus Kennzahlen und Soll-/Ist-Vergleichen ableiten,
- Probleme auf dem Arbeitsmarkt evaluieren und passende Lösungskonzepte entwickeln,
- Arbeitsmarktanalysen zur Abschätzung von Bewerbungslagen eigenständig durchführen,
- das Arbeitsangebotsverhalten von Bewerbern aus ökonomischer Sicht evaluieren,
- die Wirkungen unterschiedlicher Lohnstrukturen auf die Arbeitsmotivation der Belegschaft abschätzen,
- wissenschaftliche Zeitschriftenartikel mit arbeitsmarktökonomischen Themen verstehen und interpretieren.

## Inhalt

### Personalcontrolling

- Bausteine des Personalcontrollings und Konzepterstellung
- Kennzahlen der Personalwirtschaft, Kennzahlensysteme und Kennzahlenmatrix
- Strategische Kennzahlen – methodische Ansätze
- Kennzahlenanalysen und zielorientierte Darstellung (Dashboards)
- Operatives und strategisches Personalcontrolling
- IT-Anwendungen rund um das Personalcontrolling

### Personalplanung und Personalkostenplanung

- Unterschied zwischen strategischer Personalplanung und operativer Personalplanung
- Detaillierte Personalkostenplanung als Grundlage für das Personalcontrolling
- Soll-/Ist-Vergleiche aus der Personalkostenplanung
- Prozess und Inhalt der dezentralen Personalkostenplanung in einem IT-gestützten Verfahren

### Arbeitsmarktökonomie

- Besonderheiten des Arbeitsmarkts und Definitionen
- Überblick zur Empirie des Arbeitsmarktes in Deutschland
- Mikroökonomische Analyse des Arbeitsangebots
- Bildung und Humankapital
- Arbeitsnachfrage aus theoretischer und empirischer Sicht
- Der Zusammenhang zwischen Innovation und Arbeitsnachfrage
- Matching Prozess und Mobilität
- Arbeitsmarktinstitutionen und Lohnbildungsprozesse
- Tarifautonomie, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände
- Lohnbildung aus theoretischer Sicht
- Begründung für die Rigidität von Löhnen: Effizienzlöhne, Insider-Outsider-Modelle
- Die Wirkung von Mindestlöhnen aus theoretischer und empirischer Sicht
- Arbeitslosigkeit und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

### Lehr- und Lernmethoden

- Seminaristischer Unterricht , incl. Übungen und Gruppenarbeiten
- Fallbeispiele und Fallstudien

### Medien

Beamer, Tablet, Flipchart, Metaplankarten und Pinnwand sowie SAP-Anwendungen, OL bei Bedarf

### Verwendbarkeit

Das Modul ist in seiner Verwendbarkeit nicht für andere Studiengänge vorgesehen bzw. geeignet.

### Literatur

- Boeri, T. & van Ours, J. (2013). The Economics of Imperfect Labor Markets. 2<sup>nd</sup> edition, Princeton University Press: Oxford, Princeton.
- Borjas, G. J. (2019). Labor Economics. 8<sup>th</sup> edition, McGraw Hill: New York.
- Franz, W. (2013). Arbeitsmarktökonomik. 8. Auflage, Springer Verlag: Berlin, New York.
- Friedl, S. & Volpert, J. (2006). Personalkostenplanung. Sven Friedl Verlag: Wettenberg.
- Thorsten, P. & Jäger, W. (Hrsg.) (2018). Digital HR. Haufe: Freiburg.

### Aktuelle Studien, z.B.:

- IAB Diskussionspapiere und Kurzberichte ([www.iab.de](http://www.iab.de))
  - Analysen des Instituts zur Zukunft der Arbeit ([www.iza.org](http://www.iza.org))
- Ausführliche Präsentationen der Dozenten

<b>ECTS-Credits</b> 5	<b>SWS</b> 4	<b>Veranstaltungssprache</b> Deutsch
<b>Modulart</b> Pflichtmodul	<b>Häufigkeit/Turnus</b> Jedes Wintersemester	<b>Dauer</b> 1 Semester
<b>Studienabschnitt:</b> 1. Studienjahr, 1. Semester		
<b>Teilnahmevoraussetzungen am Modul</b> <b>Voraussetzungen gem. Studien- und Prüfungsordnung:</b> keine <b>Empfohlene Voraussetzungen:</b> keine		
<b>Gesamtarbeitsaufwand und seine Zusammensetzung</b> 5 ECTS x 30 Stunden = 150 Stunden, zusammengesetzt wie folgt:		
<b>Präsenzzeit</b>  60 (15 Wochen x 4 SWS)	<b>Eigenständige Vor-und Nachbereitungszeit</b>  40	<b>Gelenkte Vor-und Nachbereitungszeit / Übung</b>  20
<b>Erstellung Haus-, Seminar-, Studienarbeiten</b>  ./.	<b>Vorbereitungszeit für Prüfung</b>  30	<b>Prüfungszeit</b>  SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg 30 min
<b>Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b> Bestandene Prüfung (SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg)		
<b>Art der Prüfung</b> SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg	<b>Gewichtung der Note</b> Dieses Modul geht mit dem Faktor 1 gewichtet in die Gesamtnote ein	
<b>Notenskala</b> 1,0 / 1,3 / 1,7 / 2,0 / 2,3 / 2,7 / 3,0 / 3,3 / 3,7 / 4,0 / 5,0		

**Modul 5 Arbeitsrecht**

Labor Law

**Dozent/Dozentin**

Prof. Dr. Micha Bloching

**Verantwortlich für das Modul**

Prof. Dr. Micha Bloching, HS Augsburg

**Lernergebnisse/Qualifikationsziele**

**Kenntnisse**

Die Studierenden verfügen über ein vertieftes Verständnis

- der arbeitsrechtlichen Problemstellungen in Unternehmen und Betrieb,
- der rechtlichen Probleme um den Abschluss des Arbeitsvertrages und AGB-rechtliche Vertragsgestaltungsfragen,
- der Vertragsgestaltungsfreiheit und diskriminierungsrechtlichen Vorgaben,
- der europarechtlichen Fragestellungen, vor allem im Urlaubs- und Arbeitszeitrecht,
- der unfallversicherungsrechtlichen Einflüsse auf das Haftungsregime im Arbeitsrecht,
- der Arbeitnehmerüberlassung und betrieblichen Übung,
- der Kündigungsschutz-Situationen und kollektivrechtlichen Einflüsse auf den Arbeitsvertrag,
- der kollisionsrechtlichen Aspekte beim Arbeitsrecht.

**Fertigkeiten**

Die Studierenden sind in der Lage,

- das AGB-Recht in der Vertragsgestaltung anzuwenden und gebrauchen Europarecht in der Arbeitsvertragsgestaltung,
- diskriminierungsrechtliche Konstellationen zu beurteilen,
- besondere Konstellationen beim Kündigungsschutz zu analysieren,
- Situationen der Arbeitnehmerüberlassung zu prüfen und betriebliche Übungen zu analysieren,
- die Haftung im Betrieb zu kategorisieren,
- Beteiligungskonzepte für Betriebsräte zu organisieren,
- kollektiv-arbeitsrechtliche Zusammenhänge zu beurteilen.

**Kompetenzen**

Die Studierenden können

- Arbeitsvertragsklauseln formulieren,
- europarechtliche Vorgaben ins nationale Arbeitsrecht transferieren,
- besondere Kündigungsschutz-Situationen kategorisieren und Konstellationen der Arbeitnehmerüberlassung beurteilen,
- die unfallversicherungsrechtlichen Einflüsse auf die Haftung im Arbeitsrecht erklären,
- die verschiedenen kollektiv-arbeitsrechtlichen Einflüsse auf den Arbeitsvertrag unterscheiden und Beteiligungsmöglichkeiten von Betriebsräten planen.

**Inhalt**

Arbeitsrecht, Vertiefung anhand aktueller Rechtsprechung:

- Grundlagen (insbes. Abgrenzung zum bürgerlichen Recht, Vertragsschluss und -gestaltung, betriebliche Übung, Gleichbehandlung, Arbeitnehmerüberlassung, Verhältnis zum Europarecht)
- AGB-Recht
- Arbeitnehmerüberlassung
- Leistungsstörungen (insbes. europäisches Urlaubs- und Arbeitszeitrecht)
- Haftung im Arbeitsrecht (insbes. Personenschäden und unfallversicherungsrechtliche Einflüsse)
- Kündigungsschutz (insbesondere Kündigungsgründe u. besonderer Kündigungsschutz und Betriebsübernahme)

<ul style="list-style-type: none"> <li>• kollektives Arbeitsrecht (insbes. Betriebsverfassung und Grundlagen des Tarifrechts)</li> <li>• internationales Arbeitsrecht</li> </ul>
<b>Lehr- und Lernmethoden</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminaristischer Unterricht</li> <li>• Falllösungen</li> </ul>
<b>Medien</b> Beamer, Flipchart, Metaplinkarten und Pinnwand, OL bei Bedarf
<b>Verwendbarkeit</b> Das Modul ist in seiner Verwendbarkeit nicht für andere Studiengänge vorgesehen bzw. geeignet.
<b>Literatur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Skripte des Dozenten</li> <li>• Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Kommentar, 20. Aufl. 2020.</li> <li>• Henssler, M., Willemsen, H.-J. &amp; Kalb, H.-J. (2018). Arbeitsrecht Kommentar. 8. Aufl., Köln.</li> <li>• Hümmeric, K. &amp; Reufels, M. (Hrsg.) (2019). Gestaltung von Arbeitsverträgen. 4. Aufl., Baden-Baden.</li> <li>• Preis, U. et al. (2015). Der Arbeitsvertrag. 5. Aufl., Köln.</li> <li>• Schaub, G. et al. (2019). Arbeitsrechts-Handbuch. 18. Aufl., München.</li> <li>• Tschöpe, U. et al. (2019). Arbeitsrecht Handbuch. 11. Aufl., Köln.</li> </ul>

<b>ECTS-Credits</b> 5	<b>SWS</b> 4	<b>Veranstaltungssprache</b> Deutsch
<b>Modulart</b> Pflichtmodul	<b>Häufigkeit/Turnus</b> Jedes Wintersemester	<b>Dauer</b> 1 Semester
<b>Studienabschnitt:</b> 1. Studienjahr, 1. Semester		
<b>Teilnahmevoraussetzungen am Modul</b> <b>Voraussetzungen gem. Studien- und Prüfungsordnung:</b> keine <b>Empfohlene Voraussetzungen:</b> keine		
<b>Gesamtarbeitsaufwand und seine Zusammensetzung</b> 5 ECTS x 30 Stunden = 150 Stunden, zusammengesetzt wie folgt:		
<b>Präsenzzeit</b> 60 (15 Wochen x 4 SWS)	<b>Eigenständige Vor-und Nachbereitungszeit</b> 30	<b>Gelenkte Vor-und Nachbereitungszeit / Übung</b> 20
<b>Erstellung Haus-, Seminar-, Studienarbeiten</b> ./.	<b>Vorbereitungszeit für Prüfung</b> 40	<b>Prüfungszeit</b> SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg 30 min
<b>Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b> Bestandene Prüfung (SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg)		
<b>Art der Prüfung</b> SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg	<b>Gewichtung der Note</b> Dieses Modul geht mit dem Faktor 1 gewichtet in die Gesamtnote ein	
<b>Notenskala</b> 1,0 / 1,3 / 1,7 / 2,0 / 2,3 / 2,7 / 3,0 / 3,3 / 3,7 / 4,0 / 5,0		

## Modul 6 Consulting und Verhandlungstechniken für Personaler

Consulting and Negotiation

### Dozent/Dozentin

Prof. Dr. Valentina Speidel

### Verantwortlich für das Modul

Prof. Dr. Valentina Speidel, HS Landshut

### Lernergebnisse/Qualifikationsziele

#### Kenntnisse

Die Studierenden verfügen über ein vertieftes Verständnis im Kontext Consulting

- zur Reflexion der Beraterrolle
- zum Treffen können von Make-or-Buy Entscheidungen
- zu Beratungsfeldern für Personaler
- zum Verstehen von Change- und Prozessmanagement als Consulting-Kernkompetenz.

Die Studierenden verfügen im Kontext Verhandlungstechniken über

- ein vertieftes Verständnis grundlegender Modelle der Kommunikation, der Gesprächsführungs- und Verhandlungstechniken und können diese Modelle vergleichen und kontextbezogen einsetzen
- eine hohe Prozesskompetenz und vertiefte Kenntnisse zur klassischen Verhandlungsführung und zur Verhandlungsführung nach Harvard
- detaillierte konflikttheoretische Kenntnisse zu Ursachen, Konflikt Hintergründen, Eskalationsstufen, Konfliktlösungsmethoden insbesondere zur Mediation.

#### Fertigkeiten

Die Studierenden sind in der Lage,

- Ziele für Beratungen und Verhandlungen und entsprechende geeignete Beratungszugänge zu bestimmen,
- Interventionsformen und Gesprächsführungstechniken für Beratungen im Personalkontext auszuwählen,
- Rollenkonflikte und kritische Situationen in Beratungen im Personalkontext lösungsorientiert zu diskutieren,
- geeignete Maßnahmen für die Evaluation von Beratungen und Verhandlungen zu bestimmen,
- eigene Stärken und Schwächen der persönlichen Kompetenzen bezüglich von Beratungen und Verhandlungen im Personalkontext zu benennen, diese kritisch zu reflektieren und persönliche Entwicklungsziele zu definieren.

#### Kompetenzen

Die Studierenden können

- Beratungs- und Verhandlungsprozesse im Kontext von Personalarbeit inklusive geeigneter Gesprächsführungsmethoden und ggf. weiterer Interventionen sowie Evaluationsmaßnahmen planen,
- Auftragsklärungen und Situationsanalysen in Beratungssettings im Kontext von Personalarbeit durchführen und dabei fallbezogen sinnvolle Zugänge auswählen,
- Gesprächsführungs- und Verhandlungstools fallbezogen im Kontext von Personalarbeit sinnvoll in persönlichen und digitalen Gesprächssimulationen anwenden,
- im laufenden Beratungsprozess ihr kommunikatives Verhalten zielbezogen reflektieren und ihr Gesprächsverhalten situativen Anforderungen anpassen.

<p><b>Inhalt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Besonderheiten eines Beratungsprozesses</li> <li>• Interne versus externe Beratung, Beratungsfelder für Tandem-Modelle von interner und externer Beratung</li> <li>• Felder der Inhouse-Beratung</li> <li>• Verwandte Interventionen im Berufskontext (z.B. Coaching, Berufsberatung, Outplacement-Beratung)</li> <li>• Der Beratungsprozess (z. B. Auftragsklärung / Situationsanalyse, Interventionsplanung, Evaluation)</li> <li>• Beauftragung externer Beratung</li> <li>• grundlegende Modelle der Kommunikation und Gesprächsführungstechniken</li> <li>• typische Verhandlungsanlässe für Personaler (z. B. Verhandlung mit dem Betriebsrat)</li> <li>• ausgewählte Methoden der klassischen Verhandlung und der Verhandlung nach Harvard</li> <li>• Konflikte erkennen und lösen durch Mediation</li> </ul>
<p><b>Lehr- und Lernmethoden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminaristischer Unterricht, incl. Übungen</li> <li>• Einzel- und Gruppenarbeiten</li> <li>• Fallarbeit</li> </ul>
<p><b>Medien</b></p> <p>Online Learning, Lehrvideos, Zoom und Moodle</p>
<p><b>Verwendbarkeit</b></p> <p>Das Modul ist in seiner Verwendbarkeit nicht für andere Studiengänge vorgesehen bzw. geeignet.</p>
<p><b>Literatur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bethke, F. S. (2019). Beratungskompetenz für Personaler. Freiburg: Haufe.</li> <li>• Doppler, K. &amp; Lauterburg, C. (2019) Den Unternehmenswandel gestalten. 14.Aufl. Frankfurt/Main: Campus.</li> <li>• Fisher, R., Ury, W. &amp; Patton, B. (2018). Das Harvard-Konzept. 2. Auflage. München: VA.</li> <li>• Glasl, F. (2020) Konfliktmanagement: Ein Handbuch für Führung, Beratung und Mediation. 12. Aufl. Stuttgart: Freies Geistesleben.</li> <li>• Luhmann, N. (2011) Organisation und Entscheidung. 3. Aufl. Wiesbaden: Springer.</li> <li>• Meifert, M. (2013) Strategische Personalentwicklung. 3. Aufl. Berlin: Springer.</li> <li>• Niedereichholz, C. (2010) Inhouse Consulting: München, Oldenbourg</li> <li>• Weisbach, C. &amp; Sonne-Neubacher, P. (2015) Professionelle Gesprächsführung. 9. Aufl. München: dtv.</li> <li>• Außerdem: Skripte der Dozentin</li> </ul>

<b>ECTS-Credits</b> 5	<b>SWS</b> 4	<b>Veranstaltungssprache</b> Deutsch
<b>Modulart</b> Pflichtmodul	<b>Häufigkeit/Turnus</b> Jedes Wintersemester	<b>Dauer</b> 1 Semester
<b>Studienabschnitt:</b> 1. Studienjahr, 1. Semester		
<b>Teilnahmevoraussetzungen am Modul</b>		
<b>Voraussetzungen gem. Studien- und Prüfungsordnung:</b> keine		
<b>Empfohlene Voraussetzungen:</b> Keine		

<b>Gesamtarbeitsaufwand und seine Zusammensetzung</b> 5 ECTS x 30 Stunden = 150 Stunden, zusammengesetzt wie folgt:		
<b>Präsenzzeit (Online Learning)</b>  60 (15 Wochen x 4 SWS)	<b>Eigenständige Vor-und Nachbereitungszeit</b>  35	<b>Gelenkte Vor-und Nachbereitungszeit / Übung</b>  35
<b>Erstellung Haus-, Seminar-, Studienarbeiten</b> /	<b>Vorbereitungszeit für Prüfung</b>  20	<b>Prüfungszeit</b>  SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg 30min
<b>Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b> Bestandene Prüfung (SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg)		
<b>Art der Prüfung</b> SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg	<b>Gewichtung der Note</b> Dieses Modul geht mit dem Faktor 1 gewichtet in die Gesamtnote ein	
<b>Notenskala</b> 1,0 / 1,3 / 1,7 / 2,0 / 2,3 / 2,7 / 3,0 / 3,3 / 3,7 / 4,0 / 5,0		

**Modul 7 Der Umgang mit den Mitarbeitenden**

Leadership and dealing with the employees

**Dozent/Dozentin**

Dr. Bleis, Lehrbeauftragter  
 Prof. Dr. Erika Regnet  
 Joachim Volpert, Lehrbeauftragter  
 Prof. Dr. Julia Wicke

**Verantwortlich für das Modul**

Prof. Dr. Erika Regnet, HS Augsburg

**Lernergebnisse/Qualifikationsziele****Kenntnisse**

Die Studierenden verfügen über ein vertieftes Verständnis

- der Führungsstile und der Erkenntnisse der Führungsforschung,
- der Verfahren zur Führungsstilanalyse und neuerer Verfahren zum Führungsfeedback,
- zur Diagnose der Interaktionsdynamik in der Führungssituation,
- von typischen Führungsdilemmata,
- der demographischen Entwicklung und ihrer Herausforderungen für Personalarbeit und Personalführung,
- der Chancen von Diversity,
- der Anforderungen an eine sog. gesunde Führung,
- der gesetzlichen Vorschriften in der EUDSGVO hinsichtlich Umgang mit Personaldaten,
- der begleitenden Maßnahmen zum Datenschutz bei Digitalisierungsvorhaben,
- wie Datenschutz im Business Process Outsourcing / Outtasking abgesichert werden kann,
- rund um technische Hilfsmittel zur Einhaltung der Bestimmungen der EUDSGVO,
- der Organisation und Aufgaben der deutschen Sozialversicherung,
- der einzelnen Sozialversicherungszweige (Kranken-, Renten-, Unfall-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung), deren Träger, Versicherungsfälle und Leistungsspektrum,
- der allgemeinen Grundsätze des Sozialversicherungsrechts: dem Kreis der Versicherten und dessen Abgrenzung, dem Beitragshebungs- und dem Lohnabzugsverfahren sowie der institutionellen Organisation der Sozialversicherungsträger.

**Fertigkeiten**

Die Studierenden sind in der Lage,

- Führungskräften gegenüber die Vor- und Nachteile verschiedener Führungsstile und Führungstools zu argumentieren,
- Führungsmodelle auf konkrete Führungssituationen und -herausforderungen hin anzuwenden und zu transferieren,
- die Wirkung von geändertem Führungsverhalten auf die Mitarbeitenden zu analysieren und zu bewerten,
- eine Altersstrukturanalyse durchzuführen und Implikationen für das Personalmanagement abzuleiten,
- Maßnahmen im Gesundheitsmanagement zu organisieren und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit zu evaluieren und zu vergleichen,
- die wichtigsten gesetzlichen Vorschriften zum Datenschutz auf Fallbeispiele anzuwenden,
- einen Beispielvertrag zur Auftragsdatenverarbeitung fachlich zu prüfen,
- technische Möglichkeiten zum Datenschutz den jeweiligen Vorschriften zuzuordnen,
- Gesetzesvorschriften zu interpretieren und sich selbständig im Gesetzbuch zu orientieren,
- die Zuständigkeiten der einzelnen Sozialversicherungszweige voneinander abzugrenzen,
- im Hinblick auf die Frage der Sozialversicherungspflicht einen Lebenssachverhalt zu analysieren und rechtliche Lösungsvorschläge dazu zu entwickeln.

### **Kompetenzen**

Die Studierenden können

- Führungsleitlinien in Zusammenarbeit mit Fachabteilungen und Betriebsrat entwickeln,
- selbst einen situationsangemessenen Einsatz von Führungsstilen auswählen,
- in der Zusammenarbeit mit Führungskräften diese hinsichtlich erfolgskritischer Führungssituationen kompetent beraten, unterstützen und geeignete Verhaltensweisen empfehlen,
- Verfahren zum Führungskräftefeedback kritisch vergleichen und für konkrete Führungssituationen entwickeln und konkretisieren,
- das Defizitkonzept des Alters kritisch hinterfragen und bezogen auf konkrete Unternehmensherausforderungen bewerten,
- zielgruppenspezifische Maßnahmen im Gesundheitsmanagement situationsgerecht weiter entwickeln und hinsichtlich ihrer Akzeptanz wie Wirksamkeit beurteilen,
- Widerstände im Gesundheitsmanagement managen,
- Mitarbeitende, Führungskräfte und Geschäftsleitung von ihrem Konzept der gesunden Führung überzeugen und geeignete Kennzahlen erheben,
- ein Digitalisierungsvorhaben auf datenschutzrechtliche Gesichtspunkte hin bewerten,
- Datenschutzmaßnahmen empfehlen und passende technische Hilfsmittel auswählen,
- die Qualität von Verträgen zur Auftragsdatenverarbeitung bewerten,
- die juristische Argumentationstechnik punktuell anwenden (Subsumtionstechnik),
- im Sozialversicherungsrecht Urteile des Bundessozialgerichts analysieren,
- in sozialversicherungsrechtlichen Streitfragen einen eigenen juristischen Standpunkt entwickeln.

### **Inhalt**

#### **Gesundheitsmanagement**

- Konzept und zentrale Elemente der Arbeitsfähigkeit
- Zentrale Elemente des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Alternde Belegschaften – Veränderung der Leistungsfähigkeit, Erwartungen der Best Ager
- Widerstände im Gesundheitsmanagement erkennen, bewerten und Akzeptanz schaffen
- Psychische Gefährdungsbeurteilung
- Führung von altersgemischten Teams
- Konzept der gesunden Führung

#### **Personalführung**

- Führungsstile und Überblick über Ergebnisse der Führungsforschung
- Motivation von Mitarbeitenden und Motivationstheorien
- Menschenbilder im Führungsprozess
- Moderne Führungskonzepte
- Leistungssicherung und -steigerung durch Führung
- Führungsgrundsätze, Führungsverständnis und Kompetenzen einer Führungskraft
- Reflexion der Spannungsfelder einer Führungskraft
- Verfahren zum Führungskräftefeedback (FVVB, 360 Grad Beurteilung)

#### **Sozialversicherungsrecht und Datenschutz**

- Kurze Einführung in die Geschichte der deutschen Sozialversicherung
- Rechtsquellen des Sozialversicherungsrechts (Grundgesetz, Bücher des SGB)
- Überblick über die allgemeinen Grundsätze des Sozialversicherungsrechts (Anwendungsbereich, Trägerschaft, versicherter Personenkreis)
- Sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (Abgrenzung zur Selbständigkeit)
- Beitrags- und abführungsverfahren (Gesamtsozialversicherungsbeitrag)

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesetzliche Krankenversicherung (Versicherungsträger, abgesichertes Risiko, Leistungen)</li> <li>• Gesetzliche Rentenversicherung</li> <li>• Soziale Pflegeversicherung</li> <li>• Gesetzliche Unfallversicherung</li> <li>• Arbeitslosenversicherung</li> <li>• Wichtige Regelungen der EUDSGVO (Europäische Datenschutzgrundverordnung)</li> <li>• Einfluss der EUDSGVO auf die Personalarbeit</li> <li>• Fallbeispiele aus der Praxis zum Themen Datenschutz</li> <li>• Technische Hilfsmittel zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen</li> <li>• Datenschutz in Verbindung mit Business Process Outsourcing und Outtasking</li> <li>• Notwendige Regelungen in der Auftragsdatenverarbeitung</li> </ul>
<p><b>Lehr- und Lernmethoden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminaristischer Unterricht, incl. Übungen und Gruppenarbeiten</li> <li>• Rollenspiele</li> <li>• Fallstudien</li> <li>• Exkursion</li> </ul>
<p><b>Medien</b></p> <p>Beamer, Flipchart, Metaplankarten und Pinnwand, OL bei Bedarf</p>
<p><b>Verwendbarkeit</b></p> <p>Für alle betriebswirtschaftlich orientierten Masterstudiengänge, Master Umwelt- und Verfahrenstechnik</p>
<p><b>Literatur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Blessin, B. &amp; Wick, A. (2014). Führen und führen lassen. 7. Auflage. Stuttgart.</li> <li>• Regnet, E. (2020). Ageing Workforce – Herausforderung für die Unternehmen. In L. von Rosenstiel et al. (Hrsg.), Führung von Mitarbeitern. 8. Auflage, Stuttgart.</li> <li>• Regnet, E. (2019). Best Ager. Arbeitssituation, Gesundheit und Karriereerwartungen. Augsburg. DOI: <a href="https://doi.org/10.23779/0005">https://doi.org/10.23779/0005</a>.</li> <li>• Rosenstiel, L. v., Regnet, E. &amp; Domsch, M. (Hrsg.) (2020). Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. 8. Auflage, Stuttgart. In Vorbereitung. Ausgewählte Kapitel in den Teilen I und III.</li> <li>• Thorsten, P. &amp; Jäger, W. (Hrsg.) (2018). Digital HR. Freiburg.</li> </ul> <p>Skripte der Dozenten</p>

<b>ECTS-Credits</b> 7,5	<b>SWS</b> 6	<b>Veranstaltungssprache</b> Deutsch
<b>Modulart</b> Pflichtmodul	<b>Häufigkeit/Turnus</b> Jedes Sommersemester	<b>Dauer</b> 1 Semester
<b>Studienabschnitt:</b> 1. Studienjahr, 2. Semester		
<p><b>Teilnahmevoraussetzungen am Modul</b></p> <p><b>Voraussetzungen gem. Studien- und Prüfungsordnung:</b> keine</p> <p><b>Empfohlene Voraussetzungen:</b> keine</p>		

<b>Gesamtarbeitsaufwand und seine Zusammensetzung</b> 7,5 ECTS x 30 Stunden = 225 Stunden, zusammengesetzt wie folgt:		
<b>Präsenzzeit</b> 90 (15 Wochen x 6 SWS)	<b>Eigenständige Vor- und Nachbereitungszeit</b> 45	<b>Gelenkte Vor- und Nachbereitungszeit / Übung</b> 30
<b>Erstellung Haus-, Seminar-, Studienarbeiten</b> ./	<b>Vorbereitungszeit für Prüfung</b> 60	<b>Prüfungszeit</b> SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg 30 min
<b>Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b> Bestandene Prüfung (SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg)		
<b>Art der Prüfung</b> SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg	<b>Gewichtung der Note</b> Dieses Modul geht mit dem Faktor 1,5 gewichtet in die Gesamtnote ein.	
<b>Notenskala</b> 1,0 / 1,3 / 1,7 / 2,0 / 2,3 / 2,7 / 3,0 / 3,3 / 3,7 / 4,0 / 5,0		

## Modul 8 HR Prozesse und Strukturen

HR Processes and Structures

### Dozent/Dozentin

Prof. Dr. Sarah Hatfield  
Joachim Volpert, Lehrbeauftragter

### Verantwortlich für das Modul

Prof. Dr. Sarah Hatfield, HS Augsburg

### Lernergebnisse/Qualifikationsziele

#### Kenntnisse

Die Studierenden verfügen über ein vertieftes Verständnis

- was Digitalisierung allgemein und im Personalwesen bedeutet und auch bewirken kann,
- der Verfahren zur Eruiierung des Digitalisierungsbedarfs,
- der Methoden im Bereich von Prozessanalyse und Prozessdesign,
- der Verfahren zur Reduzierung papiergebundener Abläufe in der Personalwirtschaft,
- der Möglichkeiten mit Design Thinking in der Prozessmodellierung zu arbeiten,
- der Chancen mit einer automatisierten Personaleinsatzplanung zu optimieren,
- der verschiedenen HR-Organisationsmodelle (HR Business Partner, HR Shared Services etc.),
- internationale Vergütungskonzepte aus Arten der Entsendung abzuleiten,
- interkulturelle Interaktionen anhand von Kulturdimensionen zu interpretieren,
- Aspekte der operativen Personalarbeit auf den internationalen Kontext zu übertragen.

#### Fertigkeiten

Die Studierenden sind in der Lage,

- personalwirtschaftliche Prozesse zu analysieren und Handlungsbedarfe abzuleiten,
- Digitalisierungsaspekte aus einer Prozessanalyse herauszufiltern und zu interpretieren,
- am IT-technischen Design dokumentenbasierter Prozesse mitzuwirken,
- neue Organisationsmodelle vorzuschlagen und die Vorteile für die jeweiligen Unternehmens- und Prozesskontexte darzustellen,
- Bausteine der Personaleinsatzplanung in den (internationalen) Gesamtkontext zu stellen,
- Anforderungen interkultureller Zusammenarbeit in den Kontext von internationalen Allianzen (Mergers & Aquisitions) zu integrieren,
- situationsspezifisch Anforderungen an Führungsaufgaben internationaler Teams zu entwickeln.

#### Kompetenzen

Die Studierenden können

- ausgewählte Prozesse zielorientiert analysieren und einer Digitalisierungsstrategie zuführen,
- die Auswahl von IT-Technologie für dokumentenbasierte Prozesse fachlich begleiten,
- Design Thinking im Prozessdesign ergebnisorientiert einsetzen und Lösungen entwickeln,
- Make-or-Buy-Betrachtungen bei den Personalprozessen durchführen,
- die Personaleinsatzplanung im Unternehmen beurteilen und Verbesserungen ableiten,
- Anforderungen interkultureller Zusammenarbeit in den Kontext von internationalen Allianzen (Mergers & Acquisitions) integrieren,
- situationsspezifisch Anforderungen an Führungsaufgaben internationaler Teams entwickeln.

#### Inhalt

##### Digitalisierung und HR-IT

- Organisationsmodelle im Personalwesen
- Personalwirtschaftliche Prozesse entlang des Employee-Life-Cycle
- 12 Schritte zur Digitalisierung im Personalwesen – eine bewährte Herangehensweise
- Aufbau von Make-or-Buy-Analysen und die Anwendung in der Personalwirtschaft

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technische Lösungen zu dokumentenbasierten Prozessen (eAkte und Dokumentenerzeugung)</li> <li>• Value-Engineering als Grundlage für Investitionsentscheidungen in der Digitalisierung</li> <li>• Methoden zur Prozessanalyse und dem Prozessdesign</li> <li>• Notwendigkeit und Bestandteile einer aussagekräftigen Personaleinsatzplanung</li> <li>• Vernetzung der Personaleinsatzplanung</li> <li>• Prozess einer IT-gestützten Personaleinsatzplanung</li> <li>• Leistungssicherung und Leistungssteigerung durch Personaleinsatzplanung</li> </ul> <p><b>Internationales Personalmanagement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Internationalisierungsstrategien und internationale Organisationsformen</li> <li>• Formen und Vergütungskonzepte der Mitarbeiterentsendung</li> <li>• Internationale Kulturdimensionen</li> <li>• Interkulturelles Diversity Management</li> </ul>
<p><b>Lehr- und Lernmethoden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminaristischer Unterricht</li> <li>• Übungen u.a. mit Design Thinking Szenariotechnik</li> <li>• Einsatz eines Native Speakers bei Internationales Personalmanagement</li> </ul>
<p><b>Medien</b></p> <p>Beamer, Flipchart, Metaplankarten und Pinnwand sowie SAP-Anwendungen, OL bei Bedarf</p>
<p><b>Verwendbarkeit</b></p> <p>Für alle betriebswirtschaftlich orientierten Masterstudiengänge.</p>
<p><b>Literatur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Thorsten P. &amp; Jäger, W. (Hrsg.) (2018). Digital HR. Haufe: Freiburg.</li> <li>• Festing, M., Dowling, P. J., Weber, W. &amp; Engle, A. D. (2011) Internationales Personalmanagement, 3., aktualisierte und überarb. Aufl. Gabler: Wiesbaden.</li> <li>• Reichle, B. S., Harzing, A.-W. &amp; Tenzer, H. (2019). International Human Resource Management, 3rd edition. Sage: London.</li> <li>• French, R. (2015). Cross-Cultural Management in Work Organisations. CIPD: London.</li> </ul>

<b>ECTS-Credits</b> 5	<b>SWS</b> 4	<b>Veranstaltungssprache</b> Deutsch / Englisch
<b>Modulart</b> Pflichtmodul	<b>Häufigkeit/Turnus</b> Jedes Sommersemester	<b>Dauer</b> 1 Semester
<b>Studienabschnitt:</b> 1. Studienjahr, 2. Semester		
<b>Teilnahmevoraussetzungen am Modul</b>		
<b>Voraussetzungen gem. Studien- und Prüfungsordnung:</b> keine		
<b>Empfohlene Voraussetzungen:</b> keine		
<b>Gesamtarbeitsaufwand und seine Zusammensetzung</b> 5 ECTS x 30 Stunden = 150 Stunden, zusammengesetzt wie folgt:		

<b>Präsenzzeit</b> 60 (15 Wochen x 4 SWS)	<b>Eigenständige Vor-und Nachbereitungszeit</b> 30	<b>Gelenkte Vor-und Nachbereitungszeit / Übung</b> 20
<b>Erstellung Haus-, Seminar-, Studienarbeiten</b> . / .	<b>Vorbereitungszeit für Prüfung</b> 40	<b>Prüfungszeit</b> SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg 30 min
<b>Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b> Bestandene Prüfung (SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg)		
<b>Art der Prüfung</b> SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg		<b>Gewichtung der Note</b> Dieses Modul geht mit dem Faktor 1 gewichtet in die Gesamtnote ein.
<b>Notenskala</b> 1,0 / 1,3 / 1,7 / 2,0 / 2,3 / 2,7 / 3,0 / 3,3 / 3,7 / 4,0 / 5,0		

## Modul 9 Performance Management und Arbeitsflexibilisierung

Performance Management and New Work

**Dozent/Dozentin**  
Prof. Dr. Erika Regnet  
Lehrbeauftragte

**Verantwortlich für das Modul**  
Prof. Dr. Erika Regnet, HS Augsburg

### Lernergebnisse/Qualifikationsziele

#### Kenntnisse

Die Studierenden verfügen über ein vertieftes Verständnis

- tariflicher und außertariflicher Anreiz- und Vergütungssysteme,
- aktueller Instrumente der Beteiligung von Mitarbeitern am Erfolg und am Kapital der Unternehmen,
- des aktuellen Forschungsstandes zur leistungsorientierten Bezahlung,
- des Forschungsstandes zum Gender Pay Gap,
- moderner Ansätze des Performance Managements,
- der leistungsbezogenen Beurteilung und Steuerung von Mitarbeitenden,
- der Möglichkeiten des Arbeitszeitmanagements (incl. mobiles Arbeiten und Schichtgestaltung),
- der Anforderungen an die Arbeitsgestaltung der sog. New Work
- der rechtlichen Anforderungen sowie der Gestaltungsmöglichkeiten im Arbeitszeitmanagement.

#### Fertigkeiten

Die Studierenden sind in der Lage,

- kompetenzbasierte Ansätze des Performancemanagements zu analysieren und zu bewerten,
- geeignete Methoden für das Performancemanagement zu diagnostizieren,
- komplexe Vergütungssysteme aus motivationaler, steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht zu analysieren,
- kritisch zu hinterfragen, welche Konsequenzen bei unterschiedlichen Formen der variablen (Leistungs-)Vergütung zu erwarten sind,
- Arbeitszeitsysteme gegenüberzustellen und zu vergleichen hinsichtlich der Anforderungen von Geschäfts- wie Mitarbeiterseite,
- die Möglichkeiten und Grenzen hinsichtlich eines mobilen Arbeitens organisationspezifisch zu ermitteln,
- Konsequenzen mobiler Arbeitsformen (z. B. hinsichtlich der Zusammenarbeit oder der gesundheitlichen Belastung) zu analysieren.

#### Kompetenzen

Die Studierenden können

- Performancemanagementsysteme in Organisation kritisch nach ihren jeweiligen Stärken und Schwächen zu hinterfragen und sie fallspezifisch weiterentwickeln,
- Kennzahlen für das Performancemanagement entwickeln, argumentieren und bewerten.
- ihren entwickelten Ansatz zur Entgeltgestaltung gegenüber allen relevanten Stakeholdern (Geschäftsführung, Führungskräfte, Betriebsrat) argumentieren und überzeugend vertreten,
- geeignete Methoden bestimmen und einsetzen, um einen möglichen Gender Pay Gap zu analysieren und kritisch zu hinterfragen,
- auf der Basis der spezifischen Unternehmensherausforderungen eigenständig Lösungen zur Arbeitszeitgestaltung erarbeiten, sie implementieren und sie hinsichtlich Auswirkungen wie Akzeptanz evaluieren,

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anforderungen der geänderten Arbeitswelt in Bezug auf die Arbeitszeit- und -ortgestaltung bewerten und eigenständig geeignete Maßnahmen entwickeln, implementieren und validieren,</li> <li>• und dabei eine zielführende Balance zwischen organisationalen Bedürfnissen und Erwartungen der Mitarbeitenden finden.</li> </ul>
<p><b>Inhalt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aktuelle Entwicklungen im Performancemanagement</li> <li>• integrierte kompetenzbasierte Konzepte des Performancemanagements</li> <li>• tarifliche und außertarifliche Anreiz-/Vergütungssysteme</li> <li>• Gender Pay Gap im internationalen Vergleich</li> <li>• komplexe Formen betrieblicher Sozialleistungen am Beispiel der betrieblichen Altersversorgung</li> <li>• Arbeitszeitmanagement – Wünsche der Mitarbeitenden versus Leistungssicherstellung</li> <li>• Anforderungen an Schichtsysteme</li> <li>• Mobiles Arbeiten</li> <li>• Rechtliche Anforderungen im Arbeitszeitmanagement</li> </ul>
<p><b>Lehr- und Lernmethoden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminaristischer Unterricht, incl. Übungen und Gruppenarbeiten</li> <li>• Fallanalysen</li> <li>• Exkursion oder Gastvortrag</li> </ul>
<p><b>Medien</b> Beamer, Flipchart, Tafel, Pinnwand, Lehrvideos, OL bei Bedarf</p>
<p><b>Verwendbarkeit</b> Das Modul ist aufgrund seiner inhaltlichen Ausrichtung nicht für andere Studiengänge vorgesehen bzw. geeignet.</p>
<p><b>Literatur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Skripte der Dozenten</li> <li>• Blickle, G. (2019). Leistungsbeurteilung. In: Nerdinger, F., Blickle, G. &amp; Schaper, N. (Hrsg.), Arbeits- und Organisationspsychologie. 4. Aufl., Heidelberg, S. 303-324.</li> <li>• Kanning, Uwe Peter / Jan Henning Möller / Nikolay Kolev / Jens Pöttker: Systematische Leistungsbeurteilung. Leitfaden für die HR- und Führungspraxis, Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 2013.</li> <li>• Redmann, B. (2019). Vergütungssysteme gestalten: agil, rechtssicher und nicht-monetär: Unternehmen stärken und Mitarbeiter binden. Freiburg im Breisgau.</li> <li>• Schmidt, T. (2018). Performance Management im Wandel: Sollten Unternehmen ihre Mitarbeiterbeurteilungen abschaffen? Wiesbaden.</li> <li>• Seiler, M. (2016). Wem gehört die Zeit? Innovative Arbeitszeitgestaltung in der Praxis. Stuttgart:</li> <li>• Aktuelle Studien zum Thema Arbeitswelt 4.0 und mobiles Arbeiten.</li> </ul>

<b>ECTS-Credits</b> 5	<b>SWS</b> 4	<b>Veranstaltungssprache</b> Deutsch
<b>Modulart</b> Pflichtmodul	<b>Häufigkeit/Turnus</b> Jedes Sommersemester	<b>Dauer</b> 1 Semester
<b>Studienabschnitt:</b> 1. Studienjahr, 2. Semester		
<b>Teilnahmevoraussetzungen am Modul</b> <b>Voraussetzungen gem. Studien- und Prüfungsordnung:</b> keine		

<b>Empfohlene Voraussetzungen:</b> keine		
<b>Gesamtarbeitsaufwand und seine Zusammensetzung</b> 5 ECTS x 30 Stunden = 150 Stunden, zusammengesetzt wie folgt:		
<b>Präsenzzeit</b> 60 (15 Wochen x 4 SWS)	<b>Eigenständige Vor-und Nachbereitungszeit</b> 30	<b>Gelenkte Vor-und Nachbereitungszeit / Übung</b> 20
<b>Erstellung Haus-, Seminar-, Studienarbeiten</b> . / .	<b>Vorbereitungszeit für Prüfung</b> 40	<b>Prüfungszeit</b> SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg 30 min
<b>Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b> Bestandene Prüfung (SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg)		
<b>Art der Prüfung</b> SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg	<b>Gewichtung der Note</b> Dieses Modul geht mit dem Faktor 1 gewichtet in die Gesamtnote ein.	
<b>Notenskala</b> 1,0 / 1,3 / 1,7 / 2,0 / 2,3 / 2,7 / 3,0 / 3,3 / 3,7 / 4,0 / 5,0		

<b>Modul 10 Wissensmanagement und Innovation</b>	
Knowledge Management and Innovation	
<b>Dozent/Dozentin</b> Prof. Dr. Katrin Winkler	<b>Verantwortlich für das Modul</b> Prof. Dr. Katrin Winkler, HS Kempten
<b>Lernergebnisse/Qualifikationsziele</b>	
<p><b>Kenntnisse</b> Die Studierenden verfügen über ein tiefgreifendes Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• der Grundlagen des Wissensmanagements und der Bedeutung der Ressource Wissen im Unternehmen,</li> <li>• der verschiedenen Modelle des Wissensmanagements als Basis für deren praktische Anwendung,</li> <li>• der Instrumente des Wissensmanagements und deren Einsatzfelder im Unternehmen,</li> <li>• der Implementation von Wissensmanagement im Unternehmen.</li> </ul>	
<p><b>Fertigkeiten</b> Die Studierenden sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die theoretischen Konzepte auf reale Praxisfälle anzuwenden,</li> <li>• Instrumente des Wissensmanagements im Anwendungskontext zu reflektieren,</li> <li>• Wissensmanagement im Kontext der Zukunft der Arbeit zu bewerten und die Anwendungsmöglichkeiten zu reflektieren.</li> </ul>	
<p><b>Kompetenzen</b> Die Studierenden erwerben</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Fähigkeit zur Anwendung, Einführung und Implementation von Wissensmanagement-Methoden im Unternehmen,</li> <li>• die Kompetenz, Wissensmanagement-bezogene Sachverhalte schriftlich ausdrücken und selbst entwickelte Lösungsansätze konkret und argumentativ zu begründen.</li> </ul>	
<p><b>Inhalt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen und Begriffsbestimmungen – Von der Information zu Wissen</li> <li>• Modelle und Konzepte des Wissens- und Informationsmanagements</li> <li>• Instrumente des Informations- und Wissensmanagements</li> <li>• Implementation von Informations- und Wissensmanagement in Unternehmen – Herausforderungen und Vorgehensweisen</li> <li>• Vom organisationalen zum individuellen Wissensmanagement</li> </ul>	
<p><b>Lehr- und Lernmethoden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Online Learning (OL), Blended Learning Kurs (Kombination aus Präsenz und betreuter Online-Phase)</li> <li>• Seminaristischer Unterricht, incl. Übung und Gruppenarbeit</li> </ul>	
<p><b>Medien</b> Multimedialer Online-Kurs, Beamer, Flipchart, Metaplankarten und Pinnwand</p>	
<p><b>Verwendbarkeit</b> Das Modul ist in seiner Verwendbarkeit nicht für andere Studiengänge vorgesehen bzw. geeignet.</p>	
<p><b>Literatur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reinmann, G. &amp; Mandl, H. (2009). Wissensmanagement und Weiterbildung. In: Tippelt, R. &amp; von Hippel, A. (Hrsg.). Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden: VS Verlag. S. 1049-1066.</li> <li>• North, K. (2018). Wissensmanagement für agile Organisationen. In: Ackermann, B. et al. (Hrsg.),</li> </ul>	

Erfolgreicher Wissenstransfer in agilen Organisationen. Wiesbaden: Springer Gabler. S. 1-11.

- North, K. & Maier, R. (2018). Wissen 4.0–Wissensmanagement im digitalen Wandel. In: HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik, 55(4), S. 665-681.

<b>ECTS-Credits</b> 5	<b>SWS</b> 4	<b>Veranstaltungssprache</b> Deutsch
<b>Modulart</b> Pflichtmodul	<b>Häufigkeit/Turnus</b> Jedes Sommersemester	<b>Dauer</b> 1 Semester
<b>Studienabschnitt:</b> 1. Studienjahr, 2. Semester		
<b>Teilnahmevoraussetzungen am Modul</b> <b>Voraussetzungen gem. Studien- und Prüfungsordnung:</b> keine <b>Empfohlene Voraussetzungen:</b> keine		
<b>Gesamtarbeitsaufwand und seine Zusammensetzung</b> 5 ECTS x 30 Stunden = 150 Stunden, zusammengesetzt wie folgt:		
<b>Präsenzzeit (Blended Learning)</b> 60	<b>Eigenständige Vor- und Nachbereitungszeit</b> 20	<b>Gelenkte Vor- und Nachbereitungszeit / Übung</b> 30
<b>Erstellung Haus-, Seminar-, Studienarbeiten</b> 20	<b>Vorbereitungszeit für Prüfung</b> 20	<b>Prüfungszeit</b> SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg 30 min
<b>Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b> Bestandene Prüfung (SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg)		
<b>Art der Prüfung</b> SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg	<b>Gewichtung der Note</b> Dieses Modul geht mit dem Faktor 1 gewichtet in die Gesamtnote ein.	
<b>Notenskala</b> 1,0 / 1,3 / 1,7 / 2,0 / 2,3 / 2,7 / 3,0 / 3,3 / 3,7 / 4,0 / 5,0		

**Modul 11 Organisationsentwicklung, Change Management und Projektmanagement**

Organizational Development, Change Management and Project Management

**Dozent/Dozentin**

Prof. Dr. Sarah Hatfield  
Prof. Dr. Katrin Winkler  
Lehrbeauftragte

**Verantwortlich für das Modul**

Prof. Dr. Sarah Hatfield, HS Augsburg  
Prof. Dr. Katrin Winkler, HS Kempten

**Lernergebnisse/Qualifikationsziele**

**Kenntnisse**

Die Studierenden verfügen über ein vertieftes Verständnis

- der Konzepte der Organisationsdiagnose und-entwicklung,
- der Organisationstheorien und Modelle der Organisationskultur,
- der unterschiedlichen Beratungskonzepte,
- der Ansätze im Projektmanagement (z.B. klassisch vs. agil),
- der aktuellen Herausforderungen im Change Management (z.B. Digital Transformation).

**Fertigkeiten**

Die Studierenden sind in der Lage,

- zu entscheiden, auf welchen Ebenen der Organisation Interventionstechniken wirkungsvoll platziert werden können,
- Beratungsansätze situationsgerecht auszuwählen,
- mehrere Alternativen der Interventionen aufgrund der jeweiligen Unternehmenskultur zu argumentieren,
- zu entscheiden, unter welchen Umständen welche Methoden des Projektmanagements angemessen einzusetzen sind,
- situationspezifisch HR-Rollen im Change Prozess zu definieren.

**Kompetenzen**

Die Studierenden können

- selbstgesteuert und professionell Auftragsklärung mit dem Kunden betreiben,
- eigene Vorgehensweisen zur Bearbeitung von Change Vorhaben entwickeln,
- verantwortungsvoll mit Unternehmensdaten und Problemen umgehen,
- Fallstudien in Gruppenarbeit selbständig lösen,
- Ergebnisse verständlich und attraktiv präsentieren.

**Inhalt**

**Organisationsentwicklung**

- Organisationstheorie, Organisationskultur, Systemtheorie
- Organisationsdiagnose, Organisationsentwicklung
- Evaluationskonzepte

**Change Management**

- Beratungskonzepte
- Interventionstechniken
- Evaluation von Interventionen

**Projektmanagement**

- Klassische Ansätze: Wasserfallmodell,
- Moderne Ansätze: agiles Projektmanagement, SCRUM-Techniken

<b>Lehr- und Lernmethoden</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminaristischer Unterricht</li> <li>• Blended Learning, Flipped Classroom</li> <li>• Übungen u.a. mit Design Thinking Szenariotechnik</li> <li>• Fallstudien</li> </ul>
<b>Medien</b> Beamer, Flipchart, Metaplankarten, Online-Anwendungen
<b>Verwendbarkeit</b> Für interessierte Masterstudenten aus anderen Masterprogrammen verschiedener Fachrichtungen.
<b>Literatur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cummings, T.G. &amp; Worley, C. G. (2015). Organization Development &amp; Change, 10<sup>th</sup> edition. Cengage: Hampshire.</li> <li>• Daft, R. L. et al. (2016). Organization Theory &amp; Design, 12<sup>th</sup> edition. Cengage: Hampshire.</li> <li>• Scheller, T. (2017). Auf dem Weg zur agilen Organisation. Vahlen: München.</li> <li>• Schmid, B. (Hrsg.) (2014). Systemische Organisationsentwicklung. Schäffer Poeschel: Stuttgart.</li> </ul>

<b>ECTS-Credits</b> 7,5	<b>SWS</b> 6	<b>Veranstaltungssprache</b> Deutsch / Englisch
<b>Modulart</b> Pflichtmodul	<b>Häufigkeit/Turnus</b> Jedes Sommersemester	<b>Dauer</b> 1 Semester
<b>Studienabschnitt:</b> 1. Studienjahr, 2. Semester		
<b>Teilnahmevoraussetzungen am Modul</b> <b>Voraussetzungen gem. Studien- und Prüfungsordnung:</b> keine <b>Empfohlene Voraussetzungen:</b> Keine		
<b>Gesamtarbeitsaufwand und seine Zusammensetzung</b> 7,5 ECTS x 30 Stunden = 225 Stunden, zusammengesetzt wie folgt:		
<b>Präsenzzeit</b> 90 (15 Wochen x 6 SWS)	<b>Eigenständige Vor-und Nachbereitungszeit</b> 45	<b>Gelenkte Vor-und Nachbereitungszeit / Übung</b> 25
<b>Erstellung Haus-, Seminar-, Studienarbeiten</b> 30	<b>Vorbereitungszeit für Prüfung</b> 35	<b>Prüfungszeit</b> 60 Minuten
<b>Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b> Bestandene Studienarbeit und 2 Präsentationen		
<b>Art der Prüfung</b> Portfolio Prüfung	<b>Gewichtung der Note</b> 2 Präsentationen: 50% (je 25%) Studienarbeit: 50% Dieses Modul geht mit dem Faktor 1,5 gewichtet in die Gesamtnote ein.	
<b>Notenskala</b> 1,0 / 1,3 / 1,7 / 2,0 / 2,3 / 2,7 / 3,0 / 3,3 / 3,7 / 4,0 / 5,0		

<b>Modul 12 Wahlpflichtfach</b>	
Compulsory Elective Subject	
<b>Dozent/Dozentin</b> Alle Professoren und verschiedene Lehrbeauftragte	<b>Verantwortlich für das Modul</b> Prof. Dr. Erika Regnet, HS Augsburg
<p><b>Lernergebnisse/Qualifikationsziele</b> Grundsätzlich werden im Wahlpflichtfach spezielle fachliche, interdisziplinäre oder branchenspezifische Kenntnisse vermittelt, die im Pflichtcurriculum nicht berücksichtigt werden können. Sie geben damit den Studierenden die Möglichkeit, ihr individuelles fachliches Profil nach Neigungen und Fähigkeiten weiter zu vertiefen.</p> <p><b>Kenntnisse</b> Die Studierenden verfügen über ein tiefgreifendes Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zu einem von ihnen gewählten Themenbereich,</li> <li>• zum aktuellen Forschungsstand des Themenbereichs,</li> <li>• zu den praktischen Anwendungsmöglichkeiten.</li> </ul> <p><b>Fertigkeiten</b> Die Studierenden sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die gelernte Thematik zu illustrieren,</li> <li>• geeignete Methoden vergleichend gegenüberzustellen,</li> <li>• moderne Konzepte zu analysieren.</li> </ul> <p><b>Kompetenzen</b> Die Studierenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zu ihrem gewählten Themenfeld relevante Stakeholder von ihrem Ansatz überzeugen,</li> <li>• geeignete Verfahren und Methoden bestimmen, auswählen und argumentativ vertreten,</li> <li>• ein eigenes Konzept erarbeiten, implementieren und evaluieren.</li> </ul>	
<p><b>Inhalt</b> <b>Detaillierte inhaltliche Beschreibung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Inhalte des Wahlpflichtfachs können aus den unterschiedlichen funktionalen Bereichen des HR-Managements stammen, spezifisches Branchenwissen vermitteln, interdisziplinär angelegt sein oder Managementkompetenzen vermitteln.</li> <li>• Es ist möglich, geeignete Kurse anderer Masterstudiengänge an den Hochschulen Augsburg, Landshut und Kempten oder einer Partnerhochschule im Ausland zu besuchen.</li> <li>• Auch Kurse an der virtuellen Hochschule Bayern sind möglich, soweit sie dem Masterniveau entsprechen.</li> <li>• Eine Liste der Fächer wird zum Zeitpunkt der Anmeldung veröffentlicht.</li> </ul>	
<p><b>Lehr- und Lernmethoden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminaristischer Unterricht</li> <li>• Übungen</li> <li>• Präsentationen</li> <li>• Fallanalysen</li> <li>• Projektarbeit</li> <li>• Gastvorträge/Praxisvorträge</li> <li>• Gruppenarbeit</li> <li>• Online und Blended Learning</li> </ul>	

<b>Medien</b> Beamer / Flipchart / Metaplan / Lehrvideos / Online Learning
<b>Verwendbarkeit</b> Es ist möglich, geeignete Kurse anderer Masterstudiengänge an den Hochschulen Augsburg, Landshut und Kempten zu besuchen.
<b>Literatur</b> Fachliteratur und weiterführende aktuelle Quellen zur gewählten Fragestellung

<b>ECTS-Credits</b> 5	<b>SWS</b> 4	<b>Veranstaltungssprache</b> Deutsch
<b>Modulart</b> Pflichtmodul	<b>Häufigkeit/Turnus</b> Jedes Wintersemester	<b>Dauer</b> 1 Semester
<b>Studienabschnitt:</b> 2. Studienjahr, 3. Semester		
<b>Teilnahmevoraussetzungen am Modul</b> <b>Voraussetzungen gem. Studien- und Prüfungsordnung:</b> keine <b>Empfohlene Voraussetzungen:</b> keine		
<b>Gesamtarbeitsaufwand und seine Zusammensetzung</b> 5 ECTS x 30 Stunden = 150 Stunden, zusammengesetzt wie folgt:		
<b>Präsenzzeit</b> 60	<b>Eigenständige Vor-und Nachbereitungszeit</b> 20	<b>Gelenkte Vor-und Nachbereitungszeit / Übung</b> 40
<b>Erstellung Haus-, Seminar-, Studienarbeiten</b> In Abhängigkeit vom gewählten Kurs	<b>Vorbereitungszeit für Prüfung</b> 30	<b>Prüfungszeit</b> SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg 30 min
<b>Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b> Bestandene Prüfung (SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg)		
<b>Art der Prüfung</b> SchrP 60-90 min/StA/mdl Prfg	<b>Gewichtung der Note</b> Dieses Modul geht mit dem Faktor 1 gewichtet in die Gesamtnote ein.	
<b>Notenskala</b> 1,0 / 1,3 / 1,7 / 2,0 / 2,3 / 2,7 / 3,0 / 3,3 / 3,7 / 4,0 / 5,0		

## Modul 13 Empirische Sozialforschung und wissenschaftliches Arbeiten

Empirical Social Research

### Dozent/Dozentin

Prof. Dr. Jens Horbach

### Verantwortlich für das Modul

Prof. Dr. Jens Horbach, HS Augsburg

### Lernergebnisse/Qualifikationsziele

#### Kenntnisse

Die Studierenden verfügen

- über das Bachelorstudium hinausgehende Kenntnisse im wissenschaftlichen Arbeiten, die der Erstellung einer Masterarbeit dienen,
- über Kenntnisse der wichtigsten Methoden der empirischen Sozialforschung zur Planung und Durchführung empirischer Studien (insbesondere Aufstellen theoriebasierter Hypothesen, Fragebogengestaltung, Stichprobenauswahl),
- Methoden- (insbesondere Regressionsanalysen mit stetigen und diskreten abhängigen Variablen) und Softwarekenntnisse zur Analyse der Ergebnisse empirischer Erhebungen.

#### Fertigkeiten

Die Studierenden sind in der Lage

- einschlägige wissenschaftliche Literatur der empirischen Sozialforschung zu verstehen und im Rahmen einer Masterarbeit zu verarbeiten,
- Fragebögen für eigene Studien zu entwerfen,
- Statistikprogramme wie SPSS oder GRETL anzuwenden.

#### Kompetenzen

Die Studierenden können

- empirische Studien (z. B. für die Bearbeitung ihres Masterarbeitsthemas) eigenständig konzipieren und durchführen,
- Daten anhand von Statistikprogrammen (z. B. SPSS, GRETL) eigenständig auswerten und die Ergebnisse evaluieren,
- eigene wissenschaftliche Konzepte in der kollegialen Diskussion vertreten und reflektieren.

#### Inhalt

- Anforderungen an das wissenschaftliche Arbeiten
- Ziele und Phasen der empirischen Sozialforschung
- Datenerhebung
- Auswahlverfahren
- Variablen, Indikatoren, Skalierungsverfahren
- Erstellung von Forschungsdesigns
- Datenerhebungstechniken (Interview, schriftliche Befragung, Telefoninterview, internetgestützte Befragungen)
- Datenerfassung mit SPSS und GRETL (Kodierungsverfahren, Umgang mit fehlenden Werten)
- Datenauswertung
- Deskriptive Verfahren
- Überblick zu den wichtigsten statistischen Analysemethoden
- Genaue Darstellung der multiplen Regressionsanalyse mit stetigen und diskreten abhängigen Variablen
- Interpretation von Regressionsergebnissen, Bewertung und Bilden eigenständiger Schlussfolgerungen

<b>Lehr- und Lernmethoden</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminaristischer Unterricht</li> <li>• Präsentationen</li> <li>• Fallbeispiele</li> <li>• Arbeiten mit Statistikprogrammen im Computerpool</li> </ul>
<b>Medien</b> Beamer, Tablet, Computerpool, OL bei Bedarf
<b>Verwendbarkeit</b> Interessierte Studierende aller betriebswirtschaftlichen Masterstudiengänge, soweit sie empirische Sozialforschung mit eigener empirischer Studie planen.
<b>Literatur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auer, B. &amp; Rottmann, H. (2014). Statistik und Ökonometrie für Wirtschaftswissenschaftler. 3. Aufl., Springer Gabler: Wiesbaden.</li> <li>• Long, J. S. (1997). Regression Models for categorical and limited dependent variables. SAGE: Thousand Oaks, London, New Delhi.</li> <li>• Schnell, R., Hill, P. B. &amp; Esser, E. (2013). Methoden der empirischen Sozialforschung. 10. Aufl., Oldenbourg: München, Wien.</li> <li>• Von Auer, L. (2016). Ökonometrie. Eine Einführung. 7. Aufl., Springer: Berlin, Heidelberg.</li> <li>• Skripte und Präsentationen des Dozenten</li> </ul>

<b>ECTS-Credits</b> 5	<b>SWS</b> 4	<b>Veranstaltungssprache</b> Deutsch
<b>Modulart</b> Pflichtmodul	<b>Häufigkeit/Turnus</b> Jedes Semester	<b>Dauer</b> 1 Semester
<b>Studienabschnitt:</b> 2. Studienjahr, 3. Semester		
<b>Teilnahmevoraussetzungen am Modul</b> <b>Voraussetzungen gem. Studien- und Prüfungsordnung:</b> keine <b>Empfohlene Voraussetzungen:</b> Die Masterarbeit sollte aktuell geplant bzw. durchgeführt werden		
<b>Gesamtarbeitsaufwand und seine Zusammensetzung</b> 5 ECTS x 30 Stunden = 150 Stunden, zusammengesetzt wie folgt:		
<b>Präsenzzeit</b> 60 (15 Wochen x 4 SWS)	<b>Eigenständige Vor-und Nachbereitungszeit</b> 30	<b>Gelenkte Vor-und Nachbereitungszeit / Übung</b> 10
<b>Thesepapier und Präsentation</b> 50	<b>Vorbereitungszeit für Prüfung</b> -	<b>Prüfungszeit</b> 30 Minuten
<b>Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b> Vorlage Thesepapier und Halten der Präsentation		
<b>Art der Prüfung</b> Thesepapier und Präsentation Thesepapier (40%) und Präsentation (60%)		<b>Gewichtung der Note</b> Dieses Modul geht mit dem Faktor 1 gewichtet in die Gesamtnote ein
<b>Notenskala</b> 1,0 / 1,3 / 1,7 / 2,0 / 2,3 / 2,7 / 3,0 / 3,3 / 3,7 / 4,0 / 5,0		

<b>Modul 14 Masterarbeit</b>	
<b>Master Thesis</b>	
<b>Dozent/Dozentin</b>	<b>Verantwortlich für das Modul</b>
Alle	Prof. Dr. Erika Regnet, HS Augsburg
<b>Lernergebnisse/Qualifikationsziele</b>	
<p><b>Kenntnisse</b> Die Studierenden verfügen über ein vertieftes und verbreitetes Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zu aktuellen Theorien und Konzepten im Bereich ihres Themas der Masterarbeit,</li> <li>• zum aktuellen, auch internationalen Forschungsstand,</li> <li>• zu ausgewählten Methoden der empirischen Forschung und zur qualitativen bzw. quantitativen Datenanalyse.</li> </ul>	
<p><b>Fertigkeiten</b> Die Studierenden sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sich systematisch und fundiert in ein komplexes und möglichst auch neuartiges Problem aus dem HR-Fachgebiet einzuarbeiten und dieses eigenverantwortlich zu strukturieren,</li> <li>• den aktuellen Wissensstand im ausgewählten Forschungsfeld kritisch zu reflektieren und zu bewerten,</li> <li>• Forschungsfragen fundiert zu beschreiben,</li> <li>• eine strukturierte empirische Datenanalyse durchzuführen,</li> <li>• die erhobenen Daten selbständig zu analysieren und zu interpretieren.</li> </ul>	
<p><b>Kompetenzen</b> Die Studierenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• geeignete Forschungsmethoden (quantitativ, qualitativ) selektieren und deren Eignung zur Problemlösung bewerten und begründen,</li> <li>• Forschungslücken identifizieren,</li> <li>• mit Hilfe wissenschaftlicher Methoden neue Lösungsansätze für reale personalwirtschaftliche Problemstellungen generieren und deren Eignung in einem anwendungsbezogenen Kontext evaluieren,</li> <li>• anwendungsorientierte personalpolitische Empfehlung entwickeln und bewerten,</li> <li>• ihr Konzept gegenüber Führungskräften und Stakeholdern in der Organisation inhaltlich fundiert argumentieren und vertreten.</li> </ul>	
<b>Inhalt</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auswahl und eigenständige Definition eines geeigneten Themas</li> <li>• Einarbeitung in eine neuartige und komplexe Fragestellung</li> <li>• Selbständige Erarbeitung eines geeigneten Vorgehens</li> <li>• Identifikation und kritische Auseinandersetzung mit der relevanten Literatur, um den Stand des Wissens herauszuarbeiten und theoriebasierte Untersuchungshypothesen abzuleiten</li> <li>• Bei empirischer Arbeit Kooperation mit einem Unternehmen und Abstimmung mit den involvierten Stakeholdern (z.B. Führungskräften, Betriebsrat)</li> <li>• Eigenständige Entwicklung eines Untersuchungsdesigns bei der empirischen Arbeit</li> <li>• Interpretation und verständliche Darstellung der Ergebnisse</li> <li>• Ableitung von praxisbezogenen Empfehlungen</li> </ul>	
<b>Lehr- und Lernmethoden</b>	
<p>Eigenständige empirische Analyse ist erwünscht. Erstellung der Masterarbeit in Kooperation mit einem Unternehmen ist empfohlen.</p>	

Eine Erstellung der Arbeit im Ausland ist möglich.
<b>Medien</b> /
<b>Verwendbarkeit</b> Das Modul ist in seiner Verwendbarkeit nicht für andere Studiengänge vorgesehen bzw. geeignet.
<b>Literatur</b> Aktuelle wissenschaftliche sowie praxisbezogene Literatur bezogen auf die gewählte Fragestellung; Einbezug wissenschaftlicher Studien und internationaler Forschungsergebnisse.

<b>ECTS-Credits</b> 20	<b>SWS</b> /	<b>Sprache</b> Deutsch oder Englisch, andere Sprachen auf Antrag und bei Möglichkeit der Betreuung
<b>Modulart</b> Pflichtmodul	<b>Häufigkeit/Turnus</b> Jedes Semester	<b>Dauer</b> 1 Semester
<b>Studienabschnitt:</b> 2. Studienjahr, 3. Semester		
<b>Teilnahmevoraussetzungen am Modul</b> <b>Voraussetzungen gem. Studien- und Prüfungsordnung:</b> 45 ECTS müssen lt. SPO bereits erreicht sein <b>Empfohlene Voraussetzungen:</b> Mindestens 45 ECTS		
<b>Gesamtarbeitsaufwand und seine Zusammensetzung</b> 20 ECTS x 30 Stunden = 600 Stunden, zusammengesetzt wie folgt:		
<b>Besprechung und Betreuung</b> 30	<b>Eigenständige Erarbeitung, Vor-und Nachbereitungszeit, Abstimmungen</b> 570	<b>Gelenkte Vor-und Nachbereitungszeit / Übung</b> ./.
<b>Erstellung Haus-, Seminar-, Studienarbeiten</b> ./.	<b>Vorbereitungszeit für Prüfung</b> ./.	<b>Prüfungszeit</b> ./.
<b>Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten</b> Erstellung der schriftlichen Masterarbeit		
<b>Art der Prüfung</b> Erstellung der schriftlichen Masterarbeit	<b>Gewichtung der Note</b> Dieses Modul geht mit dem Faktor 4 gewichtet in die Gesamtnote ein.	
<b>Notenskala</b> 1,0 / 1,3 / 1,7 / 2,0 / 2,3 / 2,7 / 3,0 / 3,3 / 3,7 / 4,0 / 5,0		