

# Modulhandbuch

## **Studienbereich Wirtschaft**

School of Business

## **Studiengang**

**Betriebswirtschaftslehre**

Business Administration

## **Studienrichtung**

**Personalmanagement**

Human Resource Management

## **Studienakademie**

LORRACH

## Curriculum (Pflicht und Wahlmodule)

Aufgrund der Vielzahl unterschiedlicher Zusammenstellungen von Modulen können die spezifischen Angebote hier nicht im Detail abgebildet werden. Nicht jedes Modul ist beliebig kombinierbar und wird möglicherweise auch nicht in jedem Studienjahr angeboten. Die Summe der ECTS aller Module inklusive der Bachelorarbeit umfasst 210 Credits.

FESTGELEGTER MODULBEREICH			
NUMMER	MODULBEZEICHNUNG	VERORTUNG	ECTS
W3BW_901	Bachelorarbeit	-	12
W3BW_101	Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre	1. Studienjahr	5
W3BW_102	Unternehmensrechnung	1. Studienjahr	5
W3BW_103	Technik der Finanzbuchführung	1. Studienjahr	5
W3BW_501	Grundlagen der Volkswirtschaftslehre und Mikroökonomik	1. Studienjahr	5
W3BW_504	Bürgerliches Recht	1. Studienjahr	5
W3BW_601	Mathematik und Statistik	1. Studienjahr	5
W3BW_PM701	Schlüsselqualifikationen I	1. Studienjahr	5
W3BW_PM201	Personalgrundlagen	1. Studienjahr	5
W3BW_PM202	Personalbeschaffung	1. Studienjahr	5
W3BW_PM203	Informationsmanagement	1. Studienjahr	5
W3BW_PM801	Praxismodul I	1. Studienjahr	20
W3BW_104	Bilanzierung und Besteuerung	2. Studienjahr	5
W3BW_105_PM	Personalwirtschaft, Organisation und Projektmanagement	2. Studienjahr	5
W3BW_502	Makroökonomik	2. Studienjahr	5
W3BW_505	Wirtschaftsrecht	2. Studienjahr	5
W3BW_PM702	Schlüsselqualifikationen II	2. Studienjahr	5
W3BW_PM204	Personaleinsatz und -entwicklung	2. Studienjahr	5
W3BW_PM205	Personaldienstleistung und -beratung	2. Studienjahr	5
W3BW_PM206	Personalsteuerung	2. Studienjahr	5
W3BW_PM207	Betriebliches Gesundheitsmanagement (Demografiemanagement)	2. Studienjahr	5
W3BW_PM208	Digitale Transformation	2. Studienjahr	5
W3BW_PM802	Praxismodul II	2. Studienjahr	20
W3BW_106	Integriertes Management	3. Studienjahr	5
W3BW_503	Wirtschaftspolitik	3. Studienjahr	5
W3BW_PM703	Schlüsselqualifikationen III	3. Studienjahr	5
W3BW_PM209	Wertorientierung und Controlling im Personalmanagement	3. Studienjahr	5
W3BW_PM210	Organizational Behavior und Strategisches Personalmanagement	3. Studienjahr	5
W3BW_PM211	Integrationsseminar zu Branchenthemen	3. Studienjahr	5
W3BW_PM803	Praxismodul III	3. Studienjahr	8

VARIABLER MODULBEREICH			
NUMMER	MODULBEZEICHNUNG	VERORTUNG	ECTS
W3BW_PM301	International HRM	3. Studienjahr	10
W3BW_PM302	Demografieorientiertes Personalmanagement	3. Studienjahr	10
W3BW_PM303	Personaldienstleistung	3. Studienjahr	10
W3BW_PM304	Digitale Transformation im Human Resource Management	3. Studienjahr	10

## Bachelorarbeit (W3BW\_901)

### Bachelor Thesis

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_901	-	1		

#### INGESETZTE LEHRFORMEN

Projekt
---------

#### INGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Bachelorarbeit	Siehe Prüfungsordnung	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
360	0	360	12

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden verfügen über breites fachliches Wissen und sind in der Lage, auf Basis des aktuellen Forschungsstandes und ihrer Erkenntnisse aus der Praxis in ihrem Themengebiet praktische und wissenschaftliche hemenstellungen zu identifizieren und zu lösen.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden kennen das Spektrum der in ihrer Fachdisziplin zur Verfügung stehenden Methoden und können diese im Kontext der Bearbeitung von praktischen und wissenschaftlichen Problemstellungen kritisch reflektieren und anwenden.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden können selbständig und eigenverantwortlich betriebliche Problemstellungen bearbeiten und neue innovative Themenfelder in die praktische Diskussion einbringen. Vor dem Hintergrund einer guten Problemlösung legen sie bei der Bearbeitung besonderes Augenmerk auf die reibungslose Zusammenarbeit mit Kollegen und mit Dritten. In diesem Kontext zeigen sie Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit und Konfliktfähigkeit.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden können ihr Fachwissen und ihr Methodenverständnis zur Ableitung einer innovativen und aktuellen betrieblichen Problemstellung für ihre Abschlussarbeit einsetzen. Die Problemstellung, die einen deutlichen Bezug zu der jeweiligen Studienrichtung aufweisen sollte, lösen sie selbstständig unter Berücksichtigung aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse im gewählten Themengebiet innerhalb einer vorgeschriebenen Frist. Hierbei berücksichtigen Sie aktuelle wissenschaftliche und branchenbezogene Quellen sowie die Regeln wissenschaftlichen Arbeitens. Die kritische Reflektion von theoretischen Ansätzen und praktischen Lösungsmustern ist für die Studierenden selbstverständlich. Die Studierenden beherrschen weiterhin die Fachterminologie und sind in der Lage, Begriffe zu operationalisieren, Daten zu erheben, auszuwerten und Ergebnisse zu visualisieren.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Bachelorarbeit	0	360

Selbstständige Bearbeitung und Lösung einer in der Regel betrieblichen Problemstellung, die einen deutlichen Bezug zu der jeweiligen Studienrichtung aufweisen sollte, unter Berücksichtigung aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse im gewählten Themengebiet. Schriftliche Aufbereitung der Lösungsansätze in Form einer wissenschaftlichen Arbeit gemäß den allgemeinen Richtlinien und Vorgaben der Prüfungsordnung.

#### BESONDERHEITEN

-

## VORAUSSETZUNGEN

---

-

## LITERATUR

---

Aktuelle Spezialliteratur und Online-Quellen zu den gewählten Themenfeldern und Funktionsbereichen.

## Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre (W3BW\_101)

### Principles of Business Administration

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDauer (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_101	1. Studienjahr	1	Prof. Dr. Simone Besemer	Deutsch/Englisch

#### EINGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung

#### EINGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Klausur	120	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	60	90	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden sind in der Lage, die grundlegenden Zusammenhänge betriebswirtschaftlichen Denkens und Handelns zu verstehen. Darauf aufbauend können sie die wesentlichen rahmengebenden konstitutiven Entscheidungsfelder beschreiben und beispielhaft erläutern und kennen die Teilaufgaben im unternehmerischen Entscheidungszyklus. In gleichem Maße sind die Studierenden in der Lage, die grundlegenden Schritte des wirtschaftlichen Leistungsprozesses einer Unternehmung zu skizzieren.

Dies trifft in besonderem Maße auf die marktorientierten Prozesse zu. Die Studierenden können die Grundideen, Aufgaben und Methoden des Marketing darlegen und die Komplexität von Marktprozessen erläutern. Sie sind in der Lage zu erklären, warum Marketing-Prozesse nicht isoliert, sondern eingebettet in den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kontext zu sehen sind. Die Studierenden haben einen Überblick über die Schritte des Marketingplanungsprozesses gewonnen und kennen verschiedene Marketing-Strategien. Zum Verständnis des Begriffs Marketingplanung aus wissenschaftlicher und praktischer Sicht können sie Stellung nehmen. Zudem haben sie ein erstes Verständnis für das Zusammenwirken der Marketinginstrumente zur Beeinflussung des Konsumentenverhaltens und der Steuerung von Kundenprozessen gewonnen.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden verfügen auf der Grundlage des entscheidungsorientierten, verhaltenswissenschaftlichen und systemorientierten Denkens über ein grundlegendes Analysemuster, mit dem sie im weiteren Verlaufe ihres Studiums einfache wie komplexe Problemstellungen zielorientiert analysieren und interpretieren können. Die Studierenden können vorgegebene Problemstellungen im Bereich Marketing anhand gegebener Informationen selbständig analysieren, strukturieren und zu einer Lösung führen.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden kennen die Zieldimensionen einer Unternehmung und sind mit den divergierenden Ansprüchen unterschiedlicher Interessensgruppen vertraut. Aus der Auseinandersetzung mit alternativen Rationalitätsprinzipien des Wirtschaftens haben sie ein grundlegendes Verständnis für die ökonomische, politische, soziale, ökologische und ethische Perspektive einer Unternehmung entwickelt. Die Studierenden lernen im Rahmen dieses Moduls die Möglichkeiten wie auch die Grenzen der informationellen Beeinflussung von Menschen kennen und haben sich mit den dabei ergebenden ökonomischen, sozialen wie auch ethischen Spannungsfeldern kritisch auseinandergesetzt.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden kennen die Zielsetzungen der Betriebswirtschaftslehre als Wissenschaft sowie die unterschiedlichen Vorgehensweisen betriebswirtschaftlicher Forschungskonzeptionen. Sie können einfache Problemstellungen im Rahmen des Leistungs- und Führungsprozesses einer Unternehmung unter Verwendung der betriebswirtschaftlichen Fachsprache beschreiben. Die Studierenden können nach Abschluss dieses Moduls klar definierte Entscheidungsprobleme mit grundlegenden betriebswirtschaftlichen Methoden selbstständig analysieren und einfache Erklärungsansätze formulieren. Sie haben ein Verständnis für die Marketingorientierung einer Unternehmung und die Anwendung der Instrumente des Marketing-Mix entwickelt. Die Studierenden sind in der Lage, ihr Wissen sowie ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten auf Problemstellungen der Marketingpraxis anzuwenden.

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Einführung in die Betriebswirtschaftslehre	40	60
<ul style="list-style-type: none"><li>- Die Unternehmung als ökonomisches und soziales System</li><li>- Wissenschaftstheoretische Grundpositionen der Betriebswirtschaftslehre</li><li>- Modelle und Methoden der Betriebswirtschaftslehre</li><li>- Unternehmensumwelt: Ziele und Entscheidungen</li><li>- Kernfunktionen des Managements: Rechtsformen, Verfügungsrechte und Unternehmensverfassung, Konzentration und Kooperation</li><li>- Standortentscheidungen</li><li>- Dimensionen des Wertschöpfungsprozesses im Überblick</li></ul>		
Marketing	20	30
<ul style="list-style-type: none"><li>- Grundlagen, Ziele und Aufgaben des Marketing</li><li>- Ansätze und neuere Entwicklungen des Marketing</li><li>- Prozess der Marketingplanung</li><li>- Marketingstrategien</li><li>- Instrumente des Marketing-Mix</li><li>- Marketingorganisation</li><li>- Kundenbedürfnisse erkennen, analysieren und verstehen</li></ul>		

## BESONDERHEITEN

-

## VORAUSSETZUNGEN

-

## LITERATUR

- Bruhn, M.: Marketing : Grundlagen für Studium und Praxis, Wiesbaden: Springer - Gabler
- Esch, F.-R./Herrmann, A./Sattler, H.: Marketing. Eine managementorientierte Einführung, München: Vahlen
- Homburg, Chr.: Grundlagen des Marketingmanagements: Einführung in Strategie, Instrumente, Umsetzung und Unternehmensführung, Wiesbaden: Springer – Gabler
- Jung, H.: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, München – Wien: Oldenbourg
- Kirsch, J./Müllerschön, B.: Marketing kompakt, Sternenfels: Verl. Wiss. und Praxis
- Meffert, H./Burmans, C./Kirchgeorg, M.: Marketing; Grundlagen marktorientierter Unternehmensführung; Konzepte – Instrumente – Praxisbeispiele, Wiesbaden: Gabler
- Thommen, J.-P. u.a.: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre: Umfassende Einführung aus managementorientierter Sicht, Springer: Wiesbaden
- Vahs, D./Schäfer-Kunz, J.: Einführung in die Betriebswirtschaftslehre, Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- Wöhe, G./Döring, U./Brösel, G.: Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, München: Vahlen

## Unternehmensrechnung (W3BW\_102)

### Corporate Accounting

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_102	1. Studienjahr	1	Prof. Dr. Wolfgang Bihler	Deutsch/Englisch

#### EINGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung, Übung

#### EINGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Klausur	120	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	60	90	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden verfügen über grundlegende Kenntnisse der internen Unternehmensrechnung und können Zusammenhänge systematisch analysieren. Ihr Wissen können sie gezielt zur Lösung betrieblicher Aufgabenstellungen der Kosten- und Leistungsrechnung sowie im Rahmen von Investitions- und Finanzierungsentscheidungen anwenden. Sie sind in der Lage, Bedeutung und Konsequenzen der internen Unternehmensrechnung in betrieblichen Situationen zu bewerten.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden beherrschen die wesentlichen Methoden der internen Unternehmensrechnung und können deren Stärken und Schwächen kritisch reflektieren. Sie sind in der Lage, in Entscheidungssituationen adäquate Methoden anzuwenden, die Ergebnisse zu interpretieren und zu beurteilen.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden sind in der Lage, Fragen der Kosten- und Leistungsrechnung sowie der Investition und Finanzierung auch im Team zu diskutieren und konstruktive Lösungen zu entwickeln. Eigene Standpunkte werden fundiert begründet, kritisch reflektiert und weiterentwickelt. Ergebnisse können bewertet und adressatenorientiert aufbereitet sowie kommuniziert werden.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden sind fähig und bereit, Aufgabenstellungen der internen Unternehmensrechnung fach- und methodenkompetent sowie teamorientiert und reflektiert zu lösen.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Kosten- und Leistungsrechnung	30	45

- Grundlagen der Kosten- und Leistungsrechnung
- Vollkostenrechnung: Kostenarten-, Kostenstellen-, Kostenträgerrechnung/Betriebsergebnisrechnung
- Teilkostenrechnung: Grundzüge und entscheidungsorientierte Anwendungen

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

### LEHR- UND LERNEINHEITEN

Investition und Finanzierung

PRÄSENZZEIT

30

SELBSTSTUDIUM

45

- Grundlagen der Investition und Finanzierung
- Betriebliche Investitionsentscheidungen, insbesondere statische und dynamische Verfahren der Investitionsrechnung
- Finanzierungsalternativen
- Finanz- und Liquiditätsplanung

### BESONDERHEITEN

Prof. Dr. Heike Schwadorf (Ravensburg) - Modulverantwortung

### VORAUSSETZUNGEN

-

### LITERATUR

- Bieg, H./Kußmaul, H./Waschbusch, G.: Investition. München: Vahlen
- Coenenberg, A. G./Fischer, T. M./Günther, T.: Kostenrechnung und Kostenanalyse. Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- Drukarczyk, J./Lobe, S.: Finanzierung. München: UKV/Lucius
- Ermschel, U./Möbius, C./Wengert, H.: Investition und Finanzierung. Berlin: Springer
- Friedl, G./Hofmann, C./Pedell, B.: Kostenrechnung: eine entscheidungsorientierte Einführung. München: Vahlen
- Macha, R.: Grundlagen der Kosten- und Leistungsrechnung. München: Vahlen
- Perridon, L./Steiner, M./Rathgeber, A.: Finanzwirtschaft der Unternehmung. München: Vahlen
- Putnoki, H./Schwadorf, H./Then Bergh, F.: Investition und Finanzierung. München: Vahlen
- Walz, H./Gramlich, D.: Investitions- und Finanzplanung. Frankfurt: Recht und Wirtschaft

## Technik der Finanzbuchführung (W3BW\_103)

### Methods of Financial Accounting

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_103	1. Studienjahr	2	Prof. Stefan Fünfgeld	Deutsch/Englisch

#### EINGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung, Übung

#### EINGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Klausur	120	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	60	90	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden kennen die Grundbegriffe der doppelten Buchführung und können diese in das System des Rechnungswesens einordnen. Sie beherrschen die gesetzlichen Grundlagen, kennen die relevanten Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung, können einen Jahresabschluss von den Eröffnungsbuchungen über die laufenden Buchungen bis zu den Abschlussbuchungen erstellen. Sie verstehen die wesentlichen Grundsätze und Begriffe nach HGB (z.B. Anschaffungs-, Herstellungskosten, künftiger Erfüllungsbetrag) und kennen ausgewählte Unterschiede im Vergleich zur steuerlichen Behandlung.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden können die wesentlichen Buchungsvorfälle selbständig bearbeiten. Sie kennen die Anforderungen von unternehmensinternen und externen Adressaten und können die Finanzbuchhaltung gesetzeskonform danach ausrichten.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden können komplexe fachbezogene Themen der Finanzbuchführung gegenüber ihren Gesprächspartnern im Studium und Beruf begründet vertreten und gemeinsam Lösungsvorschläge erarbeiten.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Mit Abschluss dieses Moduls sind wichtige Grundlagen für die Rechnungslegung von buchführungspflichtigen Kaufleuten gelegt. Die Studierenden können in der Finanzbuchhaltung grundlegende Sachverhalte erfassen und daraus eine Bilanz und eine Gewinn- und Verlustrechnung gesetzeskonform ableiten. Die Bedeutung und Wichtigkeit der gelernten Grundlagen für darauf aufbauende Inhalte (Bilanzierung, betriebliche Steuerlehre, Konzernrechnungslegung) sind bekannt.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Grundlagen der Finanzbuchführung	30	45

- Begriff, Aufgaben, Ziele, Adressaten, gesetzliche Grundlagen, Kaufmannsarten
- System der doppelten Buchführung, Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung
- Erfolgsneutrale und erfolgswirksame Geschäftsvorfälle
- Kontenrahmen, Umsatzsteuer, Warenverkehr, Privatvorgänge
- Weitere ausgewählte laufende Buchungsfälle (z.B. Personalbuchungen, Privatentnahmen, Steuerbuchungen)
- Buchungsfälle (von der Eröffnung der Buchführung bis zum Jahresabschluss)

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

### LEHR- UND LERNEINHEITEN

Fortgeschrittene Finanzbuchführung

PRÄSENZZEIT

30

SELBSTSTUDIUM

45

- Weitere Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung
- Abschlussvorbereitung, Abschlussbuchungen, zeitliche Abgrenzung
- Besonderheiten aus dem Steuerrecht für die laufende Buchführung nach HGB
- Grundsätze der Bilanzierung aus Sicht des Finanzbuchhalters
- ausgewählte Buchungsfälle, z.B. zum Anlagevermögen (Abschreibungen), Umlaufvermögen (Bewertungsvereinfachung), Forderungen (Abschreibungen, Einzel-, Pauschalwertberichtigungen), Verbindlichkeiten, Rückstellungen, Rechnungsabgrenzung

### BESONDERHEITEN

-

### VORAUSSETZUNGEN

-

### LITERATUR

- Bornhofen, M./Bornhofen, M. C.: Buchführung 1
- Bornhofen, M./Bornhofen, M. C.: Buchführung 2
- Falterbaum, H./Bolk, W./Reiß, W., u.a.: Buchführung und Bilanz
- Horschitz, H./Groß, W./Fanck, B., u.a.: Bilanzsteuerrecht und Buchführung
- Wöhe, G./Kußmaul, H.: Grundzüge der Buchführung und Bilanztechnik

## Grundlagen der Volkswirtschaftslehre und Mikroökonomik (W3BW\_501)

### Principles of Economics and Microeconomics

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_501	1. Studienjahr	2	Prof. Dr. Petra Radke	Deutsch/Englisch

#### EINGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung, Übung

#### EINGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Klausur	120	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	60	90	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden sind in der Lage, die Grundlagen und die Entwicklung der Volkswirtschaftslehre zu verstehen. Sie können wirtschaftliche Verhalten von Haushalten und Unternehmen sowie die Funktionsweise von Märkten beschreiben. Studierende können erklären, unter welchen Annahmen die Interaktion von Haushalten und Unternehmen zu einem effizienten Marktergebnis führt und welche staatlichen Eingriffe bei Marktversagen zur Effizienzverbesserung beitragen.

##### METHODENKOMPETENZ

Studierende haben die Kompetenz erworben, die erlernten Konzepte, Modelle und Methoden auf grundlegende mikroökonomische Problemstellungen anzuwenden.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Durch einführende wohlfahrtsökonomische Fragestellungen können die Studierenden bereits erste wissenschaftlich fundierte Urteile über Marktversagen ableiten und diese in einen gesellschaftlichen, historischen und ethischen Rahmen einordnen.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Fundierte Kenntnisse über die Preisbildung in unterschiedlichen Marktformen helfen den Studierenden, die Situation in ihren jeweiligen Unternehmen zu verstehen und gegebenenfalls Problemlösungen zu entwickeln.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Grundlagen der Mikroökonomik	30	45

- Grundfragen und -begriffe der Volkswirtschaftslehre
- Inhalte, Abgrenzung, Methoden der Volkswirtschaftslehre
- Nachfrage, Angebot und Marktgleichgewicht auf einem Gütermarkt
- Faktormarkt
- Markteffizienz bei vollkommener Konkurrenz
- Staatliche Eingriffe in die Preisbildung

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

### LEHR- UND LERNEINHEITEN

Fortgeschrittene Mikroökonomik

### PRÄSENZZEIT

30

### SELBSTSTUDIUM

45

- Haushaltstheorie
- Unternehmenstheorie
- Preisbildung in unterschiedlichen Marktformen (Polypol, Monopol, Oligopol, monopolistische Konkurrenz)
- Vertiefte Aspekte der Mikroökonomik (z.B. Marktversagen, Verhaltensökonomik, Neue Institutionenökonomik)

### BESONDERHEITEN

-

### VORAUSSETZUNGEN

-

### LITERATUR

- Beck, H.: Behavioral Economics, Heidelberg: Springer-Gabler
- Erlei, M./Leschke, M./Sauerland, D.: Neue Institutionenökonomik, Stuttgart: Schäffer Poeschel
- Goolsbee, A./Levitt, St./Syverson, C. : Mikroökonomik, Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- Mankiw, N.G.: Grundzüge der Volkswirtschaftslehre, Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- Mankiw, N.G./Taylor, M.P.: Economics, Mason (Ohio): Thomson South Western
- Natrop, J.: Grundzüge der Angewandten Mikroökonomie, München: Oldenbourg
- Pindyck, R.S./Rubinfeld, D.L.: Mikroökonomie, München: Pearson
- Varian, H.R.: Grundzüge der Mikroökonomik, München: Oldenbourg

## Bürgerliches Recht (W3BW\_504)

### Civil Law

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_504	1. Studienjahr	2	Prof. Dr. Klaus Sakowski	Deutsch/Englisch

#### EINGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung, Case Study

#### EINGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Klausur oder Portfolio	120	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	60	90	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Nach der Teilnahme an der Modulveranstaltung erkennen die Studierenden die umfassende Praxisrelevanz des Fachs und verfügen über grundlegendes Faktenwissen im Bürgerlichen Recht. Sie können die wichtigsten BGB-Vorschriften und Zusammenhänge benennen, erklären und auf ausgewählte praktische Fallgestaltungen anwenden. Auf diese Weise sind sie in der Lage, juristische Probleme solcher Fälle zu analysieren, kritisch zu diskutieren und einer vertretbaren Lösung zuzuführen.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden kennen und verstehen die wichtigsten Methoden zur Auslegung von Vorschriften, insbesondere hinsichtlich unbestimmter Rechtsbegriffe. Sie verstehen die juristische Gutachtenstil-Methode und können diese auf Fallgestaltungen anwenden. Sie kennen Lehr- und Lernmethoden unter Einsatz digitaler Medien und können diese insbesondere für Zwecke des Selbststudiums erfolgreich nutzen.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden sind bei Gruppenarbeit (Fallstudie) in der Lage, effektiv in einer Arbeitsgruppe mitzuarbeiten. Sie sind zur Anwendung und Einhaltung eines angemessenen Zeitmanagements bei Prüfungen in der Lage.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden verfügen über die Fähigkeit zu frühzeitiger Erkennung möglicher Rechtsprobleme bei betrieblichen Gegebenheiten und können diese entweder selbst rechtlich gestalten oder zumindest problemorientiert einem fachkundigen Dritten (z.B. Anwalt, Rechtsabteilung) übermitteln. Sie verfügen zudem über die Fähigkeit zu kritischer Reflexion über vorherrschende Lehrmeinungen und Gerichtsurteile.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Grundlagen des Rechts, BGB Allgemeiner Teil und Schuldrecht Allgemeiner Teil	30	45

- Überblick über Rechtssystem, Rechtsgebiete, Gerichtsaufbau und juristische Arbeitstechniken
- Einführung in das BGB
- Rechtssubjekte und Rechtsobjekte, Willenserklärung
- Anfechtung
- Grundsatz und Grenzen der Vertragsfreiheit
- Stellvertretung
- Verjährung
- Fristen und Termine
- Schuldverhältnisse, Schadensersatz, Verschulden, Leistungsstörungen
- Allgemeine Geschäftsbedingungen

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

### LEHR- UND LERNEINHEITEN

Schuldrecht, Sachenrecht und Grundlagen des Prozessrechts

PRÄSENZZEIT

30

SELBSTSTUDIUM

45

- Verbraucherverträge (insbes. Fernabsatz)
- Rücktritt
- Gesamtschuld
- Kaufvertrag
- Werkvertrag
- Sonstige Vertragstypen in Grundzügen (je nach Studienrichtung, z.B. Mietvertrag, Darlehensvertrag, Dienstvertrag)
- Grundzüge der ungerechtfertigten Bereicherung
- Unerlaubte Handlungen
- Grundzüge des Sachenrechts (Besitz, Eigentum, Sicherungsrechte)
- Überblick über das Verfahrens- und Prozessrecht

### BESONDERHEITEN

Das Modul Recht eignet sich für den Einsatz von Lehr-, Lern- und Prüfungsformen unter Einbeziehung digitaler Medien. Prüfungsdauer bezieht sich auf Klausur.

### VORAUSSETZUNGEN

-

### LITERATUR

- Brox, H./Walker, W.-D.: Allgemeiner Teil des BGB. München: Vahlen
- Brox, H./Walker, W.-D.: Allgemeines Schuldrecht. München: C. H. Beck
- Brox, H./Walker, W.-D.: Besonderes Schuldrecht. München: C. H. Beck
- Eisenhardt, U.: Einführung in das bürgerliche Recht. Stuttgart: Utb, Facultas
- Ens, R./Hümer, M./Knies, J./Scheel, T.: Unternehmensrecht, Bad Wörishofen: Holzmann (daraus Scheel, T.: Zivilrecht)
- Führich, E.: Wirtschaftsprivatrecht. München: Vahlen
- Führich, E./Werdan, I.: Wirtschaftsprivatrecht in Fragen und Fällen. München: Vahlen
- Kallwass, W./Asbels, P.: Privatrecht. München: Vahlen
- Musielak, H.-J./Hau, W.: Grundkurs BGB. München: Vahlen
- Musielak, H.-J./Voit, W.: Grundkurs ZPO. München: Vahlen
- Sakowski, K.: Grundlagen des Bürgerlichen Rechts. Berlin Heidelberg: Springer Gabler
- Wolf, M./Wellenhofer, M.: Sachenrecht. München: Beck

## Mathematik und Statistik (W3BW\_601)

### Mathematics and Statistics

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_601	1. Studienjahr	2	Prof. Dr. Joachim Weber	Deutsch/Englisch

#### EINGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung, Übung

#### EINGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Klausur	60	ja
Klausur oder Portfolio	60	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	60	90	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Mit Abschluss des Moduls verfügen die Studierenden über grundlegendes Wissen und kritisches Verständnis der Mathematik und Statistik für ökonomische Fragestellungen. Sie sind in der Lage, die Methoden und Ansätze auf konkrete Analyse-, Planungs- und Entscheidungsprobleme anzuwenden sowie die Ergebnisse zielbezogen zu präsentieren und zu interpretieren.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden haben die Ideen mathematischer Techniken erfasst und die Kompetenz erworben, sie bei ökonomischen Fragestellungen einzusetzen. Sie haben die Statistik als Entscheidungshilfe in der betrieblichen Praxis bzw. als Hilfsmittel bei der empirischen Überprüfung von Hypothesen verstanden und die Fähigkeit erworben, den möglichen Einfluss des Datenentstehungsprozesses, der Datenquellen und der Datenpräsentation auf das Ergebnis zu erläutern sowie vorgegebene Datensätze hinsichtlich gewünschter Informationen selbstständig auszuwerten und zu beurteilen.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Mit Abschluss des Moduls wissen die Studierenden, dass die quantitativen Methoden eine Möglichkeit (neben anderen) der Erkenntnisgewinnung darstellen, insbesondere, dass die Realität nicht nur in Zahlen abgebildet werden kann. Sie sind sich des Einflusses der Methoden auf das Ergebnis bewusst und sind damit sensibilisiert für einen verantwortungsvollen Umgang.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden haben einen Überblick über die Einsatzmöglichkeiten mathematischer und statistischer Methoden bei volks- und betriebswirtschaftlichen Fragestellungen bekommen und ihre Anwendung durch entsprechende Beispiele geübt. Dadurch sind sie befähigt, diese Methoden selbstständig anzuwenden und die Ergebnisse im Sachzusammenhang zu werten.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Mathematik	30	45

- Grundlagen der Mathematik (Zahlenmengen, algebraische Grundstrukturen, Logik)
- Analysis (wesentliche Elemente der Infinitesimalrechnung für Funktionen mit einer und mehreren unabhängigen Variablen)
- Finanzmathematik (Folgen und Reihen, Angewandte Finanzmathematik)
- Lineare Algebra (Gleichungssysteme, Matrizen, Vektoren, Determinanten)
- Studienrichtungsbezogene Erweiterungen nach fachlicher Relevanz und studentischen Vorkenntnissen.

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

### LEHR- UND LERNEINHEITEN

### PRÄSENZZEIT

### SELBSTSTUDIUM

Statistik

30

45

- Grundlagen (Datenentstehung)
- Deskriptive Statistik (univariate und multivariate Häufigkeitsverteilungen mit ihren deskriptiven Maßzahlen)
- Induktive Statistik (insbesondere Wahrscheinlichkeitstheorie)
- Schließende Statistik (Schätzungen, Testverfahren, wirtschaftsstatistische Anwendungen)
- studienrichtungsbezogene Erweiterungen nach fachlicher Relevanz und studentischen Vorkenntnissen

### BESONDERHEITEN

- Modul mit zwei Prüfungsleistungen
- Klausur nach dem ersten Semester
- Klausur oder Portfolioprüfung nach dem zweiten Semester
- Die Prüfungsdauer bezieht sich nur auf die Klausur

### VORAUSSETZUNGEN

-

### LITERATUR

- Bamberg, G./Baur, F./Krapp, M.: Statistik, München: Oldenbourg
- Bley Müller, J./Gehlert, G./Gülicher, H.: Statistik für Wirtschaftswissenschaftler, München: Vahlen
- Bosch, K.: Mathematik für Wirtschaftswissenschaftler, München: Oldenbourg
- Bronstein, I./Semendjajev, K. A.: Taschenbuch der Mathematik, Thun/Frankfurt a. M.: Verlag Harri Deutsch
- Heinrich, G.: Basiswissen Mathematik, Statistik und Operations Research für Wirtschaftswissenschaftler, München: Oldenbourg
- Holey, T./Wiedemann, A.: Mathematik für Wirtschaftswissenschaftler, Heidelberg: Physica-Verlag
- Sachs, M.: Wahrscheinlichkeitsrechnung und Statistik, München: Hanser
- Stiefel, J.: Wirtschaftsstatistik, München: Oldenbourg
- Sydsaeter, K./Hammond, P.: Mathematik für Wirtschaftswissenschaftler, Hallbergmoos: Pearson Studium
- Tietze, J.: Einführung in die angewandte Wirtschaftsmathematik, Wiesbaden: Springer Spektrum
- Tietze, J.: Einführung in die Finanzmathematik, Wiesbaden: Springer Spektrum

## Schlüsselqualifikationen I (W3BW\_PM701)

### Key Qualifications I

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_PM701	1. Studienjahr	2	Prof. Dr. Joachim Weber	Deutsch/Englisch

#### INGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung, Seminar, Laborübung, Planspiel/Simulation, Rollenspiel

#### INGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Unbenoteter Leistungsnachweis	Siehe Prüfungsordnung	Bestanden/ Nicht-Bestanden

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	60	90	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden verfügen über erste Basisqualifikationen für das wissenschaftliche Studium und können deren Anwendbarkeit für praktische Situationen kritisch einschätzen. Des Weiteren sind sie in der Lage eine betriebliche Problemstellung in strukturierter wissenschaftlicher Herangehensweise zu bearbeiten.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden können

- Methoden und Techniken in verschiedenen Situationen reflektiert und kompetent einsetzen,
- Literaturrecherchen durchführen und quellenkritische Auswertungen der Literatur vornehmen,
- geeignete wissenschaftliche Untersuchungsmethoden und -techniken auswählen und anwenden.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden können

- offen kommunizieren,
- eigene und fremde Kommunikationsmuster erkennen, kritisch analysieren und einschätzen,
- autonom und selbstsicher eigene Positionen vertreten und andere Positionen verstehen,
- Konflikte in ausgleichender Weise bewältigen,
- erkennen, welche ethischen Implikationen und Verantwortung Forschung hat,
- die erlernten Methoden in rationaler, verständnisorientierter und fairer Weise und nicht-manipulativ einsetzen,
- Pluralität von Theorien und Methoden sinnvoll einsetzen.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden

- können sich schnell in neuen Situationen zurechtfinden, in neue Aufgaben einarbeiten sowie sich in Teams und Kulturen integrieren,
- überzeugen als selbstständig denkende und verantwortlich handelnde Persönlichkeiten mit kritischer Urteilsfähigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft,
- zeichnen sich aus durch fundiertes fachliches Wissen, Verständnis für übergreifende Zusammenhänge sowie die Fähigkeit, theoretisches Wissen in die Praxis zu übertragen,
- lösen Probleme im beruflichen Umfeld methodensicher sowie zielgerichtet und handeln dabei teamorientiert.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens	30	45

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

### LEHR- UND LERNEINHEITEN

### PRÄSENZZEIT

### SELBSTSTUDIUM

Grundlegende Themen des wissenschaftlichen Arbeitens, z.B.:

- Grundlagen der Wissenschaftstheorie
- Themenfindung, Gliederung und Problemdefinition
- Wissenschaftliche Quellenarbeit
- Grundlegende wissenschaftliche Methoden
- Wissenschaftliches Schreiben
- Formale Anforderungen

Vertiefung ausgewählter Themen des wissenschaftlichen Arbeitens in der Betriebswirtschaftslehre, z.B.:

- Wissenschaftliche Methoden der Wirtschaftswissenschaften
- Wissenschaftliche Methoden der Sozialwissenschaften
- Kreative Methoden (Design Thinking, Ground Theory, etc.)
- Mixed Methods Research
- Projektmanagement von wissenschaftlichen Arbeiten

Präsentations- und Kommunikationskompetenz

30

45

Einsatzbereiche und Zielsetzungen einer Präsentation

- inhaltliche Gliederung einer Präsentation/Präsentationsdramaturgie
  - Medieneinsatz und Visualisierungstechniken: Textbilder, Grafiken und Symbole
  - Präsentationstechniken
  - Stimmarbeit und Rhetorik
  - Nonverbale Kommunikation: Körpersprache, Mimik und Gestik
  - Umgang mit Lampenfieber
  - Moderationstechniken
  - Nachbereitung der Präsentation
  - Spezifika von wissenschaftlichen Präsentationen
  - Übungen mit Bezug zur jeweiligen Studienrichtung
  - Kommunikationspsychologische Forschung und Kommunikationstheorien
  - Kommunikation und Interaktion
  - Rhetorik
  - Vermittlung kommunikativer und rhetorischer Fähigkeiten
  - Verhandlungstechniken
  - aktives Zuhören
  - Fragetechnik
  - Einwandbehandlung
  - Kommunikationsstörungen
  - Konfliktgespräche, Moderation, Feedback- und Mitarbeitergespräche, Kommunikation in Teams
- Übungen vor dem Hintergrund aktueller Themen der jeweiligen Studienrichtung mit anschließender Diskussion

### BESONDERHEITEN

-

### VORAUSSETZUNGEN

-

### LITERATUR

- Bortz, J./Döring, N.: Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, Heidelberg: Springer
- Kornmeier, M.: Wissenschaftstheorie und wissenschaftliches Arbeiten. Heidelberg: Physica
- Kromrey, H.: Empirische Sozialforschung. Stuttgart: Lucius & Lucius
- Schnell, R./Hill, P. B. / Esser, E.: Methoden der empirischen Sozialforschung. München: Oldenbourg
- Schwaiger, M./Meyer, A.: Theorien und Methoden der Betriebswirtschaft. München: Vahlen
- Stickel-Wolf, C. /Wolf, J.: Wissenschaftliches Arbeiten und Lerntechniken, Wiesbaden: Gabler
- Theisen, M. R.: Wissenschaftliches Arbeiten. München: Vahlen

## Personalgrundlagen (W3BW\_PM201)

### Fundamentals of Human Resource Management

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_PM201	1. Studienjahr	1	Prof. Dr. Uwe Schirmer	Deutsch/Englisch

#### INGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung

#### INGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Klausur	120	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	60	90	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden besitzen umfangreiche Basiskenntnisse zum Themenfeld Personalmanagement und Personalrecht. Sie können diese wiedergeben und für einfache Fragestellungen fallbezogen anwenden.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden kennen nach Abschluss des Moduls ein breites Spektrum an personalwirtschaftlichen Instrumenten. Sie kennen zudem die Methode der rechtlichen Fallsubsumption und können diese für einfache personalrechtliche Fälle anwenden.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden reflektieren die in den Modulinhalten angesprochenen Theorien und Modelle in Hinblick auf die damit verbundene soziale Verantwortung. Sie sind sich ihrer berufsethischen und rechtlichen Verantwortung als Personalmanager bewusst.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

-

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Branchenspezifische BWL	30	45

Personalgruppen im Unternehmen – klassische Organisationsformen HR und Personalreferentensystem – Konzept „Integriertes Human Resource Management“ als Orientierungsrahmen – Kernprozesse im Personalmanagement: von der Personalplanung zum Exit-Prozess – übergeordnete Gestaltungsfelder im Personalmanagement, z.B. Digitalisierung und Demografiemanagement – Rolle und Kompetenzanforderungen des Personalmanagers

Rechtliche Grundlagen im Personalmanagement	30	45
---	----	----

Rechtsquellen und arbeitsrechtliche Normenhierarchie – Arbeitnehmereigenschaft – Arbeitsvertrag – Rechte und Pflichten im Arbeitsvertrag – Stellenausschreibung und Bewerbungsgespräch – Betriebsverfassungsrecht und Betriebsrat – Haftung des Arbeitnehmers – Personalakten – Datenschutz – Tarifverträge und Arbeitskampf – sozialrechtliche Aspekte des Personalrechts – Arbeitsgerichtsbarkeit

## BESONDERHEITEN

---

-

## VORAUSSETZUNGEN

---

-

## LITERATUR

---

- Bährle, R.: Arbeitsrecht für Arbeitgeber: Tipps zur Vermeidung von kostspieligen Fehlern - Mit zahlreichen Checklisten und Vorlagen für die betriebliche Praxis. Wien: Linde international
- Berthel, J./Becker, F. G.: Personalmanagement. Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- Bröckermann, R.: Personalwirtschaft: Lehr- und Übungsbuch für Human Resource Management. Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- Jung, H.: Personalwirtschaft. München – Wien: Oldenbourg
- Junker, A.: Grundkurs Arbeitsrecht (Grundkurse). München: C.H. BECK
- Küttner, W.: Personalbuch. Arbeitsrecht, Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht. München: C.H.BECK
- Lindner-Lohmann, D./Lohmann, F./Schirmer, U.: BA KOMPAKT. Personalmanagement. Heidelberg: Springer Gabler Verlag
- Scholz, Ch.: Personalmanagement. Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen. München: Vahlen
- Wien, A./Franzke, N.: Personalrecht. Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden: Springer Gabler

## Personalbeschaffung (W3BW\_PM202)

### Human Resource Recruitment

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_PM202	1. Studienjahr	1	Prof. Dr. Uwe Schirmer	Deutsch/Englisch

#### EINGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung, Case Study, Rollenspiel

#### EINGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Referat oder Portfolioprüfung	30	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	60	90	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden sind in der Lage, eine systematische Personalbedarfsplanung für Unternehmen zu erstellen und dabei einschlägige Methoden anzuwenden. Basierend auf den Ergebnissen der Personalplanung können sie geeignete Personalbeschaffungswege auswählen. Sie können zur Unterstützung der einzelfallbezogenen Personalbeschaffung eine unternehmensspezifische Employer Brand ausarbeiten. Sie sind weiterhin fähig, eigenständig für Unternehmen ein ganzheitliches Diagnostiksystem und einen durchgängigen Diagnostikprozess zu konzipieren.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden verfügen über ein breites Spektrum an Methoden zur Personalbedarfsplanung und zur Eignungsdiagnostik, aus denen sie situationsbezogen geeignete Instrumente begründet auswählen können.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden weisen einen hohen Grad an Reflexivität und Selbstorganisationsfähigkeit auf. Sie haben gelernt, eigenes Wissen situativ anzuwenden. Die Studierenden haben ein Verständnis für die menschlichen Bedürfnisse im Rahmen der Personalplanung und des resultierenden Personaleinsatzes entwickelt. Sie sind sich der ethischen Anforderungen an ein fundiertes und valides Vorgehen im Rahmen der Personaldiagnostik bewusst und verstehen diese. Sie können ihre Verantwortung im Diagnostikprozess beurteilen.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden sind in der Lage, abgeleitet aus der Unternehmensstrategie, eine wertschöpfungsorientierte Personalplanung zu entwickeln und darauf basierend Konzepte zum Personalmarketing und zur Personaldiagnostik angepasst an die spezifischen Anforderungen in ihrem Unternehmen zu entwickeln.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Personalplanung und Personalmarketing/ -beschaffung	30	45

Strategische Personalplanung – operative Personalplanung als Gesamtsystem: quantitative und qualitative Planung – Personalbestands- und Personalbedarfsplanung: Brutto- und Nettopersonalbedarf – Methoden zur Bedarfsrechnung – Personalkostenplanung – Personalmarketing: Grundlagen und operative Prozessschritte – Arbeitsmarktforschung: Analyse, Beobachtung und Trendbestimmung – Imageanalyse, -strategie und -entwicklung – Kommunikationspolitik – Hochschulmarketing – Web2.0-Marketing – Employer Branding – Gesamtprozess der Personalbeschaffung – interne und externe Beschaffungswege – Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

### LEHR- UND LERNEINHEITEN

Eignungsdiagnostik

PRÄSENZZEIT

30

SELBSTSTUDIUM

45

Anforderungsprofil als Ausgangspunkt – Verfahren zur Anforderungsanalyse: Aufgaben- und Verhaltensanalyse – der psychologische Diagnostikprozess – Grundfragen zu diagnostischen Verfahren: Kosten, Aufwand, Information, Gütekriterien – DIN 33430: Standards für berufsbezogene Eignungsbeurteilung – eignungsdiagnostische Verfahren: Fragebogen, Interview, AC, Tests usw. – Digitalisierung in der Eignungsdiagnostik - betriebsverfassungsrechtliche Fragen

### BESONDERHEITEN

Es kann eine Ein-Tages-Exkursion, z.B. zur Bundesagentur für Arbeit, durchgeführt werden.

### VORAUSSETZUNGEN

-

### LITERATUR

- Beck, C.: Personalmarketing 2.0: Vom Employer Branding zum Recruiting. Köln: Luchterhand
- Berthel, J./Becker, F. G.: Personalmanagement. Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- DGFP (Hrsg.): Erfolgsorientiertes Personalmarketing in der Praxis: Konzept-Instrumente-Praxisbeispiele. Bielefeld: Bertelsmann
- Kanning, U. P./Pöttker, J./Klinge, K.: Personalauswahl: Leitfaden für die Praxis. Stuttgart: Springer
- Kettler von, Benedikt: Strategische Personalplanung. Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- Krings, Th.: Erfolgsfaktoren effektiver Personalauswahl. Heidelberg: Springer-Gabler
- Lindner-Lohmann, D./Lohmann, F./Schirmer, U.: BA KOMPAKT. Personalmanagement. Heidelberg: Springer-Gabler
- Petkovic, M.: Employer Branding. München: Rainer Hampp
- Scholz, Ch.: Personalmanagement. München: Vahlen.
- Schuler, H.: Psychologische Personalauswahl: Einführung in die Berufseignungsdiagnostik. Göttingen: Hogrefe
- Trost, A.: Employer Branding: Arbeitgeber positionieren und präsentieren. Köln: Luchterhand

## Informationsmanagement (W3BW\_PM203)

### Information Management

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_PM203	1. Studienjahr	2	Prof. Dr. Michael Lindemann	Deutsch/Englisch

#### EINGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung

#### EINGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Klausur oder Assignment	120	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	60	90	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden haben nach Abschluss des Moduls ein grundlegendes Verständnis für die Zusammenhänge zwischen Informations- und Kommunikationstechniken sowie der betriebswirtschaftlichen Wertschöpfung. Sie können informations- und kommunikationstechnische Basisinhalte benennen sowie informationstechnische Herausforderungen in der Personalbranche beschreiben. Die Studierenden können Ansätze zu IT-gestützten Lösungen im Personalmanagement darlegen und die Sinnhaftigkeit verschiedener Social Media-Anwendungen für verschiedene Einsatzfelder bewerten. Sie sind zudem fähig, diesbezügliche HR-spezifische Einsatzmöglichkeiten zu konzipieren, z.B. im Recruiting oder in der Personalentwicklung.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden verfügen über ein breites Spektrum einschlägiger Anwendungen und Modelle, um personalwirtschaftliche Prozesse informationstechnisch bzw. durch Social Media zu unterstützen und sind in der Lage diese Methoden anzuwenden.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden haben die Fähigkeit erworben, ausgewählte gesellschaftliche Auswirkungen der Durchdringung der Berufs- und Privatwelt mit neuen Medien kritisch zu erfassen, zu beurteilen und ansatzweise in Entscheidungsprozesse einzubinden.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden haben die Kompetenz erworben, betriebswirtschaftliche Entscheidungen in Bezug auf den Einsatz von und die Investitionen für Informationstechnik grundlegend beurteilen zu können. Sie verfügen über Beurteilungskriterien, um Softwarelösungen unternehmensspezifisch zu bewerten und auszuwählen. Damit sind sie fähig, für ihre Unternehmen passende HR-Softwarekonzepte mit auszuwählen und eine integrierte IT-Strategie zu konzipieren.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Grundlagen des Informationsmanagements	25	38

Begriff und Bedeutung von Information, Kommunikation und Wissen – Informationsökonomie und Wissensbilanz – Informationsbeschaffung – Datensicherheit und Datenschutz – Grundzüge der Analyse und Modellierung von Geschäftsprozessen – Informations- und Wissensmanagement – Grundkonzepte betrieblicher Anwendungssysteme

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

### LEHR- UND LERNEINHEITEN

HRM 2.0: Digitalisierung des operativen Personalmanagements

PRÄSENZZEIT

35

SELBSTSTUDIUM

52

ERP-Systeme – HCM Systemlandschaft inklusive u.a. eRecruiting, Personalverwaltung, Zeitwirtschaft, Talent-Management - aktuelle Marktübersicht HR-Software – Auswahl von Softwarelösungen – Lizenzmodelle – Cloud-Konzepte – Open Source – Grundlagen Social Media und Web2.0 – Einsatzfelder Web 2.0 im Personalmanagement – Social Media Plattformen - neue Herausforderungen an Personalmarketing und Recruiting – Mobile Recruiting – effizientes E-Recruiting in Social Networks – Systemkonzeption eines effektiven Recruiting 2.0-Ansatzes – Personalentwicklung 2.0

### BESONDERHEITEN

-

### VORAUSSETZUNGEN

-

### LITERATUR

- Abts, D./Mülder, W.: Grundkurs Wirtschaftsinformatik. Eine kompakte und praxisorientierte Einführung, Wiesbaden: Vieweg
- Alby, T.: Web 2.0. Konzepte, Anwendungen, Technologien. München: Hanser
- Beck, C.: Personalmarketing 2.0: Vom Employer Branding zum Recruiting. Köln: Luchterhand
- Dittrich, J./Braun, M.: Business Process Outsourcing. Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- Kollmann, T.: E-Business. Grundlagen elektronischer Geschäftsprozesse in der Net Economy. Wiesbaden: Gabler
- Krcmar, H.: Informationsmanagement. Berlin/Heidelberg: Springer
- Lehner, F.: Wissensmanagement. Grundlagen, Methoden und technische Unterstützung. München/Wien: Hanser
- Linde, F.: Ökonomie der Information. Göttingen: Universitätsverlag
- Picot, A./Reichwald, R. / Wigand, R.T.: Die grenzenlose Unternehmung. Information, Organisation und Management. Wiesbaden: Gabler
- Weinberg, T.: Social Media Marketing: Strategien für Twitter, Facebook & Co. Köln: Luchterhand

## Praxismodul I (W3BW\_PM801)

### Practical Module I

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_PM801	1. Studienjahr	2	Prof. Dr. Joachim Weber	Deutsch/Englisch

#### EINGESETZTE LEHRFORMEN

Projekt
---------

#### EINGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Projektarbeit	Siehe Pruefungsordnung	Bestanden/ Nicht-Bestanden
Bericht zum Ablauf und zur Reflexion des Praxismoduls	Siehe Pruefungsordnung	Bestanden/ Nicht-Bestanden

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
600	0	600	20

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden verfügen über einen Überblick zu ihrem Ausbildungsbetrieb hinsichtlich aller wichtigen betriebswirtschaftlichen, rechtlichen, sozialen und demografischen Gegebenheiten. Sie verstehen den Unternehmenszweck und haben einen Überblick über das relevante Marktumfeld. Sie sind in der Lage praktische Problemstellungen unter Anleitung in ihrer Komplexität zu erfassen, zu analysieren, um darauf aufbauend unter Hinzuziehung vermittelter Vorlesungsinhalte Lösungsvorschläge zu entwickeln.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden sind mit Abschluss des Moduls in der Lage, unter Anleitung für komplexe Praxisanwendungen eine angemessene Methode auszuwählen und anzuwenden. Sie können die Möglichkeiten, Praktikabilität und Grenzen der eingesetzten Methode nach anleitender Diskussion einschätzen.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden sind dafür sensibilisiert, mit an ihre Rolle geknüpften Erwartungshaltungen umzugehen. Sie tragen durch ihr kooperatives Verhalten dazu bei, dass das gemeinsame Ziel erreicht wird. Für übertragene Aufgaben übernehmen sie weitestgehend die Verantwortung.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden sind unter Anleitung in der Lage, auf der Basis weitgehend selbstständig vorgenommener Situationsanalysen unter Hinzuziehung ihrer theoretischen Kenntnisse und Kompetenzen, zielführende Handlungsprogramme umzusetzen, zu kontrollieren und ggf. zu modifizieren.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Praxismodul I - Projektarbeit I	0	600

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

### LEHR- UND LERNEINHEITEN

Grundlagen des Ausbildungsbetriebs: Rechtsform, Strategie/Kultur, Organisationsstruktur, (Dienst-) Leistungsportfolio, Geschäftsprozesse, branchenspezifische Wertschöpfungskette, Informationssysteme, Workflow, Stellung des Unternehmens im Markt - Personalmarketing: Prozess des Personalmarketings, Employer Branding und Social Media Marketing (Personalmarketing 2.0) - Personalbeschaffung: interne und externe Beschaffungswege - Personalauswahl - Personalplanung/Disposition - rechtliche Grundlagen der Personalarbeit: Arbeits- und sozialrechtliche Grundlagen: Betriebsverfassungsgesetz, Arbeitsordnung, Betriebsvereinbarung, Mitwirkungsrechte des Betriebsrates - Einflüsse der Digitalisierung auf das betriebliche Geschäftsmodelle und die Personalarbeit - IT im Personalmanagement: SAP HR oder branchenspezifische HR-Software (ERP und Funktionslösungen) - Finanz- und Rechnungswesen im Gesamtunternehmen: Finanzbuchhaltung: Inventur, Anlagenbuchhaltung, Kreditoren-/Debitorenbuchhaltung - Kosten- und Leistungsrechnung: Planungsrechnung, Betriebsabrechnung und innerbetriebliche Leistungsverrechnung, Kalkulation, Investition und Finanzierung - Präsentation und interne Kommunikation

### PRÄSENZZEIT

### SELBSTSTUDIUM

Praxismodul I - Bericht zum Ablauf und zur Reflexion des Praxismoduls

0

0

### BESONDERHEITEN

Die Inhalte des Praxismoduls I orientieren sich an den theoretischen Schwerpunkten in den einzelnen Semestern und dienen als Grundlage für den betrieblichen Ausbildungsplan. Der betriebliche Ausbildungsplan sollte zeitlich und inhaltlich an die Besonderheiten des jeweiligen Ausbildungsunternehmens angepasst werden. Dabei sind betriebliche Schwerpunktsetzungen und Anpassungen möglich und es kann auch von der zeitlichen Abfolge des Rahmenplans abgewichen werden. Aus den nachfolgend benannten Lerninhalten des praktischen Ausbildungsplans sind ggf. exemplarische Sachverhalte auszuwählen.

### VORAUSSETZUNGEN

### LITERATUR

- Bortz, J./Döring, N.: Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, Heidelberg: Springer
- Kornmeier, M.: Wissenschaftstheorie und wissenschaftliches Arbeiten. Heidelberg: Physica
- Kromrey, H.: Empirische Sozialforschung. Stuttgart: Lucius & Lucius
- Schnell, R./Hill, P. B. / Esser, E.: Methoden der empirischen Sozialforschung. München: Oldenbourg
- Schwaiger, M./Meyer, A.: Theorien und Methoden der Betriebswirtschaft. München: Vahlen
- Stickel-Wolf, C. /Wolf, J.: Wissenschaftliches Arbeiten und Lerntechniken, Wiesbaden: Gabler
- Theisen, M. R.: Wissenschaftliches Arbeiten. München: Vahlen

## Bilanzierung und Besteuerung (W3BW\_104)

### Accounting and Taxation

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_104	2. Studienjahr	1	Prof. Dr. Wolfgang Bihler	Deutsch/Englisch

#### EINGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung, Übung

#### EINGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Klausur	120	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	55	95	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden verfügen über grundlegende Kenntnisse der Bilanzierung und Besteuerung. Sie verstehen die zentralen handels- und steuerrechtlichen Vorschriften der Jahresabschlusserstellung. Diese können sie in betrieblichen Fällen anwenden und deren Konsequenzen kritisch bewerten. Wesentliche Unterschiede zur internationalen Rechnungslegung können von den Studierenden identifiziert werden. Sie sind in der Lage, Jahresabschlüsse zu analysieren und zu interpretieren. Sie können Bedeutung und Konsequenzen des Jahresabschlusses als wichtiges Informationsinstrument einschätzen.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden verstehen die relevanten Gesetzestexte und können diese selbstständig auf betriebliche Sachverhalte anwenden. Sie beherrschen die wesentlichen Methoden der Jahresabschlusserstellung und der Jahresabschlussanalyse. Steuerberechnungen können selbstständig durchgeführt und hinsichtlich ihrer Entscheidungswirkung analysiert werden.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden sind sich der Änderungsdynamik im Bereich der Bilanzierung und Besteuerung bewusst. Sie sind in der Lage, sich kontinuierlich aktuelles Wissen anzueignen. Sie können eigene Standpunkte einnehmen, kritisch reflektieren und weiterentwickeln. Sie sind fähig und bereit, Fragen der Bilanzierung und Besteuerung im Team zu diskutieren, Lösungen zu entwickeln und adressatengerecht zu kommunizieren. Sie haben gelernt, dass Verantwortung und Vertrauen im Kontext der Rechnungslegung unabdingbar sind.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden sind fähig und bereit, Aufgabenstellungen der Bilanzierung und Besteuerung fach- und methodenkompetent sowie teamorientiert und reflektiert zu lösen.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Bilanzierung und Grundzüge der Jahresabschlussanalyse	33	57

- Grundlagen des Jahresabschlusses
- Rechnungslegung nach Handelsrecht (HGB), insbesondere Bilanz
- Gewinn- und Verlustrechnung
- Möglichkeiten der Jahresabschlusspolitik
- Internationale Rechnungslegung (IFRS) im Überblick
- Grundzüge der Jahresabschlussanalyse

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Betriebliche Steuerlehre	22	38

---

- Steuerrechtliche Grundlagen
- Steuerarten, insbesondere Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer, Umsatzsteuer
- Einfluss der Besteuerung auf betriebliche Entscheidungen

## BESONDERHEITEN

-

## VORAUSSETZUNGEN

-

## LITERATUR

- Baetge, J./Kirsch, H.-J./Thiele, S.: Bilanzen, Düsseldorf: IDW
- Breithecker, V.: Einführung in die Betriebswirtschaftliche Steuerlehre, Berlin: ESV
- Brönner, H. u.a.: Die Bilanz nach Handels- und Steuerrecht, Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- Buchholz, R.: Grundzüge des Jahresabschlusses nach HGB und IFRS, München: Vahlen
- Coenenberg, A. G./Haller, A./Schultze, W.: Jahresabschluss und Jahresabschlussanalyse, Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- Küting, P./Weber, C.-P.: Die Bilanzanalyse: Beurteilung von Abschlüssen nach HGB und IFRS, Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- Kußmaul, H.: Steuern: Einführung in die betriebswirtschaftliche
- Scheffler, W.: Besteuerung von Unternehmen, Heidelberg: C. F. Müller

## Personalwirtschaft, Organisation und Projektmanagement (W3BW\_105\_PM)

### Human Resource Management, Organization and Project Management

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_105_PM	2. Studienjahr	1	Prof. Dr. Uwe Schirmer	Deutsch/Englisch

#### EINGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung, Case Study, Inverted Classroom, Rollenspiel

#### EINGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Klausur oder Präsentation	120	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	55	95	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden besitzen fundierte Kenntnisse über unterschiedliche Formen und Modelle der Aufbau- und Ablauforganisation und können auf dieser Basis praktische Organisationskonzepte qualifiziert beurteilen - sowohl für gesamte Unternehmen als auch für den Personalbereich. Sie können zudem das Themenfeld Unternehmensethik und Corporate Social Responsibility erläutern und sie wissen wie Projekte zu planen und zu organisieren sind, um u. a. solche organisatorischen Gestaltungen oder CSR-Konzepte einzuführen.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden kennen nach Abschluss des Moduls ein breites Spektrum an Methoden und Instrumenten zur Gestaltung von Organisationen und CSR-Projekten. Sie kennen zudem Methoden zur Planung und Durchführung von Projekten.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden reflektieren die in den Modulinhalten angesprochenen Theorien und Modelle in Hinblick auf die damit verbundene soziale und ethische Verantwortung. Sie sind sich ihrer berufsethischen Verantwortung bewusst und tragen durch kooperatives Verhalten zu einer menschengerechten Arbeitsgestaltung bei.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

-

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Betriebliche Personalarbeit: Geschäftsmodelle im Human Resource Management und Corporate Social Responsibility	33	57

- Personalorganisation: Aufgabe und Zielsetzung
- Träger des betrieblichen Personalmanagements
- Wertschöpfung im Personalmanagement
- Gliederung, Eingliederung, Dezentralisation und strategische Steuerung des Personalmanagements
- Service-Delivery-Modell
- IT-Unterstützung im HRM
- Ethik und Verantwortung von Unternehmen und HR-Bereichen
- Unternehmenskultur als Basis für ethisches Organisationsverhalten
- Corporate Governance und Corporate Social Responsibility: Grundlagen und Zwecksetzung
- Nachhaltigkeit im Personalmanagement

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Organisation und Projektmanagement	22	38
<ul style="list-style-type: none"><li>- Organisationstheorie und Organisationspraxis</li><li>- Formen der Aufbau- und Ablauforganisation</li><li>- Neuere Entwicklungen der Unternehmensorganisation</li><li>- Neuere Formen interorganisationaler Zusammenarbeit</li><li>- Prozessmanagement</li><li>- Grundlagen des Projektmanagements</li><li>- Projektplanung und -durchführung</li></ul>		

## BESONDERHEITEN

Modulverantwortung Prof. Dr. Ernst Deuer

## VORAUSSETZUNGEN

-

## LITERATUR

- Bea, F.X./Göbel, E.: Organisation. Theorie und Gestaltung. Stuttgart: Lucius & Lucius
- Göbel, E.: Unternehmensethik. Grundlagen und praktische Umsetzung. München: UTB
- Habisch, A./Schmidpeter, R./Neureiter, M. (Hrsg.): Handbuch Corporate Citizenship. Corporate Social Responsibility für Manager Stuttgart: Springer
- Oertig, M.: Neue Geschäftsmodelle für das Personalmanagement: Von der Kostenoptimierung zur nachhaltigen Wertsteigerung. Köln: Luchterhand
- Patzak, G./Rattay, G.: Projektmanagement: Leitfaden zum Management von Projekten, Projektportfolios und projektorientierten Unternehmen. Wien: Linde Verlag
- Schein, E.H.: Organisationskultur. The Ed Schein Corporate Culture Survival Guide. Bergisch Gladbach: EHP
- Scholz, Ch.: Personalmanagement. Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen. München: Vahlen
- Vahs, D.: Organisation: Ein Lehr- und Managementbuch. Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- Wunderer, R./Arx v., S.: Personalmanagement als Wertschöpfungs-Center. Integriertes Organisations- und Personalentwicklungskonzept. Wiesbaden: Gabler

## Makroökonomik (W3BW\_502)

### Macroeconomics

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_502	2. Studienjahr	2	Dr Jan Greitens	Deutsch/Englisch

#### INGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung, Übung

#### INGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Klausur	120	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	55	95	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden sind in der Lage, kurz- und langfristige makroökonomische Entwicklungen der Volkswirtschaft zu beschreiben und anhand von Modellen zu analysieren. Die Studierenden können die Geldentstehung, den Geldwert und die Geldwirkungen anhand verschiedener Konzepte und im Zusammenhang mit dem Finanzsystem darstellen und auf aktuelle Fragen anwenden. Sie kennen wichtige währungstheoretische Zusammenhänge und können währungspolitische Entscheidungen erklären.

##### METHODENKOMPETENZ

Studierende haben die Kompetenz erworben, die erlernten Konzepte, Modelle und Methoden auf grundlegende makroökonomische Problemstellungen anzuwenden. Dabei sind sie in der Lage, die notwendigen Abstraktionen und Vereinfachungen auf die wesentlichen Faktoren durchzuführen und in Kausalketten zu argumentieren.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden können die Komplexität von makroökonomischen Zusammenhängen erkennen und die zum Teil widersprüchlichen Erklärungen vergleichen. Dabei verstehen die Studierenden die Abhängigkeit der ökonomischen Erklärungen von historischen und kulturellen Bedingungen.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

In diesem Modul lernen die Studierenden die Abhängigkeiten eines Unternehmens von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung kennen. Sie verstehen, wie ein Unternehmen von konjunkturellen Abläufen oder von geldpolitischen Entscheidungen beeinflusst wird und welche Reaktionen auf solche Entwicklungen möglich sind. Die Studierenden können die Möglichkeiten, aber auch die Grenzen und Risiken der Nutzung von Modellen und ihren Annahmen in der Makroökonomie nachzuvollziehen.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Grundlagen der Makroökonomik	28	48

- Wirtschaftskreislauf und Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung
- Grundideen makroökonomischer Paradigmen: keynesianische vs. neoklassische Ansätze
- Modellbasierte makroökonomische Analyse der geschlossenen Volkswirtschaft (z. B. IS-LM-Modell, AS-AD-Modell, Solow-Modell)
- Wirtschaftspolitische Implikationen (z. B. Fiskal- und Geldpolitik)

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Geld und Währung	27	47
<hr/>		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Monetäre Grundbegriffe, Finanzsystem</li><li>- Geldnachfrage und Geldangebot</li><li>- Grundlagen der Geldpolitik</li><li>- Institutionelle Ausgestaltung der Geldpolitik</li><li>- Inflation und Deflation</li><li>- Aktuelle Themen der Geldpolitik</li><li>- Devisenmarkt</li><li>- Wechselkursatheorien</li><li>- Internationale Währungsordnung</li></ul>		

## BESONDERHEITEN

-

## VORAUSSETZUNGEN

-

## LITERATUR

- Arnold, L.: Makroökonomik, Mohr Siebeck, Tübingen
- Beck, H.: Globalisierung und Außenwirtschaft, Vahlen, München
- Blanchard, O./Illing, G.: Makroökonomie, Pearson, München
- Görgens, E./Ruckriegel, K./Seitz, F.: Europäische Geldpolitik, UVK-Verlag, Konstanz
- Issing, O.: Einführung in die Geldtheorie, Vahlen, München
- Mankiw, N. G.: Makroökonomik, Schäffer Poeschel, Stuttgart
- Rose, K., Sauerheimer, K.: Theorie der Außenwirtschaft, Vahlen, München
- Spahn, P.: Geldpolitik, Vahlen, München
- Stiglitz, J. E./Walsh, C. E.: Makroökonomie, Oldenbourg, München

## Wirtschaftsrecht (W3BW\_505)

### Economic Law

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_505	2. Studienjahr	2	Prof. Dr. Klaus Sakowski	Deutsch/Englisch

#### EINGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung, Übung, Case Study

#### EINGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Klausur oder Portfolio	120	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	55	95	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Nach der Teilnahme an der Modulveranstaltung verfügen die Studierenden über grundlegendes Faktenwissen und kritisches Verständnis der gelehrt Rechtsmaterien. Sie kennen die wichtigsten Vorschriften und können diese auf ausgewählte praktische Fallgestaltungen anwenden. Sie sind in der Lage, juristische Probleme solcher Fälle zu analysieren, kritisch zu diskutieren und einer vertretbaren Lösung zuzuführen.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden können Fallgestaltungen analytisch-kritisch sowie methodengestützt bearbeiten. Sie kennen Lehr- und Lernmethoden unter Einsatz digitaler Medien und können diese insbesondere für Zwecke des Selbststudiums erfolgreich nutzen.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden sind bei Gruppenarbeiten (Fallstudie) in der Lage, effektiv in einer Arbeitsgruppe mitzuarbeiten. Sie sind zur Anwendung und Einhaltung eines angemessenen Zeitmanagements bei Prüfungen in der Lage.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden verfügen über die Fähigkeit zu frühzeitiger Erkennung möglicher Rechtsprobleme bei betrieblichen Gegebenheiten. Sie können diese entweder selbst rechtlich gestalten oder zumindest problemorientiert einem fachkundigen Dritten (z.B. Anwalt, Rechtsabteilung) übermitteln. Sie verfügen über die Fähigkeit zu kritischer Reflexion über vorherrschende Lehrmeinungen und Gerichtsurteile und können darüber mit Fachleuten oder Laien kommunizieren.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Handels- und Gesellschaftsrecht	28	48

- Prinzipien und Rechtsquellen des Handelsrechts
- Kaufmann
- Handelsregister
- Firma
- Vollmachten
- Hilfspersonen, Handelsvertreter (Überblick)
- Grundzüge bei Handelsgeschäften (z.B. Formfreiheit)
- Bedeutung von Handelsbräuchen, Handelskauf
- Überblick Gesellschaftsformen (national/EU), Typenvermischung
- Entstehung, laufender Betrieb, Geschäftsführung und Vertretung
- Vermögensordnung
- Überblick Kapitalaufbringung und -erhaltung, Haftung, Beendigung
- Überblick Konzern

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Arbeitsrecht, Grundzüge des Insolvenzrechts	27	47
<hr/>		
(Anm. Insolvenzrecht optional, je nach Studienrichtung)		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Grundbegriffe und Rechtsquellen Arbeitsrechts</li><li>- Arbeitnehmerbegriff</li><li>- Anbahnung und Begründung des Arbeitsverhältnisses</li><li>- Pflichten des Arbeitnehmers</li><li>- Pflichten des Arbeitgebers (privat und öffentlich-rechtlich)</li><li>- Ausgewählte Inhalte des Arbeitsverhältnisses (z.B. Umfang, Vergütung, Urlaub, Krankheit, Einsatz von Medien im Arbeitsleben, Beschäftigtendatenschutz)</li><li>- Beendigung des Arbeitsverhältnisses</li><li>- Tarifvertragsrecht</li><li>- Streikrecht</li><li>- Betriebsverfassungsrecht</li></ul>		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Regelinsolvenzverfahren</li><li>- Verbraucherinsolvenzverfahren</li><li>- Organe des Insolvenzverfahrens</li><li>- Rechtstellung des Insolvenzverwalters</li><li>- Insolvenzgründe</li><li>- Insolvenzantrag</li><li>- Sicherungsmaßnahmen</li><li>- Wirkungen des eröffneten Verfahrens – Einfluss auf Vertragsverhältnisse</li><li>- Sicherheitenverwertung</li><li>- Gläubigerbenachteiligung</li><li>- Anfechtbare Handlungen und Rechtsfolgen</li><li>- Haftung und Insolvenzdelikte</li></ul>		

## BESONDERHEITEN

Das Modul Recht eignet sich für den Einsatz von Lehr-, Lern- und Prüfungsformen unter Einbeziehung digitaler Medien.

## VORAUSSETZUNGEN

Grundkenntnisse aus Modul Bürgerliches Recht

## LITERATUR

- Bitter, G./Heim, S.: Gesellschaftsrecht. München: Vahlen
- Bork, R.: Einführung in das Insolvenzrecht. Tübingen: Mohr-Siebeck
- Brox, H./Rüthers, B./Henssler, M.: Arbeitsrecht. Stuttgart: Kohlhammer
- Brox, H./Henssler, M.: Handels- und Wertpapierrecht. München: Beck
- Keller, U.: Insolvenzrecht. München: Vahlen
- Paulus, C.: Insolvenzrecht. München: Beck
- Preis, U.: Arbeitsrecht – Individualarbeitsrecht. Köln: Dr. Otto Schmidt
- Preis, U.: Arbeitsrecht – Kollektivarbeitsrecht. Köln: Dr. Otto Schmidt
- Sakowski, K.: Arbeitsrecht. Berlin Heidelberg: Springer Gabler

## Schlüsselqualifikationen II (W3BW\_PM702)

### Key Qualifications II

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_PM702	2. Studienjahr	2	Prof. Dr. Joachim Weber	Deutsch/Englisch

#### INGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung, Seminar, Laborübung, Planspiel/Simulation, Rollenspiel

#### INGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Unbenoteter Leistungsnachweis	Siehe Prüfungsordnung	Bestanden/ Nicht-Bestanden

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	55	95	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden verfügen über erweiterte Qualifikationen für das wissenschaftliche Studium und können deren Anwendbarkeit für praktische Situationen kritisch einschätzen. Des Weiteren sind sie in der Lage eine betriebliche Problemstellung in strukturierter wissenschaftlicher Herangehensweise zu bearbeiten.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden können

- Methoden und Techniken in verschiedenen Situationen reflektiert und kompetent einsetzen,
- Literaturrecherchen durchführen und quellenkritische Auswertungen der Literatur vornehmen,
- geeignete wissenschaftliche Untersuchungsmethoden und -techniken auswählen und anwenden.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden können

- offen kommunizieren,
- eigene und fremde Kommunikationsmuster erkennen, kritisch analysieren und einschätzen,
- autonom und selbstsicher eigene Positionen vertreten und andere Positionen verstehen,
- Konflikte in ausgleichender Weise bewältigen,
- erkennen, welche ethischen Implikationen und Verantwortung Forschung hat,
- die erlernten Methoden in rationaler, verständnisorientierter und fairer Weise und nicht-manipulativ einsetzen,
- Pluralität von Theorien und Methoden sinnvoll einsetzen.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden

- können sich schnell in neuen Situationen zurechtfinden, in neue Aufgaben einarbeiten sowie sich in Teams und Kulturen integrieren,
- überzeugen als selbstständig denkende und verantwortlich handelnde Persönlichkeiten mit kritischer Urteilsfähigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft,
- zeichnen sich aus durch fundiertes fachliches Wissen, Verständnis für übergreifende Zusammenhänge sowie die Fähigkeit, theoretisches Wissen in die Praxis zu übertragen,
- lösen Probleme im beruflichen Umfeld methodensicher sowie zielgerichtet und handeln dabei teamorientiert.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Wissenschaftstheorie und Methoden der empirischen Forschung	28	48

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

### LEHR- UND LERNEINHEITEN

Wissenschaftstheorie: Sinn von Wissenschaft und wissenschaftlichem Arbeiten, Erkenntnisgegenstand, -ziele, -prozess, -methoden, Ergebnistypen, Gestaltungsorientierung. Datenerhebungstechniken und Methoden: z.B. Beobachtung, Befragung, Interview, Inhaltsanalyse, Experiment, Prototyping, Eye-Tracking  
Forschungszielformulierung  
Hypothesenformulierung

PRÄSENZZEIT

SELBSTSTUDIUM

Projektmanagement-Tools/-Software

27

47

– Grundlagen des Projektmanagements  
– Phasen des Projektmanagements (Projektkonzeption und Projektrealisierung)  
– Projektorganisation  
– Planung von Projektterminen, Projektkosten und Projektressourcen  
– Projektcontrolling  
– EDV-gestütztes Projektmanagement: Einführung und praktische Anwendung verschiedener Tools

### BESONDERHEITEN

-

### VORAUSSETZUNGEN

-

### LITERATUR

- Bortz, J./Döring, N.: Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, Heidelberg: Springer  
- Kornmeier, M.: Wissenschaftstheorie und wissenschaftliches Arbeiten. Heidelberg: Physica  
- Kromrey, H.: Empirische Sozialforschung. Stuttgart: Lucius & Lucius  
- Schnell, R./Hill, P. B. / Esser, E.: Methoden der empirischen Sozialforschung. München: Oldenbourg  
- Schwaiger, M./Meyer, A.: Theorien und Methoden der Betriebswirtschaft. München: Vahlen  
- Stickel-Wolf, C. /Wolf, J.: Wissenschaftliches Arbeiten und Lerntechniken, Wiesbaden: Gabler  
- Theisen, M. R.: Wissenschaftliches Arbeiten. München: Vahlen

## Personaleinsatz und -entwicklung (W3BW\_PM204)

### Human Resource Deployment and HR Development

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_PM204	2. Studienjahr	1	Prof. Dr. Uwe Schirmer	Deutsch/Englisch

#### EINGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung, Case Study

#### EINGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Mündliche Prüfung oder Portfolio	20	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	55	95	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden sind in der Lage, eine Personaleinsatzplanung in Form einer operativen Dienstplangestaltung und Schichtplanung vorzunehmen. Weiterhin können Sie notwendige Verwaltungsaufgaben und eine Standardentgeltabrechnung durchführen. Die Studierenden sind zudem fähig, ein betriebliches System zur Personalentwicklung zu konzipieren und an den Unternehmenszielen auszurichten.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden verfügen über ein breites Spektrum an Methoden der Personalentwicklung und der Personaleinsatzgestaltung und sind in der Lage, diese situativ anzuwenden.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden verstehen nach Abschluss des Moduls, welche Bedeutung der Personalentwicklung für die individuelle Berufs- und Lebensplanung der Mitarbeiter zukommt. Vor diesem Hintergrund reflektieren sie ihre Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden können auf der Basis einer kritischen Reflexion der strategischen Ausrichtung ihres Unternehmens ein ganzheitliches Konzept zur strategieintegrierten Personalentwicklung und zum wertschöpfenden Personaleinsatz entwerfen. Dabei sind sie in der Lage, die einschlägigen Instrumente als integriertes Gesamtsystem zu entwickeln.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Personaleinsatz und -verwaltung / Entgeltabrechnung	25	43

Personalintegration: Eingliederung und Einarbeitung – Personaleinsatz/Personaldisposition und Schichtplanung – Aufgabengestaltung – Personalverwaltung und -betreuung inkl. ESS etc. – Entgeltabrechnung: Brutto-, Netto- und Zahlungsrechnung – sozialversicherungs- und steuerrechtliche Grundlagen (Einkommens- und Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag, Sozialversicherung, Beitragsbemessungsgrenzen, Jahresarbeitsentgeltgrenze usw.)

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Personalentwicklung und Talentmanagement	30	52

Grundlagen Personalentwicklung – betriebsverfassungsrechtliche Grundlagen – Personalentwicklungssysteme planen und einführen – strategische Personalentwicklung und strategische Bedarfsanalyse – wertschöpfende Weiterbildung inkl. Lernmethoden – Regelkreis der Personalförderung: Mitarbeitergespräch, Führungskonferenz, Förderinstrumente – Entwicklung von Nachfolge- und Förderplänen (Karriereplanung) – Gestaltung von Führungsnachwuchsprogrammen und Führungskräfteentwicklungsprogrammen – Personalentwicklungs- und Bildungscontrolling – Talent Management als Gesamtkonzept – IT-Tools im Talent Management – Probleme im Talent Management

## BESONDERHEITEN

Die Prüfungsdauer gilt nur für die mündliche Prüfung.

## VORAUSSETZUNGEN

-

## LITERATUR

- Becker, M.: Personalentwicklung, Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- Berthel, J./Becker, F. G.: Personalmanagement. Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- Frank, M./Scherf, B. (Hrsg.): Handbuch Personaleinsatzplanung. Frechen: Datakontext
- Jäger, W./Lukasczyk, A. (Hrsg.): Talent Management. Köln: Luchterhand
- Kiepe, M.: Personalabrechnung auf den Punkt. Handbuch für Unternehmen, Wiesbaden: Gabler
- Lang, K./Meine, H./Ohl, K. (Hrsg.): Handbuch Arbeit, Entgelt, Leistung. Tarifierung im Betrieb. Frankfurt/M.
- Lindner-Lohmann, D./Lohmann, F./Schirmer, U.: BA KOMPAKT. Personalmanagement. Heidelberg: Springer Gabler Verlag
- Ryschka, J./Solga, M./Mattenklott, A.: Praxishandbuch Personalentwicklung. Wiesbaden: Gabler
- Steinweg, S.: Systematisches Talent Management. Kompetenzen strategisch einsetzen. Stuttgart: Schäffer-Poeschel

## Personaldienstleistung und -beratung (W3BW\_PM205)

### Human Resource Services and Consulting

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_PM205	2. Studienjahr	1	Prof. Dr. Uwe Schirmer	Deutsch/Englisch

#### INGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung, Übung, Case Study, Inverted Classroom, Rollenspiel

#### INGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Mündliche Prüfung	20	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	55	95	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden verstehen die Geschäftsmodelle Personaldienstleistung und Personalberatung und können diese umfassend erklären und voneinander abgrenzen. Sie sind in der Lage, für Unternehmen passende Anwendungen in diesen Bereich zu konzipieren – ausgehend von der Vertragsgestaltung bis hin zur operativen Umsetzung. Sie können zudem personalwirtschaftliche Dienstleistungen auf Basis notwendiger Marktforschungen vertreiben.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden verfügen über das in der Modulbeschreibung aufgeführte Spektrum an vertriebstechnischen und marktforschungsorientierten Methoden und Instrumenten zur Bearbeitung wissenschaftlicher und praxisbezogener Problemstellungen. Sie können Methoden auswählen und anwenden, um passende Lösungen im Vertrieb und in der Personaldienstleistung zu finden.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden können personalwirtschaftliche Dienstleistungen vor Kunden präsentieren und Verkaufsgespräche führen.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden sind befähigt, sich in einschlägige Problemstellungen der Personaldienstleistung und Personalberatung einzufinden und dafür Lösungskonzeptionen unter Beachtung erster rechtlicher Gegebenheiten zu entwickeln und zu vertreiben. Sie können auf der Basis spezifischer Situationsanforderungen ihr Wissen unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Erfordernisse verantwortungsbewusst und in Kooperation mit anderen anwenden und eigenverantwortlich vertiefen.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Grundlagen Personaldienstleistung: Vermittlung, Überlassung, Personalberatung	30	52

Personaldienstleistungen im Überblick: Vermittlung, Direct Search, Beratung, Arbeitnehmerüberlassung, OnSite-Management, Outplacement, Outsourcing, Interimmanagement – Funktionsprinzip der Zeitarbeit (AÜ) – Rechtsverhältnisse – Branchenverbände – Personaldisposition in der Zeitarbeit – Personalbeschaffung und -einstellung – Einsatzvorbereitung – Arbeitsschutz – Qualifizierung von Zeitarbeitnehmern – Personalbetreuung während des Einsatzes im Kundenunternehmen - HR-Beratung im Überblick – Branchenverbände – Rechtliche Grundlagen der Personalberatung – Direktansprache: Anforderungsprofil, Honorar, Zahlungsmodalitäten – Executive Search – Personalvermittlung: vom Anforderungsprofil zum Vertragsabschluss - Honorarfixierung und rechtssicherer Umgang mit Vermittlungsgutscheinen

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

### LEHR- UND LERNEINHEITEN

Vertrieb: Verkaufstechniken und Kundenakquisition

PRÄSENZZEIT

25

SELBSTSTUDIUM

43

Marktanalyse und -positionierung/Wettbewerbsanalyse – Angebotsportfolio zu überlassender Berufsgruppen – Desk Research und Kundenidentifikation inkl. Kundensegmentierung – Vorbereitung und Durchführung von Kundenakquisegesprächen – Multikanal-Vertrieb – Vertriebsstrategien – Vertriebsorganisation – Key Account Management – Customer Relationship Management (CRM) – Soft-/Hardwaresysteme im CRM – Angebotserstellung und Vertragsverhandlung – Erfassung der Kundenzufriedenheit/Qualitätsmanagement in der Personaldienstleistung – Umgang mit Problemerkunden – Beschwerdemanagement

### BESONDERHEITEN

-

### VORAUSSETZUNGEN

-

### LITERATUR

- Becker, J.: Strategisches Vertriebscontrolling. München: Vahlen
- Böhm, W./Hennig, J./Popp, C.: Zeitarbeit: Leitfaden für die Praxis. Köln: Luchterhand
- Bruhn, M./Homburg, C.: Handbuch Kundenbindungsmanagement. Wiesbaden: Gabler
- Füchtner, S./Wegerich, T.: Das Handbuch der Personalberatung: Erfolgsfaktoren aus Berater- und Kundensicht. Frankfurt am Main: Frankfurter Allgemeine Buchverlag
- Heidelberger, M./Kornherr, L.: Handbuch der Personalberatung - Konzepte, Prozesse und Visionen. München: Vahlen
- Herbold, I.: Personalberatung und Executive Search: Instrumente der Führungskräfteuche. Sternenfels: Wissenschaft & Praxis
- Herrmann, A./Homburg, C.: Marktforschung. Methoden, Anwendungen, Praxisbeispiele. Wiesbaden: Gabler
- Hillebrecht, S. W./Peiniger, A.: Grundkurs Personalberatung: Alles, was Sie wissen müssen. Leonberg: Rosenberger
- Pollert, D./Spieler, S.: Die Arbeitnehmerüberlassung in der betrieblichen Praxis: Personaleinsatz bedarfsgerecht steuern und rechtssicher gestalten. Heidelberg: Rehm
- Reuter, M.: Arbeitsschutz für Leiharbeiter. Troisdorf: VPRM
- Schwaab, M.-O./Durian, A. (Hrsg.): Zeitarbeit. Wiesbaden: Gabler
- Simon H./Homburg, C. (Hrsg.): Kundenzufriedenheit. Wiesbaden: Gabler
- Thüsing, G. et al.: Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Kommentar. München: Beck
- Winkelmann, P.: Vertriebskonzeption und Vertriebssteuerung. München: Vahlen

## Personalsteuerung (W3BW\_PM206)

### Labor Cost Management

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_PM206	2. Studienjahr	1	Prof. Dr. Uwe Schirmer	Deutsch/Englisch

#### EINGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung, Case Study, Inverted Classroom

#### EINGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Klausur	120	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	55	95	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden können eine zielführende Entgeltpolitik formulieren und ein darauf ausgerichtetes Entgeltsystem gestalten. Zusätzliche Kenntnisse zur Gestaltung ganzheitlicher Compensation-Modelle ermöglichen es ihnen, Total Rewards Systeme sowie ein Performancemanagement für ihre Unternehmen zu entwickeln. Die Studierenden können zudem die betriebliche Arbeitszeit unter Berücksichtigung betrieblicher und mitarbeiterbezogener Interessen angemessen flexibel gestalten. Sie kennen weiterhin Instrumente und Vorgehensweisen, um den personalen Wertschöpfungsfaktor erfolgsorientiert zu steuern und um Auswirkungen der Personalkosten auf betriebliche Erfolgsgrößen zu reflektieren.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden können die zur Entwicklung eines wertschöpfenden Entgeltsystems notwendigen Methoden wie Arbeitsbewertung, Leistungsbewertung usw. beurteilen und anwenden. Die Studierenden können zudem unterschiedliche Arbeitszeitmodelle selbstständig bezüglich ihrer situativen Eignung beurteilen und betriebsspezifisch konzipieren. Weiterhin kennen sie ein breites Spektrum verschiedener Methoden, um den Wertschöpfungsfaktor Personal im betrieblichen Prozessgeschehen zu bewerten.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden sind in der Lage, die menschliche Erfolgsressource im betriebswirtschaftlichen Kontext zielgerichtet einzusetzen, um durch eine Sicherstellung des ökonomischen Erfolgs die Existenzgrundlage der abhängig Beschäftigten zu unterstützen. Gleichermaßen sind sie dafür sensibilisiert, soziale Aspekte bei der Entgelt- und Anreizgestaltung im Kontext betriebswirtschaftlicher Betrachtungen zu berücksichtigen.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden erwerben ein fundiertes konzeptionelles wie methodisches Wissen zu Fragen der wertorientierten HR-Rechnung und erfassen die Bedeutung dieses Themenkomplexes für die Führungspraxis. Sie sind mit unterschiedlichen quantitativ fundierten Konzeptionen und Perspektiven der HR-Steuerung vertraut. Sie erkennen deren Integration in den Gesamtplanungszyklus einer Unternehmung und sind mit den interdependenten Wirkungsmustern personalpolitischer Entscheidungen in ergebnisorientierter Sicht vertraut.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Performancemanagement, Total Rewards- und Arbeitszeitmodelle	30	52

Integriertes Performance Management – Leistungskultur im Performance Management – Entgeltmanagement und Entgeltpolitik – Rechtsgrundlagen – Lohngerechtigkeit – anforderungsbezogene Entlohnung – leistungsbezogene Entlohnung – Markt-/Qualifikations- und Sozialgerechtigkeit – Mitarbeiterbeteiligung – erfolgsabhängige Mitarbeitervergütung – MbO – Total Rewards System – Personalkosten – Flexibilitätsanforderungen im Personalmanagement – Flexibilisierung der Arbeitszeit (Chronometrie und Chronologie) – Arbeitszeitmodelle inkl. rechtlicher Grundlagen

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Unternehmensrechnung im HRM	25	43
Target Costing – Plankostenrechnung: Grenzplankostenrechnung – Deckungsbeitragsrechnung – HR-Entscheidungen mit Kostenrechnungsdaten		

## BESONDERHEITEN

Hier kann eine ein oder mehrtägige Exkursion (In- und Ausland) durchgeführt werden, um einschlägige Personalinstrumente in der Praxis kennenzulernen und vergleichend zu reflektieren.

## VORAUSSETZUNGEN

-

## LITERATUR

- Deich, S./Genenger, A./Linde, K./Preis, U. (Hrsg.): Innovative Arbeitsformen: Flexibilisierung von Arbeitszeit, Arbeitsentgelt, Arbeitsorganisation. Köln: Otto Schmidt Enke
- Gladen, W.: Performance Measurement: Controlling mit Kennzahlen. Wiesbaden: Gabler
- Kilger, W./Pampel, J. R./Vikas, K.: Flexible Plankostenrechnung und Deckungsbeitragsrechnung. Wiesbaden: Springer Gabler
- Lindner-Lohmann, D./Lohmann, F./Schirmer, U.: BA KOMPAKT. Personalmanagement. Heidelberg: Springer Gabler
- Posluschny, P./Treuner, F.: Prozesskostenmanagement: Instrumente und Anwendungen - mit Fallbeispielen und Übungen
- Schettgen, P.: Arbeit, Leistung, Lohn: Analyse- und Bewertungsmethoden aus sozioökonomischer Perspektive. Stuttgart: Enke
- Schneider, H.-J./Zander, E.: Erfolgs- und Kapitalbeteiligung. Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- Schulte, Ch.: Personalcontrolling mit Kennzahlen. München: Vahlen

## Betriebliches Gesundheitsmanagement (Demografiemanagement) (W3BW\_PM207)

### Workplace Health Management (Demographic Management)

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_PM207	2. Studienjahr	1	Prof. Dr. Uwe Schirmer	Deutsch/Englisch

#### EINGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung, Case Study

#### EINGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Seminararbeit (ohne Präsentation)	Siehe Prüfungsordnung	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	55	95	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden kennen die verschiedenen Bereiche des betrieblichen Gesundheitsmanagements und können diese darstellen. Insbesondere verfügen sie über fundierte Kenntnisse zu ganzheitlichen verhaltens- und verhältnispräventiven Vorgehensweisen sowie zur institutionellen Organisation des betrieblichen Gesundheitsmanagement und sind damit in der Lage, ein situativ angepasstes betriebliches Gesundheitsmanagement für Unternehmen auf Basis einschlägiger Rechtsgrundlagen zu konzipieren.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden verfügen über ein breites Spektrum einschlägiger Instrumente und Modelle zum betrieblichen Gesundheitsmanagement und können diese situativ angepasst auswählen und anwenden.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden können die in dem Modul vorgestellten Methoden und Systeme hinsichtlich ihrer sozialen und ökonomischen Implikationen reflektieren. Sie sind sich Ihrer Verantwortung im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements gegenüber Mitarbeitern und Unternehmen bewusst.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden besitzen die konzeptionelle Fähigkeit ganzheitliche Gesundheitssysteme, angepasst an die betriebliche Spezifitäten zu entwickeln.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Arbeits- und Gesundheitsschutz (Recht)	25	43

Rechtliche Grundlagen: EU- und Binnenrecht – Gesetze und Verordnungen zum Arbeitsschutz (z.B. Arbeitssicherheitsgesetz, Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsstättenverordnung und Betriebssicherheitsverordnung) – Pflichten des Arbeitgebers und der Führungskräfte – Rechte und Pflichten des Betriebsrats beim Gesundheitsschutz – der Arbeitsschutzausschuss nach dem Arbeitssicherheitsgesetz – Berufsgenossenschaft und Gewerbeaufsicht

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Betriebliches Gesundheitsmanagement	30	52
Grundlagen Gesundheitsmanagement – Arbeit als Gefahr für die Gesundheit – Gesundheitsmanagement und Gesundheit – Arbeitswissenschaft und pathogenes Gesundheitsmanagement – betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) – Belastungs-Beanspruchungskonzept als Orientierungsrahmen – Grundsätzliches Vorgehen im salutogenen BGM – Institutionelle Verankerung: Steuerungskreis und Gesundheitszirkel – Grundthesen zur Gesundheitsförderung - Maßnahmen der Gesundheitsförderung – Haus der Gesundheit nach Ilmarinen – Work-Ability-Index – Work-Life-Balance-Theorien – Spill-over-Effekte		

## BESONDERHEITEN

-

## VORAUSSETZUNGEN

-

## LITERATUR

- Badura; B. / Hehlmann, T. (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation. Heidelberg: Springer
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): Why WAI?. Dortmund: Ponifatus GmbH
- Klußmann, A. / Pieper, R. / Lang, K.-H.: Handbuch Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung. Frankfurt a.M.: Bund Verlag
- Kollmer, N. F.: Arbeitsschutzgesetz und -verordnungen. Ein Leitfadens für die betriebliche Praxis. München: Beck
- Kromm, W. / Frank, G. (Hrsg.): Unternehmensressource Gesundheit. Düsseldorf: Symposium Publishing
- Küttner, W. / Röller, J. (Hrsg.): Personalbuch: Arbeitsrecht - Lohnsteuerrecht – Sozialversicherungsrecht. München: Beck
- Luczak, H.: Arbeitswissenschaft, 2. vollständig neu bearbeitete Auflage. Berlin: Springer Verlag
- Reuter, M.: Arbeitsschutz für Leiharbeiter. Troisdorf: VPRM
- Tempel, J. / Giesert, M. / Ilmarinen, J.: Arbeitsleben 2025: Das Haus der Arbeitsfähigkeit im Unternehmen bauen. Vsa: Hamburg
- Uhle, T. / Treier, M.: Betriebliches Gesundheitsmanagement. Berlin: Springer Verlag
- Ulich, E.; Wülser, M.: Gesundheitsmanagement im Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven, Wiesbaden: Springer Gabler Verlag

## Digitale Transformation (W3BW\_PM208)

### Digital Transformation

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_PM208	2. Studienjahr	2	Prof. Dr. Michael Lindemann	Deutsch/Englisch

#### INGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung

#### INGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Klausur oder Assignment	120	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	55	95	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden können nach Abschluss des Moduls die verschiedenen Konzepte wie digitale Transformation, Industrie 4.0 und Arbeiten 4.0 voneinander abgrenzen und erklären. Sie verstehen die konzeptionellen Grundlagen der digitalen Transformation und die besondere Bedeutung von Big Data. Sie sind in der Lage, die Entstehung und den Wandel von Geschäftsmodellen durch die digitale Transformation kritisch zu reflektieren. Ebenso können Sie die Auswirkungen auf Führung und Organisation bewerten.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden kennen nach Abschluss des Moduls ein breites Spektrum an Methoden und Instrumenten zur Begleitung des durch die digitale Transformation verursachten Organisationswandels.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden haben die Fähigkeit erworben, ausgewählte gesellschaftliche und betriebliche Auswirkungen der digitalen Transformation kritisch zu erfassen, zu beurteilen und ansatzweise in Entscheidungsprozesse einzubinden. Sie sind in der Lage, die Bedürfnisse von Mitarbeitern in Organisationsentwicklungsprozessen zu reflektieren und entsprechend zu berücksichtigen.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden sind nach dem Modul in der Lage, den Changeprozess von Unternehmen im Rahmen der digitalen Transformation durch ein ganzheitlich und rechtskonform gestaltetes Vorgehen zu begleiten und positiv zu unterstützen.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Wissens- und Change Management für die digitale Transformation	30	52

Digitale Transformation als Konzept: Entstehung und aktuelle Interpretation - Cloud Computing  
 - Industrie 4.0 - Entstehung und Wandel von Geschäftsmodellen durch die digitale Transformation - Auswirkungen auf Führung und Organisation - Arbeiten 4.0 - Neue Formen der Zusammenarbeit innerhalb und zwischen Unternehmen - Wechselwirkungen von digitaler Transformation und Unternehmenskultur - Prinzipien des Change Managements:  
 Anwendungsbereiche und Beteiligte – Einflussfaktoren bei Veränderungsprozessen – Unternehmenskulturveränderung und systemisches Management – Phasenkonzepte von Change Prozessen – Change-Kommunikation als erfolgsförderndes Change-Marketing – der Change Agent: Rolle und Anforderungen

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Rechtliche Grundlagen der digitalen Transformation	25	43
Rechtliche Aspekte von Digitalisierung und Arbeiten 4.0 - Umgang mit sensiblen Daten - Datenschutz und Datensicherheit in Big Data Projekten – Bundesdatenschutzgesetz – Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats – Back up Checks in Social Media – Flexibilisierung der Arbeitszeit und Restriktionen des aktuellen Arbeitszeitgesetzes – atypische Beschäftigungsverhältnisse in der digitalen Transformation – rechtliche Beurteilung neuer Arbeitsmodelle wie Crowdworking und Vermittlungsplattformen		

## BESONDERHEITEN

Die Prüfungsdauer gilt nur für die Klausur.

## VORAUSSETZUNGEN

-

## LITERATUR

- Alby, T.: Web 2.0. Konzepte, Anwendungen, Technologien. München: Hanser
- Brynjolfsson, E./McAfee, A.: The Second Machine Age. New York: W. W. Norton & Company
- Davenport, T./Horvath, P.: big data@work. München: Vahlen
- Denning, S./The Leader's Guide to Radical Management. San Francisco: Jossey-Bass
- Doppler, K./Lauterburg, C.: Change Management. Den Unternehmenswandel gestalten. Frankfurt: Campus
- Gairing, F.: Organisationsentwicklung als Lernprozess von Menschen und Systemen. Weinheim: Beltz
- Hagemann, Betriebliche Altersversorgung. Freiburg: Haufe- Kostka, C. / Mönch, A.: Change Management - 7 Methoden für die Gestaltung von Veränderungsprozessen. München: Vahlen
- Mayer-Schönberger, V./Cukier, K.: Big Data. München: Redline- Petry, Th. (Hrsg.): Digital Leadership. Freiburg: Haufe
- Strohmeier, S. / Piazza, F.: Human Resource Intelligence und Analytics, Wiesbaden: Springer
- Westerman, G. / Bonnet, D.; McAfee, A.: Leading Digital. Boston: Harvard Business Review Press

## Praxismodul II (W3BW\_PM802)

### Practical Module II

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_PM802	2. Studienjahr	2	Prof. Dr. Joachim Weber	Deutsch/Englisch

#### EINGESETZTE LEHRFORMEN

Projekt
---------

#### EINGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Projektarbeit	Siehe Pruefungsordnung	ja
Präsentation	30	ja
Bericht zum Ablauf und zur Reflexion des Praxismoduls	Siehe Pruefungsordnung	Bestanden/ Nicht-Bestanden

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
600	0	600	20

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden verfügen über vertiefte Einblicke in das Personalmanagement im Kontext demografischer und digitaler Herausforderungen. Sie sind in der Lage praktische Problemstellungen in ihrer Komplexität zu erfassen, zu analysieren, um darauf aufbauend unter Hinzuziehung vermittelter Vorlesungsinhalte Lösungsvorschläge zu entwickeln.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden sind mit Abschluss des Moduls in der Lage, für komplexe Praxisanwendungen eine angemessene Methode auszuwählen und anzuwenden. Sie können die Möglichkeiten, Praktikabilität und Grenzen der eingesetzten Methode einschätzen.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden sind dafür sensibilisiert, mit an ihre Rolle geknüpften Erwartungshaltungen umzugehen. Sie tragen durch ihr kooperatives Verhalten dazu bei, dass das gemeinsame Ziel erreicht wird. Für übertragene Aufgaben übernehmen sie die Verantwortung.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden sind in der Lage, auf der Basis weitgehend selbstständig vorgenommener Situationsanalysen unter Hinzuziehung ihrer theoretischen Kenntnisse und Kompetenzen, zielführende Handlungsprogramme umzusetzen, zu kontrollieren und ggf. zu modifizieren.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Praxismodul II - Projektarbeit II	0	600
-		
Praxismodul II - Präsentation	0	0
-		
Praxismodul II - Bericht zum Ablauf und zur Reflexion des Praxismoduls	0	0
-		

## BESONDERHEITEN

---

### Projektarbeit II mit Präsentation

Die Inhalte des Praxismoduls I orientieren sich an den theoretischen Schwerpunkten in den einzelnen Semestern und dienen als Grundlage für den betrieblichen Ausbildungsplan. Der betriebliche Ausbildungsplan sollte zeitlich und inhaltlich an die Besonderheiten des jeweiligen Ausbildungsunternehmens angepasst werden. Dabei sind betriebliche Schwerpunktsetzungen und Anpassungen möglich und es kann auch von der zeitlichen Abfolge des Rahmenplans abgewichen werden. Aus den nachfolgend benannten Lerninhalten des praktischen Ausbildungsplans sind ggf. exemplarische Sachverhalte auszuwählen.

## VORAUSSETZUNGEN

---

-

## LITERATUR

---

- Bortz, J./Döring, N.: Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, Heidelberg: Springer
- Kornmeier, M.: Wissenschaftstheorie und wissenschaftliches Arbeiten. Heidelberg: Physica
- Kromrey, H.: Empirische Sozialforschung. Stuttgart: Lucius & Lucius
- Schnell, R. / Hill, P. B. / Esser, E.: Methoden der empirischen Sozialforschung. München: Oldenbourg
- Schwaiger, M. / Meyer, A.: Theorien und Methoden der Betriebswirtschaft. München: Vahlen- Stickel
- Wolf, C. / Wolf, J.: Wissenschaftliches Arbeiten und Lerntechniken, Wiesbaden: Gabler
- Theisen, M. R.: Wissenschaftliches Arbeiten. München: Vahlen

## Integriertes Management (W3BW\_106)

### Integrated Management

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDauer (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_106	3. Studienjahr	2	Prof. Dr. Carsten Brehm	Deutsch/Englisch

#### EINGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung

#### EINGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Klausur oder Portfolio	120	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	50	100	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden haben einen Überblick über die verschiedenen Ansätze und/oder Bestandteile der Mitarbeiter- und Unternehmensführung und können diese in ein Gesamtverständnis „integrativ“ einordnen. Sie haben Kenntnisse über die Beziehungen und Abhängigkeiten im Integrierten Management zwischen diesen Ansätzen. Sie haben sich mit den zentralen Einflussgrößen auf den Unternehmens-/Führungserfolg auseinandergesetzt und ein umfassendes Verständnis für eine situative Interpretation des Führens von Unternehmungen entwickelt. Sie können darüber hinaus die einzelnen Ansätze strukturiert darstellen, an Beispielen veranschaulichen und inhaltlich zusammenfassen. In der Würdigung sind sie in der Lage, Ursachen und Erfolgswirkungen zu trennen.

##### METHODENKOMPETENZ

Sie sind in der Lage, anhand von Fallstudien und/oder Führungssituationen Führungsherausforderungen mehrdimensional zu analysieren, in ihrer sachlichen oder sozialen Komplexität zu strukturieren und zu verstehen sowie diese selbständig oder in Gruppen zu lösen. Sie kennen dazu die situationsadäquaten, wesentlichen Anwendungsmöglichkeiten und Grenzen der verschiedenen Führungsinstrumente und -methoden der Unternehmens- wie Mitarbeiterführung. Sie können die Relevanz der Methoden und Techniken im fachlichen Kontext und im beruflichen Anwendungsfeld einschätzen und sie gegebenenfalls daran anpassen.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden können Verantwortung für ihre eigene Arbeit übernehmen. Bzgl. ihres Handelns sowie dessen Ergebnisse sind sie in der Lage, sachgemessen und nachvollziehbar zu argumentieren. Sie können wertschätzend Kritik an Ergebnissen äußern und annehmen. Im sozialen Umgang bei der gemeinsamen Lösung von Problemen können sie Zielkonflikte transparent machen und kommunikativ, moderierend Lösungsansätze aufzeigen. Bezogen auf mögliches Führungshandeln als Person oder als Institution sind sie zur Reflexion sozialer, gesellschaftlicher und ökologischer Implikationen fähig.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden können nach Abschluss aus der integrierten Managementperspektive heraus ihr eigenes Beobachten, Verhalten und Entscheiden kritisch reflektieren und daraus individuell ein angepasstes situationsangemessenes Handeln ableiten. Sie sind in der Lage, alternative Ansätze zu bewerten, kritisch miteinander zu vergleichen und auf ihre praktische Arbeit sowie auf die Situation ihres Ausbildungsunternehmens zu übertragen. Mit Blick auf zukünftige, neue Fragestellungen sind sie in der Lage mit Weitblick und Umsichtigkeit ihre Lösungsmuster anzupassen.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Unternehmensführung	25	50

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

### LEHR- UND LERNEINHEITEN

### PRÄSENZZEIT

### SELBSTSTUDIUM

- Grundlagen ganzheitlicher Unternehmensführung
- Unternehmensführungsmodelle (Ebenen, Funktionen)
- Normative Unternehmensführung
- Nachhaltige, wertorientierte Unternehmensführung
- Strategische Unternehmensführung (Planung und Umsetzung) und Geschäftsmodelle
- Operative Unternehmensführung und Schnittstelle Controlling
- Ausgewählte Managementsysteme/-instrumente
- Aktuelle Entwicklungen (z.B. Disruption, Digitalisierung, Vernetzung)

#### Mitarbeiterführung

25

50

- Psychologische Grundlagen
- Motivation
- Führungskräfte und -eigenschaften
- Führungstheorien
- Führungsstile/-modelle
- Führungsinstrumente
- Kommunikation
- Ethische bzw. soziale Verantwortung einer Führungskraft
- Aktuelle Entwicklungen/Führungsansätze

### BESONDERHEITEN

Prof. dr. Gerhard Jäger (Lörrach) - Modulverantwortung

Prüfungsdauer gilt nur für Klausur

### VORAUSSETZUNGEN

-

### LITERATUR

- Bleicher, K.: Das Konzept Integriertes Management, Berlin – New York: Campus
- Blessin, B./Wick, A.: Führen und führen lassen: Ansätze, Ergebnisse und Kritik der Führungsforschung, Konstanz: UVK
- Dillerup, R./Stoi, R.: Unternehmensführung – Management & Leadership, München: Vahlen
- Hungenberg, H.: Strategisches Management, Ziele, Prozesse, Verfahren, Wiesbaden: Gabler
- Hungenberg, H./Wulf, T.: Grundlagen der Unternehmensführung, Heidelberg: Springer
- Macharzina, K./Wolf, J.: Unternehmensführung: das internationale Managementwissen; Konzepte, Methoden, Praxis, Wiesbaden: Gabler
- Müller-Stewens, G./Lechner, C.: Strategisches Management – wie strategische Initiativen zum Wandel führen, Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- Rosenstiel, L.v./Regnet, E./Domsch, M.E.: Führung von Mitarbeitern: Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement, Stuttgart: Schaeffer-Poeschel
- Schirmer, U./Woydt, S.: Mitarbeiterführung, Heidelberg: Springer
- Weibler, J.: Personalführung, München: Vahlen
- Wunderer, R.: Führung und Zusammenarbeit. Eine unternehmerische Führungslehre, Köln: Luchterhand

## Wirtschaftspolitik (W3BW\_503)

### Economic Policy

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_503	3. Studienjahr	2	Prof. Dr. Torsten Bleich	Deutsch/Englisch

#### EINGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung, Übung

#### EINGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Klausur oder Seminararbeit (mit Präsentation)	120	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	50	100	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden sind in der Lage, volkswirtschaftliche Theorien zu verwenden, um außenwirtschaftliche, wirtschaftspolitische und finanzwissenschaftliche Fragestellungen fundiert zu analysieren und zu bewerten.

##### METHODENKOMPETENZ

Studierende haben die Kompetenz erworben, grundlegende mikro- und makroökonomische Analysemethoden auf außenwirtschaftliche, wirtschaftspolitische und finanzwissenschaftliche Fragestellungen anzuwenden. Dabei können sie statistische Auswertungen interpretieren und in den theoretischen und politischen Hintergrund einordnen.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden verstehen die Bedeutung von Werturteilen für unterschiedliche wirtschaftspolitische Empfehlungen. Sie können die erlernten theoretischen Konzepte auf aktuelle politische Fragen anwenden und verstehen die Konflikte zwischen ökonomischer Theorie und politischer Praxis.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

In diesem Modul erlernen die Studierenden eine eigene, fundierte und reflektierte Position zu den wirtschaftspolitischen Fragen einzunehmen. Dabei können sie andere begründete Positionen tolerieren und einen konstruktiven Austausch über die unterschiedlichen Annahmen führen.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Einführung in die Wirtschaftspolitik und Außenwirtschaft	25	50

- Einführung in die Wirtschaftspolitik: Ziele, Instrumente, Träger
- Reale Außenwirtschaft: Theorie und Politik (z. B. absoluter und komparativer Vorteil, tarifäre und nichttarifäre Handelshemmnisse)
- Aktuelle Themen der Außenwirtschaft (z.B. Europäische Integration, Globalisierung, Handelspolitik)
- Ausgewählte Bereiche der Wirtschaftspolitik, z.B. Stabilisierungspolitik, Arbeitsmarktpolitik, Sozialpolitik, Wettbewerbspolitik, Wachstumspolitik, Verteilungspolitik, Allokationspolitik, Umweltpolitik, Finanzpolitik.

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

### LEHR- UND LERNEINHEITEN

Ausgewählte Themen der Wirtschaftspolitik

PRÄSENZZEIT

25

SELBSTSTUDIUM

50

- Ausgewählte Bereiche der Wirtschaftspolitik, z.B. Stabilisierungspolitik, Arbeitsmarktpolitik, Sozialpolitik, Wettbewerbspolitik, Wachstumspolitik, Verteilungspolitik, Allokationspolitik, Umweltpolitik, Finanzpolitik (soweit nicht in Unit 1 behandelt)
- Aktuelle Themen der Wirtschaftspolitik

### BESONDERHEITEN

Prüfungsdauer gilt nur für Klausur

### VORAUSSETZUNGEN

-

### LITERATUR

- Beck, H.: Globalisierung und Außenwirtschaft, Vahlen, München
- Bénassy-Quéré/Coeuré/Jaquet/Pisany-Ferry: Economic Policy
- Blankart, C. B.: Öffentliche Finanzen in der Demokratie, Vahlen, München
- Fritsch, M.: Marktversagen und Wirtschaftspolitik, Vahlen, München
- Görgens, E./Ruckriegel, K./Seitz, F.: Europäische Geldpolitik, UVK-Verlag, Konstanz
- Krugman, P. R./Obstfeld, M./Melitz, M. J.: Internationale Wirtschaft, Pearson, Hallbergmoos
- Mankiw, N.G./Taylor, M.P.: Economics, Mason (Ohio): Thomson South Western
- Mussel, G./Pätzold, J.: Grundfragen der Wirtschaftspolitik, Vahlen, München
- Rose, K./Sauernheimer, K.: Theorie der Außenwirtschaft, Vahlen, München
- Zimmermann, H./Henke, K./Broer, M.: Finanzwissenschaft, Vahlen, München

## Schlüsselqualifikationen III (W3BW\_PM703)

### Key Qualifications III

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_PM703	3. Studienjahr	2	Prof. Dr. Joachim Weber	Deutsch/Englisch

#### INGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung, Seminar, Laborübung, Planspiel/Simulation, Rollenspiel

#### INGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Unbenoteter Leistungsnachweis	Siehe Prüfungsordnung	Bestanden/ Nicht-Bestanden

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	50	100	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden verfügen über alle Qualifikationen für das wissenschaftliche Studium und können deren Anwendbarkeit für praktische Situationen kritisch einschätzen. Des Weiteren sind sie in der Lage eine betriebliche Problemstellung in strukturierter wissenschaftlicher Herangehensweise zu bearbeiten.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden können

- Methoden und Techniken in verschiedenen Situationen reflektiert und kompetent einsetzen,
- Literaturrecherchen durchführen und quellenkritische Auswertungen der Literatur vornehmen,
- geeignete wissenschaftliche Untersuchungsmethoden und -techniken auswählen und anwenden.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden können

- offen kommunizieren,
- eigene und fremde Kommunikationsmuster erkennen, kritisch analysieren und einschätzen,
- autonom und selbstsicher eigene Positionen vertreten und andere Positionen verstehen,
- Konflikte in ausgleichender Weise bewältigen,
- erkennen, welche ethischen Implikationen und Verantwortung Forschung hat,
- die erlernten Methoden in rationaler, verständnisorientierter und fairer Weise und nicht-manipulativ einsetzen,
- Pluralität von Theorien und Methoden sinnvoll einsetzen.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden

- können sich schnell in neuen Situationen zurechtfinden, in neue Aufgaben einarbeiten sowie sich in Teams und Kulturen integrieren,
- überzeugen als selbstständig denkende und verantwortlich handelnde Persönlichkeiten mit kritischer Urteilsfähigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft,
- zeichnen sich aus durch fundiertes fachliches Wissen, Verständnis für übergreifende Zusammenhänge sowie die Fähigkeit, theoretisches Wissen in die Praxis zu übertragen,
- lösen Probleme im beruflichen Umfeld methodensicher sowie zielgerichtet und handeln dabei teamorientiert.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Branchenspezifische Unternehmenssimulation	25	50

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

### LEHR- UND LERNEINHEITEN

### PRÄSENZZEIT

### SELBSTSTUDIUM

Im Kontext von Simulation werden insbesondere folgende Aspekte behandelt:

- Entwicklung von Unternehmensleitbildern
- Aufbau einer leistungsfähigen personellen, organisatorischen und planerischen Infrastruktur
- Erprobung der Qualität produktstrategischer Entscheidungen
- planerischer Einbezug von Zeitkonstanten in unternehmerische Entscheidungen
- Erkennen und Nutzen günstiger Zeitpunkte zum Marktein- und -ausstieg
- situationsspezifischer Einsatz von Marketing-Instrumenten sowie die Abstimmung dieser Anstrengungen untereinander wie auch mit denen anderer Unternehmensbereiche
- Finanz- und Rechnungswesen im Unternehmen (Budgetierung, Finanzplanung, Kennzahlen)
- Methoden der effizienten, konstruktiven, kommunikativen Zusammenarbeit im Team

Leadership-Workshop

25

50

- Kompetenz durch angewandtes Führungswissen
- Führungsinstrumente: Delegation, Mitarbeitergespräch, Zielvereinbarung, Entscheidungsfindung
- Abgleich Selbst- und Fremdbild
- Führungsverhalten und -stile
- Unternehmenskultur und Führungskultur
- Eigenreflexion im Kontext des Führungsverhaltens
- Selbsterfahrungsmodule zu ausgewählten Leitthemen, z.B. Projektorganisation, Optimierung von Kooperations- und Entscheidungsprozessen,
- Outdoortraining (Mitarbeiter- und Führungstraining mit Reflexion und Transfer)
- Business Knigge (z.B. Kundenempathie und -wertschätzung, Umgangsformen in Geschäftssituationen)

### BESONDERHEITEN

-

### VORAUSSETZUNGEN

-

### LITERATUR

- Bortz, J./Döring, N.: Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, Heidelberg: Springer
- Kornmeier, M.: Wissenschaftstheorie und wissenschaftliches Arbeiten. Heidelberg: Physica
- Kromrey, H.: Empirische Sozialforschung. Stuttgart: Lucius & Lucius
- Schnell, R./Hill, P. B. / Esser, E.: Methoden der empirischen Sozialforschung. München: Oldenbourg
- Schwaiger, M./Meyer, A.: Theorien und Methoden der Betriebswirtschaft. München: Vahlen
- Stichel-Wolf, C. /Wolf, J.: Wissenschaftliches Arbeiten und Lerntechniken, Wiesbaden: Gabler
- Theisen, M. R.: Wissenschaftliches Arbeiten. München: Vahlen

## Wertorientierung und Controlling im Personalmanagement (W3BW\_PM209)

### Value Orientation and Controlling in HRM

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_PM209	3. Studienjahr	2	Prof. Dr. Uwe Schirmer	Deutsch/Englisch

#### EINGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung

#### EINGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Klausur	120	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	50	100	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Nach Abschluss des Moduls verstehen die Studierenden welchen Einfluss personalwirtschaftlich geprägte Kennzahlen auf den Unternehmenswert ausüben. Sie können wertorientierte Personalkennzahlen analysieren und interpretieren und daraus abgeleitete Handlungsmaßnahmen im personalwirtschaftlichen Bereich initiieren. Die Themenfelder Personalcontrolling und Human Capital Management sind ihnen konzeptionell und methodisch vertraut, so dass sie eine erfolgsorientierte Steuerung der Mitarbeiterressourcen im Unternehmen organisieren können. Sie können die interdependenten Wirkungsmuster personalpolitischer Entscheidungen in ergebnisorientierter Sicht beurteilen.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden verfügen über ein breites Spektrum einschlägiger Kennzahlen und Modelle zum wertorientierten Personalmanagement und zum Personalcontrolling und können diese bzgl. ihrer situativen Eignung beurteilen.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden können die in dem Modul vorgestellten Methoden und Systeme hinsichtlich ihrer sozialen und ökonomischen Implikationen reflektieren.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden sind nach Abschluss des Moduls in der Lage, ein ganzheitliches Personalcontrollingsystem zu etablieren, um Auswirkungen personalpolitischer Entscheidungen auf unternehmerische Erfolgskennzahlen und das Humankapital zu erfassen und zu reflektieren. Im Kontext des Verständnisses übergreifender betriebswirtschaftlicher Zusammenhänge sind sie zudem befähigt, personalwirtschaftliche Steuerungsgrößen im Sinne der Unternehmensstrategie zu beeinflussen.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Wertorientiertes HRM	25	50
Shareholder Value – Economic Value Added (EVA) – Market Value Added (MVA) – Cash Flow Return on Investment (CFROI) – Cash Value Added (CVA) - EBITDA – Cash-Burn Rate – Portfolio-Management – wertorientiertes Controlling – MinMax-Prinzip – Nutzwertanalyse – Discounted Cash Flow		

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Personalcontrolling und Human Capital Management	25	50
Grundlagen Personalcontrolling – Kernfunktionen des Personalcontrollings – Kennzahlensysteme – Berichtswesen: Am-Ampel- und Cockpitdarstellung – Prozesskostenrechnung – Benchmarking – HR-Balanced Scorecard – Grundlagen: Human Capital Management – Vorgehensweisen im HCM: Ansätze, Human-Potential-Index und Saarbrücker Formel – Personalrisikomanagement		

## BESONDERHEITEN

-

## VORAUSSETZUNGEN

-

## LITERATUR

- Coenenberg, A. G./Salfeld, R./Schultze, W.: Wertorientierte Unternehmensführung: Vom Strategieentwurf zur Implementierung. Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- Schmeisser, W./Andresen, M./Kaiser, S.: Personalmanagement. Konstanz: UVK/Lucius
- Schmeisser, W.: Finanzorientierte Personalwirtschaft. München: Vahlen
- Scholz, C./Stein, V./Bechtel, R.: Human Capital Management. Wege aus der Unverbindlichkeit. München: Luchterhand
- Schulte, Ch.: Personal-Controlling mit Kennzahlen. München: Vahlen
- Tonnesen, Ch.: Die Balanced Scorecard als Konzept für das ganzheitliche Personalcontrolling. Wiesbaden: Gabler
- Wucknitz, U.: Handbuch Personalbewertung, Stuttgart: Schäffer-Poeschel

## Organizational Behavior und Strategisches Personalmanagement (W3BW\_PM210)

### Organizational Behaviour and Strategic Human Resource Management

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_PM210	3. Studienjahr	2	Prof. Dr. Uwe Schirmer	Deutsch/Englisch

#### EINGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung, Case Study

#### EINGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Referat oder Portfolio	20	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	50	100	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden verfügen über grundlegende Fachkenntnisse über das Erleben und Verhalten von Menschen im Kontext von Arbeit und Organisation. Sie erkennen die Bedeutung und Interdependenzen von Organisationsphänomenen und können daraus notwendige Schlüsse für Interventionsmaßnahmen zur betrieblichen Arbeitsgestaltung und Zusammenarbeit ableiten. Die Studierenden sind weiter in der Lage, eine ganzheitliche und situativ angepasste Personalstrategie für Unternehmen zu entwickeln.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden verfügen über ein breites Spektrum einschlägiger Instrumente und Modelle zur organisationspsychologischen Intervention und zur Strategieentwicklung. Sie sind in der Lage, diese Methoden angemessen auszuwählen und anzuwenden, um neue Lösungen für spezifische Problemstellungen zu erarbeiten.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden können die in dem Modul vorgestellten Methoden und Systeme hinsichtlich ihrer sozialen, ethischen und ökonomischen Implikationen reflektieren. Sie sind in der Lage, übernommene Aufgaben termingerecht auszuführen und übernehmen dafür Verantwortung. Zudem sind Sie fähig Ihre eigene Meinung in Diskussionen zu vertreten.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden besitzen die konzeptionelle Fähigkeit personalbezogene Strategien unter ganzheitlicher Berücksichtigung marktlicher und unternehmerischer Chancen und Risiken zu konzipieren sowie die Organisation „menschengerecht“ im Spannungsfeld ökonomischer und sozialer Anforderungen zu gestalten.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Organisationspsychologie	30	60

Organisationspsychologie: Erkenntniszweck und Theorieansätze – Arbeitsaufgabe: Analyse und Gestaltung – Sozialisation und Persönlichkeit – Arbeitszufriedenheit – Betriebsklima – Stress – Emotion – Gruppe: Verhalten- und Leistungsbedingungen, Kommunikation, Dynamik, Teamentwicklung – Macht und Mikropolitik – Konflikte und Konfliktmanagement – Unternehmenskultur- und Kulturdiagnose inkl. Mitarbeiterbefragung

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

### LEHR- UND LERNEINHEITEN

Strategisches Personalmanagement

PRÄSENZZEIT

20

SELBSTSTUDIUM

40

Vision, Mission und Strategie – Strategisches Personalmanagement – hierarchische Ableitung und Formulierung einer Personalstrategie und -politik: Strategieprozess – ressourcen- und marktorientierte Personalstrategie - Möglichkeiten der Messung des Beitrags des HRM zum Unternehmenserfolg - kontingente aufbauorganisatorische Gestaltungsalternativen des Personalbereichs

### BESONDERHEITEN

Hier kann eine ein- oder mehrtägige Exkursion (In- und Ausland) durchgeführt werden, um organisationspsychologische und personalpolitische Anwendungen in der Praxis kennenzulernen und vergleichend zu reflektieren.

Die Prüfungsdauer gilt nur für das Referat.

### VORAUSSETZUNGEN

-

### LITERATUR

- Boxall, P./Purcell, J.: Strategy and Human Resource Management. Basingstoke
- Martin, A. (Hrsg.): Organizational Behaviour – Verhalten in Organisationen. Stuttgart: Kolhammer
- Prieß, A. (Hrsg.): Schlüsselfaktor Strategisches Personalmanagement. Freiburg: Haufe
- Ridder, H.-G.: Strategisches Personalmanagement. Mitarbeiterführung, Integration und Wandel aus ressourcenorientierter Perspektive. Landsberg, Lech: Verlag Moderne Industrie
- Robbins, S. P./Judge, T. A.: Organizational Behavior. Essex: Pearson
- Rosenstiel v., L./Nerdinger, F. W.: Grundlagen der Organisationspsychologie. Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- Schuler, H. (Hrsg.): Lehrbuch Organisationspsychologie. Bern: Hans Huber
- Stock-Homburg, R.: Handbuch Strategisches Personalmanagement. Wiesbaden: Springer Gabler
- Ulich, E.: Arbeitspsychologie. Stuttgart: Schäffer Poeschel

## Integrationsseminar zu Branchenthemen (W3BW\_PM211)

### Integration Seminar

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_PM211	3. Studienjahr	2	Prof. Dr. Uwe Schirmer	Deutsch/Englisch

#### EINGESETZTE LEHRFORMEN

Seminar

#### EINGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Seminararbeit (mit Präsentation)	Siehe Prüfungsordnung	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
150	50	100	5

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden verfügen über einen vertieften Einblick in aktuelle Fragen des Managements von Unternehmen, in allgemeine oder branchenbezogene Aspekte der Unternehmens- und/oder Mitarbeiterführung, in theoretische und /oder praktische Konzepte der Unternehmenssteuerung.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden können für zu bearbeitende Themenstellungen ein wissenschaftliches Vorgehen konzipieren und umsetzen. Wissenschaftliches Arbeiten ist Ihnen vertraut. Sie sind im Bedarfsfall in der Lage, ein passendes Forschungsdesign für eine empirische Datenerhebung entwickeln.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden sind in der Lage, alleine oder zusammen mit anderen aktuelle Managementthemen zu erarbeiten und zu präsentieren. Sie sind fähig, sich kritisch mit anderen auszutauschen und eigene Erkenntnisse in Diskussionen zu vertreten. Dabei können ethische Überlegungen in Ihre Argumentation einbeziehen und berücksichtigen.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden sind befähigt, auf der Basis ihrer theoretischen Kenntnisse vorgegebene Themenstellungen zu analysieren, inhaltlich aufzuarbeiten und dafür praxisorientierte Lösungskonzepte zu formulieren, die fachwissenschaftliche und sozial-ethische Sachverhalte integrierend berücksichtigen.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Integrationsseminar	50	100

Gegenstand des Seminars ist es, aktuelle Entwicklungen der Managementlehre oder alternativ Entwicklungen des Managements der Personalbranche wissenschaftlich fundiert aufzuarbeiten und mit aktuellen Fragen der Unternehmenspraxis zu verknüpfen.

#### BESONDERHEITEN

-

#### VORAUSSETZUNGEN

-



## Praxismodul III (W3BW\_PM803)

### Practical Module III

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_PM803	3. Studienjahr	2	Prof. Dr. Joachim Weber	Deutsch/Englisch

#### EINGESETZTE LEHRFORMEN

Projekt

#### EINGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Mündliche Prüfung	30	ja
Bericht zum Ablauf und zur Reflexion des Praxismoduls	Siehe Prüfungsordnung	Bestanden/ Nicht-Bestanden

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
240	0	240	8

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden verfügen über tiefgehende und umfassende Erkenntnisse zum Personalmanagement im Kontext demografischer und digitaler Herausforderungen, insbesondere auch im Themenbereich der belegten Wahlmodule. Sie sind in der Lage praktische Problemstellungen in ihrer Komplexität zu erfassen, zu analysieren, um darauf aufbauend unter Hinzuziehung vermittelter Vorlesungsinhalte effiziente und effektive Lösungsvorschläge zu entwickeln.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden sind mit Abschluss des Moduls in der Lage, für komplexe Praxisanwendungen eine angemessene Methode auszuwählen und anzuwenden. Sie können die Möglichkeiten, Praktikabilität und Grenzen der eingesetzten Methode einschätzen.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden sind dafür sensibilisiert, mit an ihre Rolle geknüpften Erwartungshaltungen umzugehen. Sie tragen durch ihr kooperatives Verhalten dazu bei, dass das gemeinsame Ziel erreicht wird. Für übertragene Aufgaben übernehmen sie die Verantwortung.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden sind in der Lage, auf der Basis selbstständig vorgenommener Situationsanalysen unter Hinzuziehung ihrer theoretischen Kenntnisse und Kompetenzen, zielführende Handlungsprogramme umzusetzen, zu kontrollieren und ggf. zu modifizieren.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Praxismodul III - Mündliche Prüfung	0	240
-		
Praxismodul III - Bericht zum Ablauf und zur Reflexion des Praxismoduls	0	0
-		

#### BESONDERHEITEN

-

## VORAUSSETZUNGEN

---

-

## LITERATUR

---

- Bortz, J./Döring, N.: Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, Heidelberg: Springer
- Kornmeier, M.: Wissenschaftstheorie und wissenschaftliches Arbeiten. Heidelberg: Physica
- Kromrey, H.: Empirische Sozialforschung. Stuttgart: Lucius & Lucius
- Schnell, R./Hill, P. B. / Esser, E.: Methoden der empirischen Sozialforschung. München: Oldenbourg
- Schwaiger, M./Meyer, A.: Theorien und Methoden der Betriebswirtschaft. München: Vahlen
- Stickel-Wolf, C./Wolf, J.: Wissenschaftliches Arbeiten und Lerntechniken, Wiesbaden: Gabler
- Theisen, M. R.: Wissenschaftliches Arbeiten. München: Vahlen

## International HRM (W3BW\_PM301)

### International HRM

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_PM301	3. Studienjahr	2	Prof. Dr. Uwe Schirmer	Deutsch/Englisch

#### INGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung, Case Study, Inverted Classroom, Rollenspiel

#### INGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Klausur	180	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
300	100	200	10

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden verfügen nach Abschluss des Moduls über ein fundiertes Wissen zu den Themenbereichen des internationalen Personalmanagements und des Personalmanagements bei Unternehmensübernahmen. Dies beinhaltet insbesondere auch die Kenntnis zu interkulturellen Sachverhalten, welche für die Umsetzung dieser personalwirtschaftlichen Themen notwendig sind. Die Studierenden sind in der Lage, notwendige Instrumente für ein internationales Personalmanagement in den Unternehmen situativ zu beurteilen, auszuwählen, zu kombinieren und anzuwenden.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden kennen nach Abschluss des Moduls ein breites Spektrum an Methoden und Instrumenten zur Gestaltung einer international und interkulturell geprägten Arbeitsorganisation. Sie können zudem Methoden zur Analyse und Gestaltung von Unternehmenskulturen in internationalen Unternehmen anwenden.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden haben mit Abschluss des Moduls die Kompetenz erworben, bei der Realisierung von Aufgabenstellungen im internationalen Personalmanagement unterschiedliche kulturelle Hintergründe der Beteiligten zu berücksichtigen sowie angemessen und empathisch damit umzugehen. Die Studierenden sind sich ihrer ethischen Verantwortung im Kontext der Anforderungen an ein globales Personalmanagement bewusst und reflektieren ihr Verhalten. Sie sind zudem in der Lage, eine interkulturell angepasste Kommunikation umzusetzen.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden haben mit Abschluss des Moduls die Kompetenz erworben, ein internationales Personalmanagement, auch im Zusammenhang mit internationalen Unternehmensübernahmen, integriert in die Unternehmensstrategie zu konzipieren und umzusetzen. Dabei sind die Studierenden befähigt, dies auf der Grundlage einer umfassenden Kenntnis relevanter Stellgrößen und möglicher Problemaspekte durchzuführen.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Grundlagen internationales HRM	25	50

Strategischer und kultureller Kontext des internationalen HRM – internationale Personalorganisation – internationale Gestaltung wesentlicher Aufgabenfelder: Personalbedarfsplanung, Personalgewinnung, Personalentwicklung, Vergütungs-, Anreiz- und Beurteilungssysteme, Entsendungspolitik – Expatriats: Vorbereitung, Entgeltbestimmung

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Interkulturelles Management	25	50
Die Bedeutung der Kultur im internationalen Management – National Culture Concepts – Kulturmodelle (Hofstede usw.) – Kulturstandards und Kulturschock – ausgewählte Probleme des interkulturellen Managements – Nationalkultur, Organisationskultur und Managementkultur – Verhalten in interkulturellen Überschneidungssituationen: kulturkonforme Verhaltensweisen anhand ausgewählter Länderbeispiele – interkulturelle Kompetenz – Analyse internationaler Unternehmenskultur und Interventionsmöglichkeiten		
Leadership und Zusammenarbeit in internationalen Unternehmen	25	50
Interkulturelle Führung und Zusammenarbeit – Einflussfaktoren interkultureller Führung – Verhandlungsführungen: Entgelt, Mitarbeitergespräche, Feedback und Zielvereinbarung – Führung virtueller Teams – Diversitymanagement – Führungsstandards in ausgewählten Landeskulturen – Berücksichtigung der GLOBE-Studie (Dimensionen) – multikulturelle Teams		
Personalpolitische Aspekte internationaler M&A	25	50
Grundlagen zu Mergers and Acquisitions (Formen, Motivation usw.) sowie kartellrechtliche Rahmenbedingungen – Phasen im internationalen M&A-Prozess – Due Dilligence-Prüfung für den Bereich HRM – Personelle Erfolgsfaktoren im M&A-Prozess: frühzeitiges Einschalten des HR-Bereiches, Partizipation der Arbeitnehmer – Zentrale HRM-Themenfelder im M&A-Prozess: Personalbedarfsplanung, Entgeltsystem und Personalentwicklung inkl. Karrieresysteme und -management – Personalbedarfsanpassungen planen und umsetzen – Unternehmenskultur und Changeprozess im M&A-Prozess		

## BESONDERHEITEN

-

## VORAUSSETZUNGEN

-

## LITERATUR

- Bänzer, B. et al.; Handbuch Mergers & Acquisitions: Planung
- Durchführung – Integration. Wiesbaden: Schäffer-Poeschel
- Briscoe, D.R./Schuler, R.S./Claus, L.; International Human Resource Management: Policies and Practices for Multinational Enterprises. Oxon: Routledge
- Dowling, P.J./Welch, D.E. / Engle, A.D.: International Human Resource Management. Cincinnati: South-Western
- Gerdtz, J./Schewe, G.: Post Merger Integration: Unternehmenserfolg durch Integration Excellence. Berlin: Springer
- Kabst, R. / Giardini, A. / Wehner, M.: International komparatives Personalmanagement: Evidenz, Methodik & Klassiker des 'Cranfield Projects on International Human Resource Management. Mering: Rainer Hampp Verlag
- Wirtz, B.: Mergers & Acquisitions Management. Wiesbaden: Gabler

## Demografieorientiertes Personalmanagement (W3BW\_PM302)

### Demographic-Based HRM

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_PM302	3. Studienjahr	2	Prof. Dr. Uwe Schirmer	Deutsch/Englisch

#### EINGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung, Case Study, Inverted Classroom, Rollenspiel

#### EINGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Seminararbeit (ohne Präsentation)	Siehe Prüfungsordnung	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
300	100	200	10

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden verfügen nach Abschluss des Moduls über vertiefte Kenntnisse zum demografieorientierten Personalmanagement und können auf dieser Basis unternehmensspezifische Konzepte entwickeln und implementieren. Ein grundsätzliches Verständnis des demografischen Wandels ermöglicht es ihnen, Entscheidungen in diesem Kontext zu reflektieren.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden kennen nach Abschluss des Moduls ein breites Spektrum an Methoden und Instrumenten zur Umsetzung eines demografieorientierten Personalmanagements und können diese aktiv anwenden.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden haben mit Abschluss des Moduls die Kompetenz erworben, bei der Realisierung demografieorientierter Personalkonzepte die Bedürfnisse der verschiedenen Alterskohorten der Mitarbeitenden einerseits sowie die ökonomischen Interessen der Unternehmen ausgewogen zu berücksichtigen. Die Studierenden sind sich ihrer ethischen Verantwortung im Kontext der Anforderungen an ein demografieorientiertes Personalmanagement bewusst und reflektieren ihr Verhalten. Sie verfügen über eine hohe konzeptionelle Kompetenz.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden haben mit Abschluss des Moduls die Kompetenz erworben, ein ganzheitliches und nachhaltiges Konzept zum demografieorientierten Personalmanagement unter Einbezug demografischer Daten in Zusammenarbeit mit internen und externen Kompetenzträgern und Stakeholdern zu entwickeln.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Demografieorientiertes HRM	30	60

Demografischer Wandel als Ausgangssituation: global und national – Gesamtkonzept  
 „Demografieorientiertes Personalmanagement“: Gestaltungsfelder und Maßnahmen –  
 Age-Kultur und Altersbilder - altersgerechte Mitarbeiterführung – betriebliches  
 Demografiecontrolling – Vorbereitung und Durchführung einer Alterstrukturanalyse – Ableitung  
 personalwirtschaftlicher Handlungsfelder – alters- und altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung –  
 lebenszyklusorientierte Personalentwicklung

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Retentionmanagement	20	40
Grundlagen Retentionmanagement – Commitment als zentrale Retention-Variable – Wirkmodell Mitarbeiterbindung - Ganzheitliches Retentionkonzept – Handlungsebenen im Retentionmanagement – Individualisiertes Retentionmanagement – Retention-Controlling – Retentionmanagement als integratives Handlungskonzept (Self-Assessment)		
Betriebliche Altersversorgung	25	50
Arbeits- und steuerrechtliche Vorschriften der betrieblichen Altersversorgung – Durchführungswege und Gestaltungsmöglichkeiten der betrieblichen Alters-versorgung – Eignung der einzelnen Formen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – Aktuelle Entwicklungen		
Diversitymanagement	25	50
Diversitymanagement: Grundlagen, Notwendigkeit (AGG, Demografie, komplexe Systeme, ethisch-moralische Begründung) – Diversitymanagement als integriertes Managementkonzept – Rollen- und Kompetenzanforderungen an Diversitymanager – Maßnahmen des Diversitymanagements – Diversity-Controlling – empirische Effekte des Diversitymanagements		

## BESONDERHEITEN

-

## VORAUSSETZUNGEN

-

## LITERATUR

- Andrzejewski, L.: Trennungs-Kultur und Mitarbeiterbindung: Kündigungen fair und nachhaltig gestalten. Köln
- Armutat et al., in: DGFP (Hrsg.): Retentionmanagement. Die richtigen Mitarbeiter binden. Bielefeld
- Becker, M. et al. (Hrsg.): Diversity-Management: Unternehmens - und Personalpolitik der Vielfalt. Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- Brandenburg, U./Domschke, J.-P.: Die Zukunft sieht alt aus - Herausforderungen des demografischen Wandels für das Personalmanagement. Wiesbaden: Springer
- Bröckermann, R./Pepels, W.: Personalbindung: Wettbewerbsvorteile durch strategisches Human Resource Management; Berlin: Erich Schmidt Verlag
- Deller, J./Kern, S./Hausmann, S./Diederichs, Y.: Personalmanagement im demografischen Wandel. Ein Handbuch für den Veränderungsprozess mit Toolbox  
Demografiemanagement und Altersstrukturanalyse. Berlin: Springer
- Felfe, J.: Mitarbeiterbindung. Göttingen: Hogrefe- Franken, S.: Personal: Diversity Management. Wiesbaden: Springer
- Hagemann, Th./Oecking, S./Reichenbach, R.: Betriebliche Altersversorgung. Freiburg: Haufe
- Schirmer, U.: Demografie Exzellenz. Handlungsmaßnahmen und Best Practices zum demografieorientierten Personalmanagement. Wiesbaden: Springer Gabler
- Schirmer, U.: Retentionmanagement: ein integriertes Handlungskonzept, in: Bröckermann, R./Pepels, W. (Hrsg.): Das neue Personalmarketing - Employee  
Relationship Management, Band 3: Handbuch Personalbindung, Berlin: S. 29 -60.
- Stuber, M.: Diversity - Das Potenzial-Prinzip. Ressourcen aktivieren - Zusammenarbeit gestalten, 2. aktualisierte und überarbeitete Auflage. Neuwied: Hermann  
Luchterhand Verlag

## Personaldienstleistung (W3BW\_PM303)

### Human Resource Services

#### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_PM303	3. Studienjahr	2	Prof. Dr. Uwe Schirmer	Deutsch/Englisch

#### INGESETZTE LEHRFORMEN

Vorlesung, Case Study, Inverted Classroom, Rollenspiel

#### INGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Referat oder Klausur	180	ja

#### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
300	100	200	10

#### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

##### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden verfügen nach Abschluss des Moduls über ein weiterführendes und vertiefendes Wissen zur Personaldienstleistungsbranche, das sowohl rechtliche und marketingbezogene Kenntnisse als auch weiterführendes Wissen zu speziellen Dienstleistungsangeboten enthält. Zudem verfügen die Studierenden über ein vertieftes Wissen, um als Trainer Bildungsangebote konzipieren und durchführen zu können.

##### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden sind mit Abschluss des Moduls in der Lage, für Fragestellungen im Bereich der Personaldienstleistung, wie Vermarktung des eigenen Unternehmens oder Gestaltung von Bildungsmaßnahmen, auf Analysemethoden wie Marktsegmentierung oder Trainingsbedarfsanalysen gestützte Lösungen zu entwickeln. Sie können dabei die Möglichkeiten, Praktikabilität und Grenzen der eingesetzten Methoden einschätzen.

##### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden sind nach Beendigung des Moduls fähig, ihre eigene Rolle als Personaldienstleister zu reflektieren und sind sich der rechtlichen Verantwortung gegenüber Mitarbeitern und Kunden bewusst. Sie sind zudem in der Lage selbstbewusst und mit Selbstvertrauen soziale Trainingssituationen erfolgreich zu bewältigen.

##### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden sind nach Abschluss des Moduls in der Lage, für ihre Unternehmen ein ganzheitliches und marktfähiges Personaldienstleistungsangebot zu gestalten und am Markt zu positionieren.

#### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Dienstleistungsmarketing	25	50

Gegenstand und Besonderheiten des Dienstleistungsmarketing – Begriff und Besonderheiten von (Personal-)Dienstleistungen – Konzepte des Dienstleistungsmarketing (Service Dominant Logic, Relationship Marketing, Service Profit Chain usw.) – Marktsegmentierung von Dienstleistungsmärkten – strategisches Dienstleistungsmarketing – operatives Dienstleistungsmarketing – Steuerung der Dienstleistungsprozesse – Steuerung des Marketingmix – Implementierung des Dienstleistungsmarketing

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Arbeits- u. Sozialver-sicherungsrecht in der PDL	25	50
Mindestlohn- und Entsendegesetz – Betriebsverfassungsrechtliche Fragestellungen bei Personaldienstleistungen – Tarifparteien und Tarifverträge in der Zeitarbeit – Arbeitsverträge mit externen Mitarbeitern – Überlassungsverträge – Arbeitnehmerüberlassung, Arbeitsvermittlung, Werkvertrag – Recht der Personalberatung/-vermittlung – Vermittlungsgutscheinverfahren - Grundlagen der Sozialversicherung: Vorsorge, Säulen, Finanzierung (Sätze und BBG), Anwendung, Träger usw. –Einführung in die Sozialversicherungszweige: Krankenversicherung/Pflegeversicherung, Unfallversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung		
Personaldienstleistung Aufbau	25	50
Rechtliche Grundlagen für Prüfverfahren der beteiligten Behörden – Prüfungsschwerpunkte – Ablauf der Prüfung – Umgang und Reaktion bei Beanstandungen – rechtliche Möglichkeiten im Verwaltungsverfahren / Bußgeldverfahren – Outplacement: Einzel- und Gruppen-Outplacement – Praktiken und Instrumente im Outplacement – Kosten – Transfergesellschaften: Grundlagen und Ausgestaltung – Finanzierung und Leistungsspektrum – Rechtliche Aspekte von Transfergesellschaften – Finanzielle Förderung von Transfermaßnahmen - Interimmanagement (Management auf Zeit) - Einsatzmöglichkeiten: Projektarbeit, Krisenmanagement, Nachfolgevakanz - Aufbau eines Interim-Manager-Pools - Honorargestaltung für den Interimeinsatz		
Personaldienstleister als Trainer/Bildungsanbieter	25	50
Lernpsychologische Grundlagen – Selbstverständnis (Rolle) und Zielsetzung als Trainer – Körpersprache und Raumpräsenz – Kommunikation, Präsentation und Moderation in Trainingssituationen – Trainingsmethoden: on-the-job: Leittexte, Feedbackgespräche, kollegiale Beratung usw. – Trainingsmethoden: off-the-job: Rollenspiele, Organisationsaufstellung, Outdoor, Fallstudien, Planspiele usw. – Lernspiele und erlebnisaktivierende Methoden – Medien im Training: OHP, Beamer, Pinnwand, FC usw. – Trainings konzipieren: Trainingsbedarfsanalyse, Lernzielbereiche und Lernziele, Budgetierung – Durchführung von Trainings: Herstellen vertrauensvoller Atmosphäre, Spielregeln, Pausengestaltung, Biorhythmus usw. – Umgang mit Störungen: Gruppendynamik – Sicherung des Lerntransfers		

## BESONDERHEITEN

Die Prüfungsdauer gilt nur für die Klausur.  
Die Prüfungsdauer für das Referat beträgt 30 Minuten.

## VORAUSSETZUNGEN

-

## LITERATUR

- Birkenbiehl, M.: Train the Trainer: Arbeitshandbuch für Ausbilder und Dozenten. München: Moderne Industrie
- Dahl, H./Dreyer, M./Planitz v.d., Ch. / Rundstedt, S.: Personaldienstleister in Deutschland. Köln: Beck
- Groß, H./Bohnert, R.: Interim Management: Den Unternehmenswandel erfolgreich gestalten - mit Managern auf Zeit. München: Vahlen
- Lefrancois, G. R.: Psychologie des Lernens. Heidelberg: Springer
- Meffert, H./Bruhn, M. (2015): Dienstleistungsmarketing - Grundlagen, Konzepte, Methoden, 8. Aufl., Springer Gabler
- Siebert, H.: Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. Augsburg: Ziel
- Tiberius, V. A. (Hrsg.): Interimsmanagement : Management auf Zeit - in der Praxis. Bern: Haupt
- Truchseß, N./Brandl, M.: Personalvermittlung richtig verkaufen!: Neue Vertriebspotentiale in der Zeitarbeit. Trisdorf: Verlag Personal, Recht, Management
- Urban-Crell, S./Schulz, C.: Arbeitnehmerüberlassung und Arbeitsvermittlung. München: Vahlen
- Weidenmann, B.: Erfolgreiche Kurse und Seminare: Professionelles Lernen mit Erwachsenen. Weinheim: Beltz

# Digitale Transformation im Human Resource Management (W3BW\_PM304)

## Digital Transformation in Human Resource Management

### FORMALE ANGABEN ZUM MODUL

MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3BW_PM304	3. Studienjahr	2	Prof. Dr. Uwe Schirmer	Deutsch/Englisch

### INGESETZTE LEHRFORMEN

Inverted Classroom, Case Study, Vorlesung

### INGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN

PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)	BENOTUNG
Klausur oder Seminararbeit (ohne Präsentation)	180	ja

### WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE

WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
300	100	200	10

### QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

#### FACHKOMPETENZ

Die Studierenden können sich mit den Auswirkungen der digitalen Transformation auf das Personalmanagement in analytischer und strategischer Sicht kritisch auseinandersetzen. Sie verfügen über eine hohe Daten- und Digitalisierungsaffinität und sind in der Lage, die umfangreichen Potenziale der digitalen Transformation für das Personalmanagement zu nutzen. Die Bedeutung von Artificial Intelligence und Data-driven Decision Support für personalwirtschaftliche Anwendungen ist erkannt. Die Studierenden verfügen über das notwendige Grundlagenwissen um gemeinsam mit Datenanalyst\*innen und IT-Expert\*innen einschlägige HR-Anwendungen erarbeiten zu können.

#### METHODENKOMPETENZ

Die Studierenden kennen wesentliche Methoden und einschlägige Vorgehensweisen zur Implementierung und Nutzung datengetriebener Prozess- und Geschäftsmodelle sowie angepasster Anwendungstools im HRM. Sie sind mit den Funktionalitäten von betrieblichen Informations-, KI-, Big Data- und Kommunikationssystemen vertraut und können diese in praxisrelevanten Kontexten beurteilen, auswählen und anwenden.

#### PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ

Die Studierenden sind in der Lage, sich kritisch in den personalwirtschaftlichen Diskurs zur digitalen Transformation einzubringen. Sie können die gesellschaftliche Bedeutung von Big Data, KI und digitaler Kollaboration kritisch reflektieren.

#### ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSKOMPETENZ

Die Studierenden können den digital-transformativen Wandel des Personalmanagements in den Unternehmen aktiv mitgestalten. Dabei sind sie in der Lage, Handlungsbedarfe proaktiv zu identifizieren und im Zusammenwirken mit weiteren Spezialisten im Unternehmen (IT-Experten\*innen und Data Analysten\*innen usw.) anforderungsgerechte HRM-Lösungen zu konzipieren, zu implementieren und nachhaltig zu optimieren.

### LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Digital Collaboration und Prozessmanagement im HRM	25	50

VUCA Welt und digitale Transformation als Kontextfaktor für das HRM – Organisationsformen für die digitale Transformation – digital Workplace – Social Collaboration: Media Richness, Conferencing, Enterprise social networks, trust building – Networking und Work out Loud – agile Arbeitsformen: Crowd-work, Coworking-Spaces – Grundlagen des Prozess- und Geschäftsprozessmanagements im HRM – digitale Modellierung von Geschäftsprozessen: Business Process Model and Notation (BPMN 2.0) –Workflow Management und Geschäftsprozessautomatisierung inkl. Softwarelösung

## LERNEINHEITEN UND INHALTE

LEHR- UND LERNEINHEITEN	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
Basics der Programmierung und Search Engine Marketing für HR-Experts	25	50
Prinzipien der Programmerstellung – der Begriff Algorithmus – Darstellung von Algorithmen – Zusammenhang der Begriffe Algorithmus und Programmierung – Prinzipien der Programmerstellung - Programmausführung und Testen – Artefakte einer Programmiersprache – Arten von Programmiersprachen (beispielhaft seien genannt: prozedurale, objektorientiertes, funktionale Programmiersprachen) - SEM (Search Engine Marketing) als Anwendungsfall am Beispiel Recruiting: SEA (Search Engine Advertising) & SEO (Search Engine Optimization) – Feedback/Kommunikation/Interaktion – Controlling, Kennzahlen: Traffic, click in rates, click out rates – Programmatic Job Advertising		
Einführung in Big Data und Data Science für HR-Experts	25	50
Arten von Informationssystemen – Begriffsbestimmung und -abgrenzung – Rahmenbedingungen und Ziele von Business Analytics– ausgewählte Aspekte des Datenmanagements: Data Warehouse, Data Lake u.a. - statistische Grundlagen für Business Analytics – Tableau als Auswertungssoftware – Business Analytics-Instrumente und -Tools: OLAP – Data Mining – Softwaretools – Tools zur Datenvisualisierung – Anwendungsfelder im HRM: Learning Analytics, Predictive Analytics usw.		
Grundlagen zu Artificial Intelligence/Machine Learning in HR-Prozessen	25	50
Grundlagen Künstlicher Intelligenz (KI) – Machine / Deep Learning – Wissensrepräsentation und wissensbasierte Systeme - Anwendungsfelder aus der Prozesssicht, nicht technische Sicht: z. B. virtuelle Assistenten und Robotik, Suchmaschinen, Empfehlungsdienste, Gesichtserkennung, Betrugserkennung, Mobilität, personalisiertes Marketing, Sentiment Analysis, Churn-Vorhersagen, etc. – Anwendungsfelder im HRM: KI Diagnostik, Robot-Recruiting usw. – Learning Analytics		

## BESONDERHEITEN

Die Prüfungsdauer gilt nur für die Klausur.

## VORAUSSETZUNGEN

-

## LITERATUR

- Deck, Klaus-Georg/Neuendorf Herbert (2010): Java-Grundkurs für Wirtschaftsinformatiker. Wiesbaden: Vieweg + Teubner.
- Dorschel, Joachim (2015): Praxishandbuch Big Data. Wiesbaden: Springer.
- Fink, Verena (2021): Künstliche Intelligenz in der Personalarbeit. Potenziale nutzen und verantwortungsbewusst handeln. Freiburg: Schäffer-Poeschel.
- Gadatsch, Andreas (2020): Grundkurs Geschäftsprozess-Management: Analyse, Modellierung, Optimierung und Controlling von Prozessen. Wiesbaden: Springer.
- Geron, Aurélien (2019): Hands-on Machine Learning with Scikit-Learn, Keras and TensorFlow. Sebastopol: O'Reilly.
- Lewandowski, Dirk (2018): Suchmaschinen verstehen. Berlin: Springer.
- Müller, Roland M./Lenz, Hans-Joachim (2013): Business Intelligence, Berlin: Springer.
- Petry, Thorsten/Jäger, Wolfgang (2021): Digital HR Smarte und agile Systeme. Prozesse und Strukturen im Personalmanagement. Freiburg: Haufe.
- Russell, Stuart/Norvig, Peter (2022): Artificial Intelligence, Pearson Studium.
- Schellinger, Jochen/Tokarski, Kim Oliver/Kissling-Näf, Ingrid (Hrsg.). (2021): Digital Business: Analysen und Handlungsfelder in der Praxis. Wiesbaden: Springer.
- Schircks, Arnulf D./Drenth, Randy/Schneider, Roland (Hrsg.). (2017): Strategie für Industrie 4.0: Praxiswissen für Mensch und Organisation in der digitalen Transformation. Wiesbaden: Springer.
- Strohmeier, Stefan/Piazza, Franca (2015): Human Resource Intelligence und Analytics. Grundlagen, Anbieter, Erfahrungen und Trends. Wiesbaden: Springer.
- Van Looy, Amy (2022): Social Media Management: Using Social Media as a Business Instrument. Springer.