

Entwurf!

Modulhandbuch

Masterstudiengang Personalmanagement

– Master of Arts –

Studienplan SPO-M

Sommersemester 26

Stand: 20.02.2026

Inhaltsverzeichnis

Modulinformation	3
Studiengangsleitung:	3
Modulübersichten	4
Studienverlauf Schwerpunkt Vollzeit	4
Studienverlauf Schwerpunkt Teilzeit.....	4
Modulbeschreibungen im Einzelnen.....	5
Strategisches Personalmanagement	
* <i>Strategic human resources management</i>	5
Personalplanung, Soziodemografie und Arbeitsmarktanalyse.....	5
People Analytics & Data Driven HR	9
Organisation des Personalmanagements und Personalberatung	12
Recht, Führung und Ethik	
* <i>Law, Leadership and Ethics</i>	15
Führung und Ethik	15
Arbeitsrecht	18
Vertiefte Rechtsfragen der Compliance	22
Wahlpflichtmodul * <i>Compulsory Elective Module</i>	26
International Human Resources Management	26
Insolvenzrecht	29
Master Studium Generale	33
Praktikum: Theorie-Praxis-Projekt	36
Master Summer School	38
Vertiefung Personalführung	40
Managing Workplace Diversity and Anti-Discrimination	43
Strategisches Management und Innovationsmanagement.....	45
New Work Practises.....	49
KI in der Personalidentifikation und -entwicklung	52
KI in der Personalidentifikation und -entwicklung	52
Workshop: KI in der Personalidentifikation und -entwicklung	52
Management von HR-Prozessen und Personalentwicklung.....	58
Skill- und Education Management in der Personalentwicklung.....	58
Coaching und Mentoring	61
Geschäftsprozesse im Personalmanagement.....	64
Vertiefung Personalmanagement.....	68
Vertiefte Rechtsfragen des Personalmanagements	68
Employer Branding, Recruiting und Onboarding	72
Remote Working	77
Workshop: Aktuelle Herausforderungen des Personalmanagements.....	81
Mitarbeiterbindung in Theorie und Praxis * <i>Employee Retention in Theory and Practice</i>	84
Vergütung und Mitarbeiterbindung	84
Workshop: Mitarbeiterbindung.....	84
Masterprojekt * <i>Master Project</i>	90
Masterseminar Master Seminar	90
Masterarbeit Master Thesis	93

Modulinformation

Das Masterstudium umfasst sieben Module und das Masterprojekt. Ein Modul beinhaltet in der Regel 6 bis 15 ECTS. Das Masterprojekt umfasst insgesamt 25 ECTS, von denen 5 ECTS auf das Masterseminar entfallen. Die Masterarbeit umfasst 20 ECTS und dauert vier Monate.

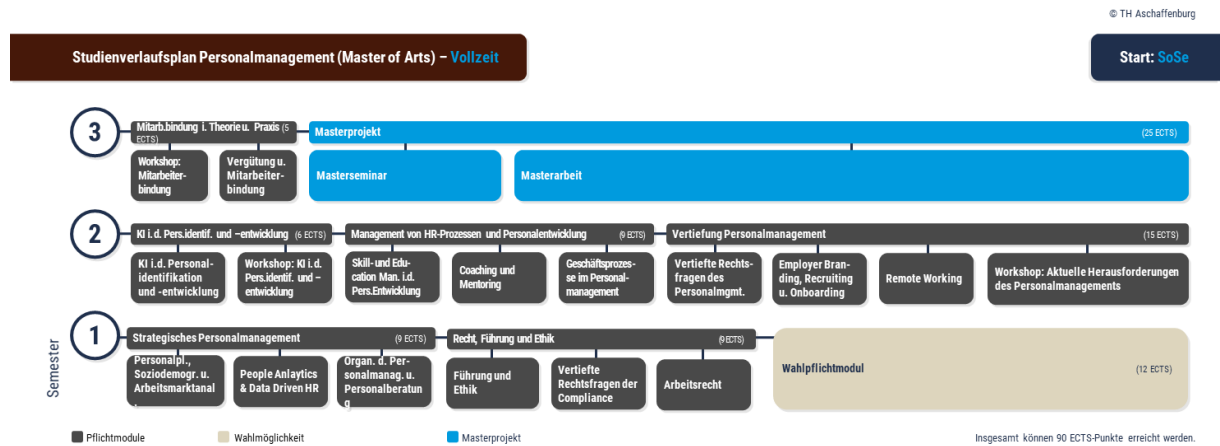
Alle Module können in einem Semester abgeschlossen werden.

Studiengangsleitung:
Prof. Dr. Achenbach

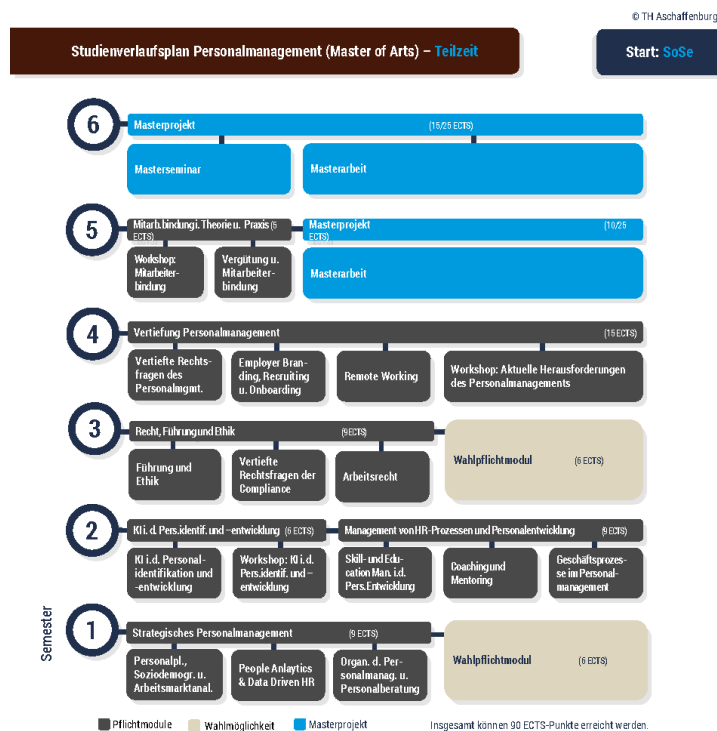
Modulübersichten

Klick auf ein Modul führt zur Modulbeschreibung

Studienverlauf Vollzeit



Studienverlauf Teilzeit



Modulbeschreibungen im Einzelnen

Strategisches Personalmanagement: Personalplanung, Soziodemografie und Arbeitsmarktanalyse <i>*Strategic human resources management</i>			
ECTS-Nr.	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>		Personalplanung, Soziodemografie und Arbeitsmarktanalyse <i>Human Resources planning, sociodemographics and labour market analysis</i> (A1 SPO – M - MPM)
Studiengang <i>Field of studies</i>		Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) <i>Master of Human Resources Management (M.A.)</i>	
Modulverantwortliche <i>Course director</i>		Prof. Dr. Achenbach	
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>		3/9	
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>		2	
Status <i>Type</i>		Pflichtmodul <i>Compulsory Module</i>	
Semester <i>Term</i>		1. Semester	
Dauer des Moduls <i>Duration</i>		1 Semester im Vollzeitstudium <i>1 Term</i>	
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>		Keine <i>None</i>	
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>		Keine <i>None</i>	
Modulprüfung <i>Type of exam</i>		1 schr.P 120 min. zu je 33 % pro Einzelveranstaltung Personalplanung, Soziodemografie und Arbeitsmarktanalyse People Analytics & Data Driven HR Organisation es Personalmanagement und Personalberatung	

Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>	Die Studierenden kennen die theoretischen Konzepte des Strategischen Personalmanagement und können selbständig in der Praxis Personalbedarf errechnen und quantitative und qualitative unternehmerische Personalplanung durchführen. Sie sind in der Lage zwischen strategischer und operativer Einsatzplanung zu unterscheiden. Sie können soziodemografische Trends und die strukturelle und zyklische Entwicklung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und den verschiedenen Teil-Segmenten nach Berufen und Regionen analysieren und in ihrer Bedeutung für die unternehmerische Personalplanung bewerten und mit der unternehmerischen Personalpolitik professionell in Einklang bringen. Sie kennen Personalpolitiken zur Bewertung und Sicherung des Bestandes an Fach- und Führungskräften und vermögen dies in praktischer Gestaltung anzuwenden.
Lerninhalte <i>Content</i>	• Theorie, Modelle und Praxis der strategischen und operativen Personalplanung, • Strategisches Personalmanagement, Personalpolitik und Unternehmenskultur • Verhaltensorientierte Ansätze und Personalökonomie • Feststellung des Personalbedarfs • Quantitative und qualitative Personalplanung • Odiorne-Matrix • Resourced Based View, Dynamic Capabilities und Kernkompetenzen • Trends: Demografische Entwicklung; Wertvorstellungen; Arbeitsparadigmen; Generationen in der Arbeitswelt; Digitalität, Mobilität und Regionalität; Zuwanderung in den Arbeitsmarkt und Anerkennung von Qualifikationen • Entwicklung von Angebot und Nachfrage auf Arbeitsmärkten; Strukturelle und zyklische Effekte; • Berufslebenszyklus(analyse); Teilarbeitsmärkte für Fach- und Führungskräfte, Strukturanalyse und Entwicklungsszenarien • Personalpolitiken zur Sicherung der Fach- und Führungskompetenz • Wettbewerbsvorteile durch professionelle Personalpolitik
Internationalität <i>International applicability</i>	Universelle Konzepte des Strategischen Personalmanagements

Lehrmaterialien <i>Bibliography</i>	Achenbach, W. (2003): Personalmanagement für Führungs- und Fachkräfte, Wiesbaden 2003 KOFA (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung) (2025): Arbeitsmarkt nach Berufen und Regionen; https://www.kofa.de/daten-und-fakten/regionale-daten/arbeitsmarkt-nach-berufen-und-regionen Monster_Studie (2025): Work Watch Report 2025; https://www.monstergovernmentsolutions.com/resources/monster-research/monsters-2025-work-watch-report Schuler, R.S./Jackson, S.E. (2007): Strategic Human Resource Management, 2nd. Ed., Oxford 2007 Weitere Materialien in der Lehrveranstaltung
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	Seminaristischer Unterricht; Übung und Fallstudien; geleitete Literaturrecherche <i>Lecture, Cases and Literature-based-Analysis</i>
Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Personalplanung, Soziodemografie und Arbeitsmarktanalyse (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) People Analytics & Data Driven HR (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Organisation des Personalmanagements und Personalberatung (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) <i>Human Resources planning, sociodemographics and labour market analysis</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (contact time 30h/self-study 60h/ Workload 90h) <i>People Analytics & Data Driven HR</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (contact time 30h/self-study 60h/ Workload 90h) <i>Organisation of Human Resources management and Human Resources consulting</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (contact time 30h/self-study 60h/ Workload 90h)
Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworkload des Moduls <i>Workload</i>	Strategisches Personalmanagement (6 SWS) / (9 ECTS) (Kontaktzeit 90h/Selbststudium 180h/ Workload 270h) <i>Strategic Human Resources Management</i> (6 SWS) / (9 ECTS) (contact time 90h/self-study 180h/ Workload 270h)

Unterrichts-/Lehrsprache <i>Language of instruction</i>	Deutsch German
Häufigkeit des Angebots <i>Availability</i>	Jedes Studienjahr im Sommersemester. Every summer term
Level	Berufsqualifizierendes akademisches Niveau. Academic level qualifying for a profession.
Teilnahme werdender Mütter <i>Participation of pregnant students</i>	Unproblematisch (Ampel grün) Not problematic (traffic light green)

Strategisches Personalmanagement: People Analytics & Data Driven HR <i>*Strategic human resources management</i>			
ECTS-Nr.	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>		People Analytics & Data Driven HR People Analytics & Data Driven HR (A2 SPO – M - MPM)
Studiengang <i>Field of studies</i>	Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) Master of Human Resources Management (M.A.)		
Modulverantwortliche <i>Course director</i>	Prof. Dr. Ebert		
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>	3/9		
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>	2		
Status <i>Type</i>	Pflichtmodul <i>Compulsory Module</i>		
Semester <i>Term</i>	1. Semester		
Dauer des Moduls <i>Duration</i>	1 Semester im Vollzeitstudium 1 Term		
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>	Keine <i>None</i>		
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>	Keine <i>None</i>		
Modulprüfung <i>Type of exam</i>	1 schr.P 120 min. zu je 33 % pro Einzelveranstaltung Personalplanung, Soziodemografie und Arbeitsmarktanalyse People Analytics & Data Driven HR Organisation des Personalmanagement und Personalberatung		
Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>	Die Studierenden kennen die Grundkonzepte und Einsatzfelder von People Analytics. Sie können HR-Datenquellen identifizieren, deren Qualität beurteilen und mit geeigneten Methoden analysieren. Sie sind in der Lage, relevante KPIs zu berechnen, deren Aussagekraft vor dem Hintergrund entsprechender Use Cases zu bewerten und kritisch zu hinterfragen		

	Die Studierenden sind in der Lage, Analyseergebnisse zu visualisieren und adressatengerecht zu kommunizieren. Die Studierenden können Erkenntnisse aus Analysen in strategische HR-Entscheidungen übersetzen. Die Studierenden reflektieren Chancen, Grenzen und ethische Aspekte datenbasierter Personalarbeit kritisch.
Lerninhalte <i>Content</i>	- Rahmenkonzept und Dimensionen von People Analytics, Abgrenzung zum Personalcontrolling, HR-Scorecard, Balanced Scorecard - Datenquellen identifizieren, Datenqualität anhand von Gütekriterien evaluieren, Rahmen und Grenzen der Datennutzung – DSGVO - Use-Case basierte KPI's und deren Aussagekraft - Grundlegende Analyseverfahren, Datenvisualisierung und stakeholdergerechte Ergebniskommunikation - Einsatz von People Analytics zur Unterstützung strategischer HR-Entscheidungen - Chancen, Grenzen, sowie ethische Fragestellung beim Einsatz von People Analytics
Internationalität <i>International applicability</i>	Universelle Konzepte des People Analytics
Lehrmaterialien <i>Bibliography</i>	Becker, B.E./Ulrich, D./Huselid, M.A. (2001): HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance, Boston 2001 Cascio, W./Boudreau, J. (2015): Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives, Upper Saddle River, 2015 Rudel, S. (2021): People Analytics, München 2021 Fitzenz, J./Mattox, J.R. (2014): Predictive Analytics for Human Resources, Hoboken, 2014 Weitere Materialien in der Lehrveranstaltung
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	Seminaristischer Unterricht <i>Lecture</i> Übung <i>Practice</i> Fallstudien <i>Case Study</i> Geleitete Literaturrecherche <i>Instructed Research</i>

Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Personalplanung, Soziodemografie und Arbeitsmarktanalyse (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) People Analytics & Data Driven HR (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Organisation des Personalmanagements und Personalberatung (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Human Resources planning, sociodemographics and labour market analysis (2 SWS) / (3 ECTS) (contact time 30h/self-study 60h/ Workload 90h) People Analytics & Data Driven HR (2 SWS) / (3 ECTS) (contact time 30h/self-study 60h/ Workload 90h) Organisation of Human Resources management and Human Resources consulting (2 SWS) / (3 ECTS) (contact time 30h/self-study 60h/ Workload 90h)
Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworkload des Moduls <i>Workload</i>	Strategisches Personalmanagement (6 SWS) / (9 ECTS) (Kontaktzeit 90h/Selbststudium 180h/ Workload 270h) Strategic Human Resources Management (6 SWS) / (9 ECTS) (contact time 90h/self-study 180h/ Workload 270h)
Unterrichts-/Lehrsprache <i>Language of instruction</i>	Deutsch German
Häufigkeit des Angebots <i>Availability</i>	Jedes Studienjahr im Sommersemester. Every summer term
Level	Berufsqualifizierendes akademisches Niveau. Academic level qualifying for a profession.
Teilnahme werdender Mütter <i>Participation of pregnant students</i>	Unproblematisch (Ampel grün) Not problematic (traffic light green)

Strategisches Personalmanagement: Organisation des Personalmanagements und Personalberatung <i>*Strategic human resources management: Organisation of Human Resources management and Human Resources consulting</i>			
ECTS-Nr.	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>		Organisation des Personalmanagements und Personalberatung <i>Organisation of Human Resources management and Human Resources consulting</i> (A3 SPO – M - MPM)
Studiengang <i>Field of studies</i>		Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) <i>Master of Human Resources Management (M.A.)</i>	
Modulverantwortliche <i>Course director</i>		Prof. Dr. Achenbach / LB N.N.	
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>		3/9	
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>		2	
Status <i>Type</i>		Pflichtmodul <i>Compulsory Module</i>	
Semester <i>Term</i>		1. Semester	
Dauer des Moduls <i>Duration</i>		1 Semester im Vollzeitstudium <i>1 Term</i>	
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>		Keine <i>None</i>	
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>		Keine <i>None</i>	
Modulprüfung <i>Type of exam</i>		1 schr.P 120 min. zu je 33 % pro Einzelveranstaltung Personalplanung, Soziodemografie und Arbeitsmarktanalyse People Analytics & Data Driven HR Organisation es Personalmanagement und Personalberatung	

Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>	Die Studierenden erlernen theoretische wie praktische Konzepte zur Organisation des HR Management als Business-, Strategic- und Administrative Partner; ferner Change Agent Partner. Sie können gestalterisch die Leistungsfähigkeit des Unternehmenseigenen HRM zwischen Kosten und Nutzen bewerten und die Ausgestaltung des unternehmenseigenen HRM organisieren. Sie sind in der Lage, Entscheidungen zu begründen und zu treffen, ob in einem Make or Buy-Kalkül HR-Leistungen selbst erstellt werden und/oder von professionellen Dienstleistern wie Personalberatungen/Zeitarbeitsfirmen oder auch Bildungsanbietern etc. eingekauft werden. Sie erwerben so auch die Kompetenz, für eine Beschäftigung bei einer Personalberatung als Dienstleister für Unternehmen, um sich etwa im Recruiting oder in Change Management Prozessen zu arbeiten und als Anbieter, Kooperationspartner und Wettbewerber zu positionieren.
Lerninhalte <i>Content</i>	- Aufgaben und Organisation der Personalabteilung - Die Personalfunktion als Business, Strategic, Administrative Partner, und als interner wie externer Change Agent - Organisationstheoretische Erklärung von Personalberatungen als Marktintermediäre: Transaktionskostentheorie, Prinzipal-Agent: Make or Buy - Zeitarbeit und arbeitsrechtliche Aspekte - Arbeitsfelder von Personalberatungen: Potentialanalysen, Recruiting/Executive Search, Vergütungsberatung und Entwicklung von Human-Ressourcen durch Bildungsanbieter - HR- und Change Management-Beratung
Internationalität <i>International applicability</i>	Universelle Konzepte des HRM
Lehrmaterialien <i>Bibliography</i>	Classen, M./Kern, D. (2010): HR Business Partner, Hürth 2010 Hillebrecht, S. (2019): Führung von Personaldienstleistungsunternehmen, 3. Aufl., Wiesbaden 2019 Truchseß, N./Brandl (2021) Erfolgreich in der Personalvermittlung, 3.Aufl., Wiesbaden 2021 Ulrich, D. (1997): Human Resource Champions, Harvard Business Press, 1997 Weitere Medien werden in den Veranstaltungen verteilt
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	Seminaristischer Unterricht <i>Lecture</i> Übung <i>Practice</i>

	Fallstudien <i>Case Study</i> Geleitete Literaturrecherche <i>Instructed Research</i>
Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Personalplanung, Soziodemografie und Arbeitsmarktanalyse (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) People Analytics & Data Driven HR (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Organisation des Personalmanagements und Personalberatung (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) <i>Human Resources planning, sociodemographics and labour market analysis</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (contact time 30h/self-study 60h/ Workload 90h) <i>People Analytics & Data Driven HR</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (contact time 30h/self-study 60h/ Workload 90h) <i>Organisation of Human Resources management and Human Resources consulting</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (contact time 30h/self-study 60h/ Workload 90h)
Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworkload des Moduls <i>Workload</i>	Strategisches Personalmanagement (6 SWS) / (9 ECTS) (Kontaktzeit 90h/Selbststudium 180h/ Workload 270h) <i>Strategic Human Resources Management</i> (6 SWS) / (9 ECTS) (contact time 90h/self-study 180h/ Workload 270h)
Unterrichts-/Lehrsprache <i>Language of instruction</i>	Deutsch <i>German</i>
Häufigkeit des Angebots <i>Availability</i>	Jedes Studienjahr im Sommersemester. <i>Every summer term</i>
Level	Berufsqualifizierendes akademisches Niveau. <i>Academic level qualifying for a profession.</i>
Teilnahme werdender Mütter <i>Participation of pregnant students</i>	Unproblematisch (Ampel grün) <i>Not problematic (traffic light green)</i>

Recht, Führung und Ethik <i>*Law, Leadership and Ethics</i>			
ECTS-Nr.	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>	2808	Führung und Ethik <i>Leadership and Ethics</i> (B1 SPO – M - MPM)
Studiengang <i>Field of studies</i>		Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) <i>Master of Human Resources Management (M.A.)</i>	
Modulverantwortliche <i>Course director</i>		Prof. Dr. Szebel-Habig	
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>		3/9	
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>		2	
Status <i>Type</i>		Pflichtmodul <i>Compulsory Module</i>	
Dauer des Moduls <i>Duration</i>		1 Semester im Vollzeitstudium <i>1 Term</i>	
Semester <i>Term</i>		1. Semester	
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>		Grundlegende Kenntnisse der Unternehmensführung auf Bachelor-Niveau eines Betriebswirtschaftlichen Studiums, z.B. TH Aschaffenburg „Betriebswirtschaft und Recht“ oder „Betriebswirtschaft“. Oder einschlägiges anderes betriebswirtschaftliches oder verwandtes Studium.	
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>		Keine <i>None</i>	
Modulprüfung <i>Type of exam</i>		Schriftliche Prüfung (90 Min.) <i>written exam (90 Min.)</i>	
Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>		Im Rahmen der Veranstaltung „Führung und Ethik“ können die Studierenden Leadership definieren und Führungstechniken anwenden. Sie kennen typische Dilemmasituationen im betrieblichen Führungsalltag. Sie haben ein breites Wissen über die aktuellen Herausforderungen der Unternehmensethik und können die Instrumente einer Corporate Social Responsibility Politik praktisch anwenden.	

Lerninhalte <i>Content</i>	Führungsmodelle, Führungsleitbilder; Führungsstile, Corporate Governance, Compliance; nachhaltige Unternehmensführung;
Internationalität <i>International applicability</i>	Fallstudien zu Führungs- und Ethikkonzepten in einer globalisierten Unternehmenswelt.
Lehrmaterialien <i>Bibliography</i>	Schneider, A./Schmidpeter, R.(Hrsg.) : Corporate Social Responsibility 2012 Wieland, J./ Steinmeyer, R./ Grüninger, S. (Hrsg.): Handbuch Compliance-Management 2010 Meier, U./Sill, B. (Hrsg.): Führung Macht Sinn 2010 Nietsch-Hach, C.: Ethisches Verhalten in der modernen Wirtschaftswelt 2014
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	Seminaristischer Unterricht <i>Lecture</i> Übung <i>Practice</i> Fallstudien <i>Case Study</i> Geleitete Literaturrecherche <i>Instructed research</i>
Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Führung und Ethik (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Arbeitsrecht (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Vertiefte Rechtsfragen der Compliance (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) <i>Leadership and Ethics</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (contact time 30 h/self-study 60 h/ Workload 90 h) <i>Labour Law</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (contact time 30 h/self-study 60 h/ Workload 90 h) <i>In-depth legal issues of compliance</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (contact time 30 h/self-study 60 h/ Workload 90 h)
Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworkload des Moduls <i>Workload</i>	Recht, Führung und Ethik (6 SWS) / (9 ECTS) (Kontaktzeit 90h/Selbststudium 180h/ Workload 270h)

	Law, Leadership and Ethics (6 SWS) / (9 ECTS) (contact time 90 h/self-study 180 h/ Workload 270 h)
Unterrichts-/Lehrsprache <i>Language of instruction</i>	Deutsch German
Häufigkeit des Angebots <i>Availability</i>	Jedes Studienjahr im Sommersemester. Every summer term
Level	Berufsqualifizierendes akademisches Niveau. Academic level qualifying for a profession.
Teilnahme werdender Mütter <i>Participation of pregnant students</i>	Unproblematisch (Ampel grün) Not problematic (traffic light green)

Recht, Führung und Ethik <i>*Law, Leadership and Ethics</i>			
ECTS-Nr.	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>	2836	Arbeitsrecht <i>Labour Law</i> (B2 SPO – M - MPM)
Studiengang <i>Field of studies</i>		Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) <i>Master of Human Resources Management (M.A.)</i>	
Modulverantwortliche <i>Course director</i>		Prof. Dr. Hirdina	
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>		3/9	
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>		2	
Status <i>Type</i>		Pflichtmodul <i>Compulsory Module</i>	
Dauer des Moduls <i>Duration</i>		1 Semester im Vollzeitstudium <i>1 Term</i>	
Semester <i>Term</i>		1. Semester	
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>		Grundlegende Kenntnisse der Unternehmensführung auf Bachelor-Niveau eines betriebswirtschaftlichen Studiums, an der TH Aschaffenburg z.B. „Betriebswirtschaft und Recht“ oder „Betriebswirtschaft“. Oder einschlägiges betriebswirtschaftliches oder verwandtes Studium	
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>		Keine <i>None</i>	
Modulprüfung <i>Type of exam</i>		- Schriftliche Prüfung (60 Min) <i>written exam (60 Min)</i>	
Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>		Individualarbeitsrecht: Sichere Anwendung arbeitsrechtlicher Normen zur Durchführung von Einstellungsverfahren, zum Abschluss und zur Gestaltung von Arbeitsverträgen, zur Verwaltung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses (Urlaub, Entgeltfortzahlung, Sozialleistungen, Entsendung von Arbeitnehmern in das Ausland, etc.), zur Auflösung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung und Aufhebungsverträge.	

	Kollektives Arbeitsrecht: Sichere Anwendung arbeitsrechtlicher Normen zur Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat in personellen, sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten, zur Anwendung des Tarifrechts in der Praxis, zur Reaktion auf Streiks im Betrieb. Prozessrecht: Sichere Anwendung der grundlegenden Normen für das arbeitsgerichtliche Verfahren Individual labour law: Safe application of labour law norms for conducting recruitment procedures, concluding and drafting employment contracts, managing an existing employment relationship (leave, continued payment of remuneration, social benefits, posting of employees abroad, etc.), dissolving employment relationships through termination and termination agreements. Collective labour law: Safe application of labour law norms on cooperation with the works council in personnel, social and economic matters, on the application of collective bargaining law in practice, on how to react to strikes in the workplace. Procedural law: Ensure the application of the basic norms for labour court proceedings.
Lerninhalte <i>Content</i>	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Fragerechte im Einstellungsverfahren, Befristete und unbefristete Arbeitsverträge, Urlaubsrecht, Entgeltfortzahlungsrecht, Lohngestaltungen, Haftungsrecht, Kündigungsrecht, Arbeitnehmerentsendungsrecht, Auflösungsverträge, Bedeutung des Sozialversicherungsrechts für das Arbeitsverhältnis, Beteiligungsrechte des Betriebsrates, Inhalt und Arten von Tarifverträgen, Tarifbindung, Streikrecht, Recht des Arbeitsgerichtsprozesses. General Equal Treatment Act, rights to ask questions in the recruitment process, fixed-term and permanent employment contracts, leave of absence law, continued payment law, wage structures, liability law, termination law, employee secondment law, termination agreements, significance of social security law for the employment relationship, works council participation rights, content and types of collective agreements, collective bargaining obligations, right to strike, labour court litigation law.
Internationalität <i>International applicability</i>	Entsendung von Arbeitnehmern in das Ausland, Einschlägigkeit arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Normen des Entsendestaates oder des Einsatzstaates.

	Posting of workers abroad, relevance of labour and social security law standards of the posting state or the country of assignment.
Lehrmaterialien <i>Bibliography</i>	Hirdina, Ralph, Arbeitsrecht, 5. Auflage, 2021, Nomos Verlag, Waltermann, Raimund, Söllner, Alfred, Arbeitsrecht, 18. Auflage, 2016, Vahlen Verlag Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht Beck'scher Online Kommentar zum Arbeitsrecht Junker, Abbo, Grundkurs Arbeitsrecht, 22. Auflage 2023, C.H. Beck Verlag Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	Seminaristischer Unterricht <i>Lecture</i> Übung <i>Practice</i> Fallstudien <i>Case Study</i> Geleitete Literaturrecherche <i>Instructed research</i>
Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Führung und Ethik (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Arbeitsrecht (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Vertiefte Rechtsfragen der Compliance (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) <i>Leadership and Ethics</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (contact time 30 h/self-study 60 h/ Workload 90 h) <i>Labour Law</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (contact time 30 h/self-study 60 h/ Workload 90 h) <i>In-depth legal issues of compliance</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (contact time 30 h/self-study 60 h/ Workload 90 h)
Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworload des Moduls <i>Workload</i>	Recht, Führung und Ethik (6 SWS) / (9 ECTS) (Kontaktzeit 90h/Selbststudium 180h/ Workload 270h)

	Law, Leadership and Ethics (6 SWS) / (9 ECTS) (contact time 90 h/self-study 180 h/ Workload 270 h)
Unterrichts-/Lehrsprache <i>Language of instruction</i>	Deutsch German
Häufigkeit des Angebots <i>Availability</i>	Jedes Studienjahr im Sommersemester. Every summer term
Level	Berufsqualifizierendes akademisches Niveau. Academic level qualifying for a profession.
Teilnahme werdender Mütter <i>Participation of pregnant students</i>	Unproblematisch (Ampel grün) Not problematic (traffic light green)

Recht, Führung und Ethik: Vertiefte Rechtsfragen der Compliance <i>*Law, Leadership and Ethics: In-depth legal issues of compliance</i>			
ECTS-Nr. 2849	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>		Vertiefte Rechtsfragen der Compliance <i>In-depth legal issues of compliance</i> (B3 SPO – M - MPM)
Studiengang <i>Field of Studies</i>		Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) <i>Master of Human Resources Management (M.A.)</i>	
Modulverantwortliche <i>Course director</i>		Prof. Dr. Balleis / LB Fr. Reustlen	
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>		3	
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>		2	
Status <i>Type</i>		Pflichtmodul <i>Compulsory Module</i>	
Dauer des Moduls <i>Duration</i>		1 Semester <i>1 Term</i>	
Semester <i>Term</i>		1. Semester im Vollzeitstudium 3. Semester Teilzeitstudium <i>1. Term (full time)</i> <i>3. Term (part-time)</i>	
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>		Keine. <i>None</i>	
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>		Keine. <i>None.</i>	
Modulprüfung <i>Type of exam</i>		1 schriftliche Prüfung (90 Minuten): <i>Written exam (90 min.)</i>	

Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>	Die Studierenden haben ein geschärftes Bewusstsein für die Relevanz von, einer Organisation angemessenen, Compliance-Strukturen. Sie kennen die typischen Compliance-Risikobereiche für verschiedene Organisationen und sind in der Lage, diese einzuordnen. Sie haben vertiefte Kenntnisse von den verschiedenen Compliance-Risiken für die Unternehmensleitung und das Unternehmen selbst. Sie sind befähigt, eigenverantwortlich präventive Maßnahmen für eine Organisation zu entwickeln, im Interesse einer rechtssicheren und wertorientierten Unternehmensführung. Ein geschärftes Problembewusstsein für ausgewählte rechtliche Fragestellungen ist vorhanden. Sie kennen die gesetzlichen Anforderungen an die europäische Nachhaltigkeitsberichterstattung und sind mit der praktischen Umsetzung vertraut. <i>Students have a heightened awareness of the relevance of compliance structures appropriate to an organization.</i> <i>They know the typical compliance risk areas for different organizations and are able to classify them.</i> <i>They have in-depth knowledge of the various compliance risks for company management and the company itself.</i> <i>They will be able to develop preventive measures for an organization on their own responsibility in the interests of legally compliant and value-oriented corporate management.</i> <i>They have a heightened awareness of selected legal issues.</i> <i>They know the legal requirements for European sustainability reporting and are familiar with the practical implementation.</i>
Lerninhalte <i>Content</i>	- Haftungsgrundlagen für Non-Compliance in Organisationen - Compliance Management und ausgewählte Maßnahmen (ua Code of Conduct, Hinweisgebersysteme, interne Untersuchungen, Compliance Beauftragte) - Ausgewählte compliance-relevante Rechtsgebiete (zB Datenschutz, (extraterritoriale) Exportkontrolle, Sanktionslistenprüfung, AWW-Meldepflichten, arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Compliance-Fragestellungen, Bankencompliance) - Internationale Compliance-Anforderungen - Überblick CSR und ESG - Überblick zur Entwicklung der Nachhaltigkeit sowie der Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Einbettung ins betriebliche Rechnungswesen

	- Nachhaltigkeitsberichterstattung: Normierung, Umsetzung, Berichterstattung (NFRD/CSRD), Praxis - Überblick integrierte Berichterstattung - Liability bases for non-compliance in organizations - Compliance management and selected measures (e.g. code of conduct, whistleblower systems, internal investigations, compliance officers) - Selected compliance-relevant areas of law (e.g. data protection, (extraterritorial) export controls, sanctions list checks, AWW reporting obligations, compliance issues under labor and social security law, product safety, antitrust law) - International compliance requirements - Overview of CSR and ESG - Overview of the development of sustainability and sustainability reporting and its integration into corporate accounting - Sustainability reporting (standardization, implementation, reporting (NFRD/CSRD), practice) - Overview of integrated reporting
Internationalität <i>International applicability</i>	Die Studierenden erkennen die zwingende Notwendigkeit, internationale Compliance-Anforderungen in der Organisation mitzubetrachten. <i>Students recognize the absolute need to take international compliance requirements into account in the organization.</i>
Lehrmaterialien <i>Bibliography</i>	Lehrbücher, Fachzeitschriften (zB CCZ), Auszüge aus Gesetzen, vorlesungsbegleitende Skripte, Beck-Online Datenbank <i>Textbooks, journals, excerpts from laws, lecture notes, Beck-Online database</i>
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	- Seminaristischer Unterricht <i>Lecture</i> - Geleitete Literaturrecherche <i>Instructed research</i>
Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Führung und Ethik (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Arbeitsrecht (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Vertiefte Rechtsfragen der Compliance (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h)

	Leadership and Ethics (2 SWS) / (3 ECTS) (contact time 30 h/self-study 60 h/ Workload 90 h) Labour Law (2 SWS) / (3 ECTS) (contact time 30 h/self-study 60 h/ Workload 90 h) In-depth legal issues of compliance (2 SWS) / (3 ECTS) (contact time 30 h/self-study 60 h/ Workload 90 h)
Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworkload des Moduls <i>Workload</i>	Recht, Führung und Ethik (6 SWS) / (9 ECTS) (Kontaktzeit 90h/Selbststudium 180h/ Workload 270h) Law, Leadership and Ethics (6 SWS) / (9 ECTS) (contact time 90 h/self-study 180 h/ Workload 270 h)
Unterrichts-/Lehrsprache <i>Language of instruction</i>	Deutsch German
Häufigkeit des Angebots <i>Availability</i>	Jedes Studienjahr im Sommersemester. <i>Every summer term</i>
Verwendbarkeit im weiteren Studienverlauf / Level <i>Further applicability</i>	Eine Masterarbeit kann sich sinnvollerweise anschließen. <i>A subsequent master thesis makes sense.</i> Berufsqualifizierendes akademisches Niveau. <i>Academic level qualifying for a profession</i>
Teilnahme werdender Mütter <i>Participation of pregnant stu- dents</i>	Unproblematisch (Ampel grün) <i>Not problematic (traffic light green)</i>

Wahlpflichtmodul <i>*Compulsory Elective Module</i>			
ECTS-Nr. 2506	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>	2506	International Human Resources <i>International Human Resources</i> (C1 SPO – M - MPM)
Studiengang <i>Field of Studies</i>		Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) <i>Master of Human Resources Management (M.A.)</i>	
Modulverantwortliche <i>Course director</i>		Prof. Dr. Ebert	
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>		6	
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>		4	
Status <i>Type</i>		Wahlpflichtmodul <i>Compulsory Elective Module</i>	
Dauer des Moduls <i>Duration</i>		1 Semester <i>1 Term</i>	
Semester <i>Term</i>		1. Semester im Vollzeitstudium 3. Semester Teilzeitstudium <i>1. Term (full time)</i> <i>3. Term (part-time)</i>	
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>		Englisch B2/C1 dringend empfohlen <i>English B2/C1 highly recommended</i>	
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>		Teilnahme dringend empfohlen <i>Participation highly recommended</i>	
Modulprüfung <i>Type of exam</i>		Written Exam (120 min)	

Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>	After successful completion of the course, students will be able to: - Explain and evaluate international HR strategies and core IHRM functions. - Evaluate effective recruitment, selection and performance management approaches in cross-border contexts. - Analyze international compensation, training and development practices for global assignments.
Lerninhalte <i>Content</i>	- Knowledge of international HR strategies - Overview of theories and instruments of human resource management, with in-depth study of the various functions of international HRM - Effective approaches to recruitment and selection in an international context - Challenges of cross-border performance appraisal - Fundamental knowledge of international compensation and benefits systems - Training and development for international assignments - Developments in areas such as international HR outsourcing, talent retention, and global leadership development practices
Internationalität <i>International applicability</i>	
Lehrmaterialien <i>Bibliography</i>	- Dowling, P., Festing, M., & Engle, A. D. (2013). International human resource management. - Edwards, T., & Rees, C. (2006). International human resource management: Globalization, national systems and multinational companies.
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	- Practice - Case Studies
Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Wahl von Veranstaltungen aus dem Wahlpflichtmodul im Umfang von 12 ECTS Choice of courses from the compulsory elective modules I + II totalling 12 ECTS
Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworkload des Moduls <i>Workload</i>	Wahlpflichtmodul (8 SWS) / (12 ECTS) (Kontaktzeit 120h/Selbststudium 240h/ Workload 360h) Compulsory Elective I (8 SWS) / (12 ECTS) (contact time 120 h/self-study 240 h/ Workload 360 h)

Unterrichts-/Lehrsprache <i>Language of instruction</i>	Englisch <i>English</i>
Häufigkeit des Angebots <i>Availability</i>	Jedes Studienjahr im Sommer- und Wintersemester. <i>Every summer and winter term</i>
Verwendbarkeit im weiteren Studienverlauf / Level <i>Further applicability</i>	
Teilnahme werdender Mütter <i>Participation of pregnant students</i>	Unproblematisch (Ampel grün) <i>Not problematic (traffic light green)</i>

Wahlpflichtmodul <i>*Compulsory Elective Module</i>			
ECTS-Nr.	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>		Insolvenzrecht <i>Insolvency law</i> (C5 SPO – M - MPM)
Studiengang <i>Field of Studies</i>	Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) <i>Master of Human Resources Management (M.A.)</i>		
Modulverantwortliche <i>Course director</i>	Prof. Dr. Seidel		
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>	3		
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>	2		
Status <i>Type</i>	Wahlpflichtmodul <i>Compulsory Elective Module</i>		
Dauer des Moduls <i>Duration</i>	1 Semester <i>1 Term</i>		
Semester <i>Term</i>	1. Semester im Vollzeitstudium 3. Semester Teilzeitstudium <i>1. Term (full time)</i> <i>3. Term (part-time)</i>		
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>	Kenntnisse aus dem Bereich externe Rechnungslegung, Zivilrecht und öffentliches Recht, Steuerrecht und Wirtschaftsprüfung auf Bachelor-Niveau eines Studiums „Betriebswirtschaft und Recht“ oder „Betriebswirtschaft“. <i>Knowledge of external accounting, civil and public law, tax law and auditing at Bachelor level of a degree course in "Business Administration and Law" or "Business Administration".</i>		
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>	Keine <i>None</i>		
Modulprüfung <i>Type of exam</i>	Schriftliche Prüfung 60 Min. <i>Written exam 60 Min.</i>		
Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>	Die Studierenden kennen die Grundzüge des Insolvenzrechts und die sich daraus für die Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers		

	und Steuerberaters ergebenden praxisrelevanten Problemstellungen. Sie sind in der Lage, zu einer konkreten Aufgabenstellung die rechtlichen Schwerpunkte zu ermitteln, den Fall korrekt zu beurteilen und einer Lösung zuzuführen, die mit einer konkreten Entscheidung / einem konkreten Entscheidungsvorschlag abschließt. Anhand konkreter Einzelfälle analysieren und beurteilen die Studierenden korrekt das Vorliegen von Insolvenzgründen und bestehender Haftungsrisiken. Sie können eine Forderung zur Insolvenztabelle anmelden und ihre Rechte als Gläubiger in einem Insolvenzverfahren wahrnehmen. Anfechtungsrisiken werden von ihnen zutreffend beurteilt und sie erkennen im Vorfeld Möglichkeiten, diese zu vermeiden. Die Studierenden stellen ihre Entscheidung / ihren Entscheidungsvorschlag in der Gruppe dar und reagieren fachkundig und angemessen auf andere Lösungsvorschläge. Sie setzen sich mit den geäußerten Meinungen auseinander und können diese im Rahmen der Falllösung einordnen und ggfls. berücksichtigen. In der Praxis können die Studierenden auf die unterschiedlichen Stufen eines Insolvenzverfahrens fachkundig eingehen und die richtigen Entscheidungen und Maßnahmen treffen. Bestehende Insolvenzantragspflichten und Haftungsrisiken werden von ihnen erkannt und risikoorientiert behandelt (Qualifikationsniveau F). The students know the main features of insolvency law and the practice-relevant problems resulting from it for the activity of the auditor and tax advisor. They are able to determine the legal focal points of a concrete task, correctly assess the case and find a solution that concludes with a concrete decision / a concrete proposal for a decision. On the basis of concrete individual cases, the students correctly analyse and assess the existence of insolvency grounds and existing liability risks. They can file a claim in the insolvency table and exercise their rights as creditors in insolvency proceedings. They correctly assess the risks of avoidance and recognise possibilities of avoiding them in advance. The students present their decision / their proposed decision in the group and react competently and appropriately to other proposed solutions. They deal with the opinions expressed and can classify and, if necessary, consider them within the framework of the case solution. In practice, the students can deal competently with the different stages of insolvency proceedings and make the right decisions and take the right measures. They recognise existing obligations to file for insolvency and liability risks and
--	--

	deal with them in a risk-oriented manner (qualification level F).
Lerninhalte Content	- Insolvenzantrag und Insolvenzgründe - Insolvenzantragspflicht und Sanierungsmöglichkeiten - Eröffnung des Insolvenzverfahrens - Absonderung, Aussonderung und Aufrechnung - Insolvenzanfechtung - Anmeldung, Prüfung und Feststellung der Forderungen - Verwaltung und Verwertung der Insolvenzmasse - Insolvenzplan und Eigenverwaltungsverfahren - Haftungsrisiken der Beteiligten - Insolvency petition and grounds for insolvency - Obligation to file for insolvency and reorganisation options - Opening of insolvency proceedings - Segregation, segregation and set-off - Contestation in insolvency - Filing, verification and determination of claims - Administration and realisation of the insolvency estate - Insolvency plan and self-administration proceedings Liability risks of the parties involved
Internationalität International applicability	Die Veranstaltung bezieht sich auf deutsches Recht. The course refers to German law.
Lehrmaterialien Bibliography	<u>Einführungsliteratur</u> - Reischl, Insolvenzrecht, 4. Auflage 2016 - Gleißner, Insolvenzrecht, 1. Auflage 2015 - Greiner, ZJS-Online 2016, S. 589 ff. (www.zjs-online.com) <u>Vertiefungsliteratur:</u> - Buth / Hermanns: Restrukturierung, Sanierung, Insolvenz, 4. Auflage 2014 - Gottwald: Insolvenzrechtshandbuch, 4. Auflage 2010 - Kirchhoff / Stürner / Eidenmüller, Münchener Kommentar zur Insolvenzordnung, 3. Auflage 2014 - Thierhoff, Unternehmenssanierung, 2. Auflage 2016 - IDW ES 11, IDW S 6, IDW S 9 <u>Vertiefungsaufsätze / -entscheidungen</u> - Buchalik, Das Schutzschirmverfahren nach § 270 b InsO, ZInsO 2012, S. 349 - Frystatzki, Die Beurteilung des Vorliegens von Insolvenzeröffnungsgründen, NZI 2014, S. 840 ff. - BGH, Urteil vom 24.05.2005, Az.: IX ZR 123/04 - BFH, Urteil vom 28.07.2011, Az.: V R 28/09 - BGH, Urteil vom 06.06.2013, Az.: IX ZR 204/12 - BGH, Urteil vom 07.03.2013, Az.: IX ZR 64/12

	- BGH, Urteil vom 06.02.2014, Az.: IX ZR 53/13 - BGH, Urteil vom 16.04.2015, Az.: IX ZR 6/14 BGH, Urteil vom 16.05.2016, Az.: IX ZR 65/14
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	- Seminaristischer Unterricht <i>Lecture</i> - Übung <i>Practice</i> - Fallstudien <i>Case Study</i> Geleitete Literaturrecherche <i>Instructed research</i> (Studium von Originalbeschlüssen und amtlichen Veröffentlichungen in Insolvenzverfahren, www.insolvenzbekanntmachungen.de)
Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Wahl von Veranstaltungen aus dem Wahlpflichtmodul im Umfang von 12 ECTS <i>Choice of courses from the compulsory elective modules I + II totalling 12 ECTS</i>
Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworload des Moduls <i>Workload</i>	Wahlpflichtmodul (8 SWS) / (12 ECTS) (Kontaktzeit 120h/Selbststudium 240h/ Workload 360h) <i>Compulsory Elective I</i> (8 SWS) / (12 ECTS) (contact time 120h/self-study 240 h/ Workload 360h)
Unterrichts-/Lehrsprache <i>Language of instruction</i>	Deutsch <i>German</i>
Häufigkeit des Angebots <i>Availability</i>	Jedes Studienjahr im Sommersemester. <i>Every summer term</i>
Verwendbarkeit im weiteren Studienverlauf / Level <i>Further applicability</i>	
Teilnahme werdender Mütter <i>Participation of pregnant students</i>	Unproblematisch (Ampel grün) <i>Not problematic (traffic light green)</i>

Wahlpflichtmodul: <i>*Compulsory Elective Module</i>			
ECTS-Nr.	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>		Master Studium Generale <i>Master Studium Generale</i> (C3 SPO – M - MPM)
Studiengang <i>Field of Studies</i>	Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) <i>Master of Human Resources Management (M.A.)</i>		
Modulverantwortliche <i>Course director</i>	Je nach gewähltem Modul Prof. Dr. Achenbach für die Wahlmöglichkeiten, Äquivalenzprüfung und Voraban- erkennung		
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>	6		
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>	4		
Status <i>Type</i>	Wahlpflichtmodul <i>Compulsory Elective Module</i> Wahl eines Moduls aus den Master-Programmen der Fakultät Wirtschaft und Recht/Alternativ: Virtuelle HS Bayern <i>Choice of a module from the Master's programmes of the Faculty of Business and Law/Alternative: Virtuelle HS Bayern</i>		
Dauer des Moduls <i>Duration</i>	1 Semester <i>1 Term</i>		
Semester <i>Term</i>	1. Semester im Vollzeitstudium 3. Semester Teilzeitstudium <i>1. Term (full time)</i> <i>3. Term (part-time)</i>		
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>	Wahl eines in Umfang, Inhalt und Niveau äquivalenzgeprüf- ten Moduls (6 ECTS) aus dem Mastermodul-Angebot der Fak. Wirtschaft und Recht. Alternativ: Und/oder aus dem Studienangebot der Virtuellen HS Bayern. Näheres regelt der Studienplan semesterbezogen. Die Äquivalenzprüfung führt die Studiengangsleitung oder ein von der Prüfungskommis- sion benannte Fachexpert/in im Rahmen einer Vorabaner- kennung durch. <i>Choice of equivalent tested modul</i>		
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung	Keine; resp. die in der jeweiligen Modulprüfung definierten Voraussetzungen		

Conditions for admission to the examination <i>Conditions for admission to the examination</i>	In principle none, but the conditions from the chosen specific module
Modulprüfung <i>Type of exam</i>	Je nach gewähltem Modul
Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>	Je nach gewähltem Modul. Die Idee des Moduls „Master Studium Generale“ besteht darin, dass die Studierenden des generalistischen betriebswirtschaftlichen Funktion HRM nach ihren Interessen und zukünftigen Branchentätigkeit Inhalte und branchenspezifische Kompetenzen, durch die Wahl eines Branchenbezugs, z.B. Finance, Immobilien, Steuern, Wirtschaftsprüfung etc. erlangen und vertiefen können.
Lerninhalte <i>Content</i>	Je nach gewähltem Modul
Internationalität <i>International applicability</i>	Je nach gewähltem Modul
Lehrmaterialien <i>Bibliography</i>	Je nach gewähltem Modul
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	Je nach gewähltem Modul
Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Wahl von Veranstaltungen aus dem Wahlpflichtmodul im Umfang von 12 ECTS <i>Choice of courses from the compulsory elective modules I + II totalling 12 ECTS</i>
Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworkload des Moduls <i>Workload</i>	Wahlpflichtmodul (8 SWS) / (12 ECTS) (Kontaktzeit 120h/Selbststudium 240h/ Workload 360h) <i>Compulsory Elective I</i> (8 SWS) / (12 ECTS) (contact time 120 h/self-study 240 h/ Workload 360 h)
Unterrichts-/Lehrsprache <i>Language of instruction</i>	Deutsch <i>German</i>
Häufigkeit des Angebots <i>Availability</i>	Jedes Studienjahr im Sommersemester. <i>Every summer term</i>
Verwendbarkeit im weiteren Studienverlauf / Level <i>Further applicability</i>	

Teilnahme werdender Mütter <i>Participation of pregnant students</i>	Unproblematisch (Ampel grün) Not problematic (traffic light green)
---	---

Wahlpflichtmodul: <i>*Compulsory Elective Module</i>			
ECTS-Nr.	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>		Praktikum: Theorie-Praxis-Projekt <i>Internship: Theory-Practice Project</i> (C2 SPO – M - MPM)
Studiengang <i>Field of Studies</i>		Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) <i>Master of Human Resources Management (M.A.)</i>	
Modulverantwortliche <i>Course director</i>		Prof. Dr. Achenbach/N.N.	
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>		6	
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>		4	
Status <i>Type</i>		Wahlpflichtmodul <i>Compulsory Elective Module</i>	
Dauer des Moduls <i>Duration</i>		1 Semester <i>1 Term</i>	
Semester <i>Term</i>		1. Semester im Vollzeitstudium 3. Semester Teilzeitstudium <i>1. Term (full time)</i> <i>3. Term (part-time)</i>	
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>		keine	
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>		keine	
Modulprüfung <i>Type of exam</i>		Projektarbeit <i>Project Paper</i> ODER Praktikumsbericht <i>Internship Report</i>	
Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>		Die Studierenden sind in der Lage eine Herausforderung/Chance der personalwirtschaftlichen Praxis zu erkennen und in Abstimmung mit Verantwortlichen in Unternehmen und HS eine Lösung resp. einen praxistaugliche Handlungsempfehlung zu erarbeiten und ggf. umzusetzen. Dabei	

	wenden Sie theoretische Konzepte und Kenntnisse auf praktische Herausforderungen an und entwerfen und begründen Lösungen für die Praxis: Kompetenz des Praxistransfers
Lerninhalte <i>Content</i>	Wählbar ist ein Praktikum mit Tätigkeitsfokus im HRM. Die Studierende wählen in Abstimmung mit den Modulverantwortlichen die Bearbeitung einer praktischen Herausforderung an ihrer Arbeitsstelle und entwerfen in Abstimmung mit dem Arbeitgeber (oder fiktiv) eine Handlungsempfehlung resp. einen praxistauglichen Umsetzungsvorschlag. Dokumentiert wird dies in einem Praktikumsbericht resp. in Form einer Projektarbeit.
Internationalität <i>International applicability</i>	Internationales Praktikum (internship) ist möglich
Lehrmaterialien <i>Bibliography</i>	Einschlägige Literatur zum Verfassen von Praktikumsberichten
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	Praktikum/Übung/Projekt <i>Internship/Training/Project</i>
Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Wahl von Veranstaltungen aus dem Wahlpflichtmodul im Umfang von 12 ECTS <i>Choice of courses from the compulsory elective modules I + II totalling 12 ECTS</i>
Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworkload des Moduls <i>Workload</i>	Wahlpflichtmodul (8 SWS) / (12 ECTS) (Workload 360h <i>Compulsory Elective I</i> (8 SWS) / (12 ECTS) (Workload 360 h.....)
Unterrichts-/Lehrsprache <i>Language of instruction</i>	Deutsch <i>German</i>
Häufigkeit des Angebots <i>Availability</i>	Jedes Studienjahr im Sommersemester. <i>Every summer term</i>
Verwendbarkeit im weiteren Studienverlauf / Level <i>Further applicability</i>	In Abstimmung mit den jeweiligen Betreuerinnen und Betreuern kann das gewählte Thema/Bereich im Rahmen der Master-Thesis theoretisch fundiert und vertieft werden
Teilnahme werdender Mütter <i>Participation of pregnant students</i>	Unproblematisch (Ampel grün) <i>Not problematic (traffic light green)</i>

Wahlpflichtmodul <i>*Compulsory Elective Module</i>			
ECTS-Nr.	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>		Master Summer School <i>Master Summer School</i> (C4 SPO – M - MPM)
Studiengang <i>Field of Studies</i>	Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) <i>Master of Human Resources Management (M.A.)</i>		
Modulverantwortliche <i>Course director</i>	N.N.		
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>	6		
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>	4		
Status <i>Type</i>	Wahlpflichtmodul <i>Compulsory Elective Module</i>		
Dauer des Moduls <i>Duration</i>	1 Semester <i>1 Term</i>		
Semester <i>Term</i>	1. Semester im Vollzeitstudium 3. Semester Teilzeitstudium <i>1. Term (full time)</i> <i>3. Term (part-time)</i>		
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>	Keine <i>None</i>		
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>	Keine <i>None</i>		
Modulprüfung <i>Type of exam</i>	Im jeweiligen Modul		
Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>	Die Studierenden stärken insbesondere ihr internationales Profil. Neben inhaltlichem Fokus wird die Selbstorganisation, die Kompetenz des interkulturellen Austauschs und die Sprachkompetenz gefördert.		
Lerninhalte <i>Content</i>			

Internationalität <i>International applicability</i>	
Lehrmaterialien <i>Bibliography</i>	
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	
Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Wahl von Veranstaltungen aus dem Wahlpflichtmodul im Umfang von 12 ECTS <i>Choice of courses from the compulsory elective modules I + II totalling 12 ECTS</i>
Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworkload des Moduls <i>Workload</i>	Wahlpflichtmodul (8 SWS) / (12 ECTS) (Kontaktzeit 120h/Selbststudium 240h/ Workload 360h) <i>Compulsory Elective I (8 SWS) / (12 ECTS) (contact time 120 h/self-study 240 h/ Workload 360 h)</i>
Unterrichts-/Lehrsprache <i>Language of instruction</i>	Deutsch <i>German</i>
Häufigkeit des Angebots <i>Availability</i>	Jedes Studienjahr im Sommersemester. <i>Every summer term</i>
Verwendbarkeit im weiteren Studienverlauf / Level <i>Further applicability</i>	
Teilnahme werdender Mütter <i>Participation of pregnant stu- dents</i>	Unproblematisch (Ampel grün) <i>Not problematic (traffic light green)</i>

Wahlpflichtmodul <i>*Compulsory Elective Module</i>			
ECTS-Nr.	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>		Vertiefung Personalführung <i>Advanced Personnel Management</i> (C6 SPO – M - MPM)
Studiengang <i>Field of Studies</i>		Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) <i>Master of Human Resources Management (M.A.)</i>	
Modulverantwortliche <i>Course director</i>		Prof. Dr. Mücke	
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>		3	
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>		2	
Status <i>Type</i>		Wahlpflichtmodul <i>Compulsory Elective Module</i>	
Dauer des Moduls <i>Duration</i>		1 Semester <i>1 Term</i>	
Semester <i>Term</i>		1. Semester im Vollzeitstudium 3. Semester Teilzeitstudium <i>1. Term (full time)</i> <i>3. Term (part-time)</i>	
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>		Keine <i>None</i>	
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>		Keine <i>None</i>	
Modulprüfung <i>Type of exam</i>		StA mit mdl. Präs ODER schrP 60 Min.	
Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>		- Mit dem erfolgreichen Absolvieren des Kurses verfügen Studierende über folgende Kenntnisse und Fähigkeiten: - Sie kennen die wichtigsten und aktuellsten Ansätze im Bereich der Führungstheorien und der Führungsforschung. - Sie verstehen die Zusammenhänge zwischen Führungsverhalten und Führungserfolg.	

	- Sie können die Führungsansätze auf unterschiedliche Unternehmenskontexte übertragen und dort wirksam anwenden. - Sie sind mit aktuellen Herausforderungen vertraut, denen Führungskräfte in Organisationen gegenüberstehen, und sind in der Lage praxisnahe HR-Konzepte mit Führungsbezug für Unternehmen zu entwickeln. - Upon successful completion of the course, students will have acquired the following knowledge and skills: - They will be familiar with the most important and up-to-date approaches in the field of leadership theories and leadership research. - They will understand the connections between leadership behavior and leadership success. - They will be able to transfer leadership approaches to different business contexts and apply them effectively. - They will be familiar with the current challenges faced by managers in organizations and will be able to develop practical HR concepts related to leadership for companies.
Lerninhalte Content	Führungstheorien und Führungsansätze - Führungsrolle - Führungseigenschaften - Führungsverhalten - Beziehung zwischen Führungskraft und Geführten - Führungserfolg Führung in verschiedenen Kontexten - Führung von Teams - Führung aus der Distanz - Führung gewerblicher Beschäftigter - Führung in Veränderungen Aktuelle Herausforderungen - Führung in Teilzeit / Geteilte Führung - Machtmissbrauch / Ethische Aspekte - Führung mit KI / KI als Führungskraft Leadership theories and leadership approaches - Leadership role - Leadership qualities - Leadership behavior - Relationship between leader and followers - Leadership success Leadership in different contexts - Leading teams - Remote leadership - Leadership of commercial employees - Leadership in times of change Current challenges

	- Part-time leadership / Shared leadership - Abuse of power / Ethical aspects - Leadership with AI / AI as a leader
Internationalität <i>International applicability</i>	
Lehrmaterialien <i>Bibliography</i>	Neuberger, O. (2021). Führen und führen lassen: Ansätze, Ergebnisse und Kritik der Führungsforschung (9. Aufl.). Stuttgart: UTB. Steiger, T. & Lippmann, E. (2019). Handbuch Angewandte Psychologie für Führungskräfte (5. Aufl.). Heidelberg: Springer. Northouse, P. G. (2026). Leadership (10th ed.). Thousand Oaks: Sage. Yukl, G. (2019). Leadership in Organizations (9th ed.). Pearson: Boston.
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	
Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Wahl von Veranstaltungen aus dem Wahlpflichtmodul im Umfang von 12 ECTS <i>Choice of courses from the compulsory elective modules I + II totalling 12 ECTS</i>
Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworkload des Moduls <i>Workload</i>	Wahlpflichtmodul (8 SWS) / (12 ECTS) (Kontaktzeit 120h/Selbststudium 240h/ Workload 360h) <i>Compulsory Elective I (8 SWS) / (12 ECTS) (contact time 120 h/self-study 240 h/ Workload 360 h)</i>
Unterrichts-/Lehrsprache <i>Language of instruction</i>	Deutsch <i>German</i>
Häufigkeit des Angebots <i>Availability</i>	Jedes Studienjahr im Sommersemester. <i>Every summer term</i>
Verwendbarkeit im weiteren Studienverlauf / Level <i>Further applicability</i>	
Teilnahme werdender Mütter <i>Participation of pregnant students</i>	Unproblematisch (Ampel grün) <i>Not problematic (traffic light green)</i>

Wahlpflichtmodul <i>*Compulsory Elective Module</i>			
ECTS-Nr.	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>		Managing Workplace Diversity and Anti-Discrimination Managing Workplace Diversity and Anti-Discrimination (C7 SPO – M - MPM)
Studiengang <i>Field of Studies</i>		Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) Master of Human Resources Management (M.A.)	
Modulverantwortliche <i>Course director</i>		N.N.	
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>		3	
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>		2	
Status <i>Type</i>		Wahlpflichtmodul Compulsory Elective Module	
Dauer des Moduls <i>Duration</i>		1 Semester 1 Term	
Semester <i>Term</i>		1. Semester im Vollzeitstudium 3. Semester Teilzeitstudium 1. Term (full time) 3. Term (part-time)	
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>		Keine None	
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>		Keine None	
Modulprüfung <i>Type of exam</i>		StA mit mdl. Präs ODER schrP 60 Min.	
Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>			

Lerninhalte <i>Content</i>	In Bearbeitung
Internationalität <i>International applicability</i>	In Bearbeitung
Lehrmaterialien <i>Bibliography</i>	In Bearbeitung
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	In Bearbeitung
Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Wahl von Veranstaltungen aus dem Wahlpflichtmodul im Umfang von 12 ECTS <i>Choice of courses from the compulsory elective modules I + II totalling 12 ECTS</i>
Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworload des Moduls <i>Workload</i>	Wahlpflichtmodul (8 SWS) / (12 ECTS) (Kontaktzeit 120h/Selbststudium 240h/ Workload 360h) <i>Compulsory Elective I (8 SWS) / (12 ECTS) (contact time 120 h/self-study 240 h/ Workload 360 h)</i>
Unterrichts-/Lehrsprache <i>Language of instruction</i>	Deutsch <i>German</i>
Häufigkeit des Angebots <i>Availability</i>	Je nach Angebot jedes Studienjahr im Sommersemester. <i>Depending on the programme, every academic year in the summer semester</i>
Verwendbarkeit im weiteren Studienverlauf / Level <i>Further applicability</i>	
Teilnahme werdender Mütter <i>Participation of pregnant stu- dents</i>	Unproblematisch (Ampel grün) <i>Not problematic (traffic light green)</i>

Wahlpflichtmodul: <i>*Compulsory Elective Module</i>			
ECTS-Nr.	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>	2814	Strategisches Management und Innovationsmanagement <i>Strategic Management and Innovation Management</i> (C8 SPO XX – M - MPM)
Studiengang <i>Field of Studies</i>		Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) <i>Master of Human Resources Management (M.A.)</i>	
Modulverantwortliche <i>Course director</i>		Prof. Dr. Schork	
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>		3	
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>		2	
Status <i>Type</i>		Wahlpflichtmodul <i>Compulsory Elective Module</i>	
Dauer des Moduls <i>Duration</i>		1 Semester <i>1 Term</i>	
Semester <i>Term</i>		1. Semester im Vollzeitstudium 3. Semester Teilzeitstudium <i>1. Term (full time)</i> <i>3. Term (part-time)</i>	
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>		Es wird empfohlen an den Übungen, Gastveranstaltungen und sonstigen Angeboten teilzunehmen, da diese zur Prüfungsvorbereitung dienen. <i>It is recommended to participate in the exercises, guest events and other offers, as these serve as preparation for the exam.</i>	
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>		Teilnahme an einer Probeklausur, Gastvorträgen und den Übungen werden empfohlen. <i>Participation in a test exam, guest lectures and the exercises is recommended.</i>	
Modulprüfung <i>Type of exam</i>		1 schriftliche Prüfung (60 Minuten): <i>1 written exam (60 min.)</i>	
Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>		1. Anwenden von Innovationsmethoden: - Studierende können verschiedene Innovationsmethoden effektiv anwenden, um neue Ideen zu entwickeln und den Innovationsprozess zu steuern.	

	2. Verstehen der Innovationsrollen: - Studierende verstehen die unterschiedlichen Rollen im Innovationsmanagement und können diese in praktischen Kontexten differenziert umsetzen. 3. Förderung einer Innovationskultur, -strategie und -struktur: - Studierende sind in der Lage, eine innovationsfördernde Kultur, Strategie und Struktur zu entwickeln und zu implementieren, die die Kreativität und Kognition im Unternehmen stärkt. 1. Applying Innovation Methods: - Students can effectively apply various innovation methods to develop new ideas and manage the innovation process. 2. Understanding Innovation Roles: - Students understand the different roles in innovation management and can apply them in practical contexts. 3. Promotion of a culture, strategy, and structure of innovation: - Students can develop and implement a culture, strategy, and structure that promotes innovation and strengthens creativity and cognition within the company.
Lerninhalte Content	1. Innovationsprozess und Methoden: - Einführung in den Innovationsprozess und relevante Methoden wie bspw. Design Thinking, Stage-Gate-Modell und Agile Innovation. Anwendung dieser Methoden auf reale Szenarien. 2. Rollen im Innovationsmanagement: - Verständnis der Rollen von Innovationsführungskraft, Innovationsmanagement und Innovator und deren Interaktion während des gesamten Innovationsprozesses. 3. Digitale Tools und Innovationskultur: - Nutzung digitaler Tools zur Unterstützung des Innovationsprozesses sowie Entwicklung und Förderung einer innovationsfreundlichen Unternehmenskultur 1. Innovation Process and Methods: - Introduction to the innovation process and relevant methods like f.e. Design Thinking, Stage-Gate Model, and Agile Innovation. Application of these methods to real-world scenarios. 1. Roles in Innovation Management: - Understanding the roles of innovation leadership, innovation management, and innovators, and how these roles interact throughout the innovation process.

	2. Digital Tools and Innovation Culture: Utilizing digital tools to support the innovation process and developing and fostering an innovation-friendly organizational culture.
Internationalität <i>International applicability</i>	Thematisiert werden englischsprachige Videos, Bücher und wissenschaftliche Studien. English-language videos, books and scientific studies will be discussed.
Lehrmaterialien <i>Bibliography</i>	Alle zur Verfügung gestellten Materialien (Skript inkl. Videos, Bilder etc.) sowie erarbeitete Unterlagen in den Gruppen. Drucker, P.F. (2002). The Discipline of Innovation. HBR. The Discipline of Innovation Blättel-Minck, B. (2021). Das Innovationsverständnis von Joseph A. Schumpeter. Das Innovationsverständnis von Joseph A. Schumpeter SpringerLink Rogers, E. M. (1962). Diffusion of Innovations. Diffusion of Innovations SpringerLink Dyer, J., Gregersen, H., & Christensen, C. M. (2019). Innovator's DNA, Updated, with a New Preface: Mastering the Five Skills of Disruptive Innovators. Harvard Business Press. The Innovator's DNA: Mastering the Five Skills of Disruptive Innovators - Book - Faculty & Research - Harvard Business School Schork, S., Heblich, B. and Terzidis, O., 2016. Effective innovation leadership. University-Industry-Innovation-Network, Amsterdam, The Netherlands. (PDF) Effective Innovation Leadership Schork, S., 2018. The Application of the Effective Innovation Leadership Model in ICT Practice. Technology Entrepreneurship: Insights in New Technology-Based Firms, Research Spin-Offs and Corporate Environments, pp.99-109. The Application of the Effective Innovation Leadership Model in ICT Practice SpringerLink
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	- Seminaristischer Unterricht Lecture - Übungen Practice - Fallstudie Case Study
Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Wahl von Veranstaltungen aus dem Wahlpflichtmodul im Umfang von 12 ECTS Choice of courses from the compulsory elective modules I + II totalling 12 ECTS

Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworkload des Moduls <i>Workload</i>	Wahlpflichtmodul (8 SWS) / (12 ECTS) (Kontaktzeit 120h/Selbststudium 240h/ Workload 360h) Compulsory Elective I (8 SWS) / (12 ECTS) (contact time 120 h/self-study 240 h/ Workload 360 h)
Unterrichts-/Lehrsprache <i>Language of instruction</i>	Deutsch German
Häufigkeit des Angebots <i>Availability</i>	Jedes Studienjahr im Sommersemester. Every summer term
Verwendbarkeit im weiteren Studienverlauf / Level <i>Further applicability</i>	
Teilnahme werdender Mütter <i>Participation of pregnant stu- dents</i>	Unproblematisch (Ampel grün) Not problematic (traffic light green)

Wahlpflichtmodul <i>*Compulsory Elective Module</i>			
ECTS-Nr.	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>		New Work Practices <i>New Work Practices</i> (C9 SPO – M – MPM)
Studiengang <i>Field of Studies</i>	Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) <i>Master of Human Resources Management (M.A.)</i>		
Modulverantwortliche <i>Course director</i>	Prof. Dr. Ebert		
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>	3		
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>	2		
Status <i>Type</i>	Wahlpflichtmodul <i>Compulsory Elective Module</i>		
Dauer des Moduls <i>Duration</i>	1 Semester <i>1 Term</i>		
Semester <i>Term</i>	1. Semester im Vollzeitstudium 3. Semester Teilzeitstudium <i>1. Term (full time)</i> <i>3. Term (part-time)</i>		
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>	Keine <i>None</i>		
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>	Keine <i>None</i>		
Modulprüfung <i>Type of exam</i>	StA mit mdl. Präs		
Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>	- Die Studierenden verstehen die Prinzipien von New Work sowie ihre Bedeutung für moderne Personalarbeit und Organisationsentwicklung (u.a. flexible Teams, Sinnorientierung und hybride Arbeit). - Sie können zentrale Methoden und Frameworks (z. B. OKRs, Scrum, Design Thinking) beschreiben und für HR-relevante Problemstellungen im Unternehmenskontext reflektiert auswählen.		

	- Die Studierenden sind in der Lage die Rolle des HR-Managements als Enabler von Innovation, Selbstorganisation und Sinnorientierung zu reflektieren. - Sie können moderne Arbeitskonzepte so gestalten, dass sie strategische, wirtschaftliche, gesellschaftliche und arbeitsmarktrelevante Anforderungen miteinander verbinden.
Lerninhalte <i>Content</i>	- Einführung in das Konzept New Work und seine Wurzeln - Grundprinzipien moderner Arbeit: Freiheit, Selbstverantwortung, Sinnorientierung, Partizipation - Rolle des HR Management in der New Work-Transformation - Agile Frameworks und Zielsetzungsmethoden (z. B. OKRs, Scrum) - Innovationsfördernde Methoden wie Design Thinking - Agiles Lernen und Feedbacksysteme - Gestaltungsansätze für HR in dynamischen, hybriden Arbeitswelten und Schnittstelle zur Organisationsentwicklung
Internationalität <i>International applicability</i>	
Lehrmaterialien <i>Bibliography</i>	- Bergmann, F. (2020). <i>New Work – Neue Arbeit, Neue Kultur</i>, Arbor Verlag. - Hackl, B./ Wagner, M./ Attmer, L./Baumann, D. (2017). <i>New Work: Auf dem Weg zur neuen Arbeitswelt</i>, Springer. - Laloux, F. (2015). <i>Reinventing Organizations: Ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit</i>, Vahlen. - Schermuly, C. C. (2024). <i>New Work - Gute Arbeit gestalten</i>. (4th ed.). Haufe. - Weitere Materialien in der Lehrveranstaltung
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	Seminaristischer Unterricht <i>Lecture</i>
Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Wahl von Veranstaltungen aus dem Wahlpflichtmodul im Umfang von 12 ECTS <i>Choice of courses from the compulsory elective modules I + II totalling 12 ECTS</i>
Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworload des Moduls <i>Workload</i>	Wahlpflichtmodul (8 SWS) / (12 ECTS) (Kontaktzeit 120h/Selbststudium 240h/ Workload 360h)

	Compulsory Elective I (8 SWS) / (12 ECTS) (contact time 120 h/self-study 240 h/ Workload 360 h)
Unterrichts-/Lehrsprache <i>Language of instruction</i>	Deutsch German
Häufigkeit des Angebots <i>Availability</i>	Jedes Studienjahr im Sommersemester. Every summer term
Verwendbarkeit im weiteren Studienverlauf / Level <i>Further applicability</i>	
Teilnahme werdender Mütter <i>Participation of pregnant stu- dents</i>	Unproblematisch (Ampel grün) Not problematic (traffic light green)

KI in der Personalidentifikation und -entwicklung <i>*AI in staff identification and development</i>			
ECTS-Nr.	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>		KI in der Personalidentifikation und -entwicklung <i>AI in staff identification and development</i> (D 1 SPO – M - MPM)
			Workshop: KI in der Personalidentifikation und -entwicklung <i>Workshop: AI in staff identification and development</i> (D 2 SPO – M – MPM)
Studiengang <i>Field of Studies</i>		Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) <i>Master of Human Resources Management (M.A.)</i>	
Modulverantwortliche <i>Course director</i>		Prof. Dr. Sabrina Schork	
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>		6	
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>		4	
Status <i>Type</i>		Pflichtmodul <i>Compulsory Module</i>	
Dauer des Moduls <i>Duration</i>		1 Semester <i>1 Term</i>	
Semester <i>Term</i>		2. Semester im Vollzeitstudium <i>2. Term (full time)</i>	
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>		Teilnahme an der Lehrveranstaltung <i>Participation in the course</i>	
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>		Es wird empfohlen an den Übungen, Workshops, Gastveranstaltungen und sonstigen Angeboten teilzunehmen, da diese zur Prüfungs-vorbereitung dienen. <i>It is recommended to participate in the exercises, guest events and other offers, as these serve as preparation for the exam.</i>	
Modulprüfung <i>Type of exam</i>		Portfolioprüfung: Drei Teilleistungen, davon zwei Hausarbeiten, eine mit max. 1 Seite, die andere mit max. 5 Seiten, und einem mdl. LN von mind. 5 Minuten. <i>Portfolio Review</i>	

Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>	Fachkompetenzen: - Grundlagenwissen KI in der Personalentwicklung - Kenntnis wissenschaftlicher Erkenntnisse und Trends Methodenkompetenzen: - Daten und KI-Anwendungskompetenz - Analyse- und Bewertungskompetenz - Innovations- und Zukunftsdesign Überfachliche Kompetenzen: - Präsentations- & Kommunikationskompetenz - Kooperationsfähigkeit - Reflexions-/Transferfähigkeit Future Skills: - Technologische Kompetenzen - Problemlösungskompetenz - Zukunftsdesign - Selbstverantwortliches Lernen <i>Technical skills:</i> - Basic knowledge of AI in human resources development - Knowledge of scientific findings and trends <i>Methodological skills:</i> - Data and AI application skills - Analysis and evaluation skills - Innovation and future design <i>Interdisciplinary skills:</i> - Presentation and communication skills - Ability to cooperate - Ability to reflect and transfer knowledge <i>Future skills:</i> - Technological skills - Problem-solving skills - Future design - Independent learning
Lerninhalte <i>Content</i>	Seminaristischer Unterricht/Veranstaltungen: - Historischer Überblick über KI und ML und den damit verbundenen Kulturwandel i.R.d. Digitalisierung (New Work, Agiles Arbeiten etc.) - Überblick über neue Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Rollen im Personalmanagement (im Kontext der Digitalisierung)

	- Auseinandersetzung mit verschiedenen Anwendungsfällen von KI und ML in der Personalidentifikation (Status-Quo in der Wirtschaft) - Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Erkenntnissen in der Personalidentifikation beim Einsatz von KI - Ableitung von zukünftigen Entwicklungen - Auseinandersetzung mit unterschiedlichen ML und KI Anwendungsfällen in der Personalentwicklung (Status-Quo in der Wirtschaft) - Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Erkenntnissen in der Personalentwicklung beim Einsatz von KI - Ableitung zukünftiger Entwicklungen - Auseinandersetzung mit der Optimierung von Prozessen im Personalwesen durch KI (Status-Quo in der Wirtschaft) - Zukünftige Entwicklungen in Bezug auf den Einsatz von KI im Personalwesen und darüber hinaus (Bildung) - Auseinandersetzung mit möglichen Datenanalysen auf Individual- und Gruppenebene zur eigenverantwortlichen Weiterentwicklung über Institutionen hinweg - Einfluss von Führung und Motivation auf die Identifikation und - Entwicklung von Personal - Schnittmengen von Personalidentifikation und -entwicklung mit dem Leistungs- und Kompetenzmanagement - Auseinandersetzung mit Datenschutzregelungen und ethischen Aspekten im Kontext des Einsatzes von KI in der Personalidentifikation und -entwicklung - Präsentationen - Präsentationen Workshop - Nach 1. Vorlesung: Fallstudie inkl. Produktvorstellung - Nach 2. Vorlesung: Kennenlernen eines Unternehmens, das New Work und KI in der Personalidentifikation und -entwicklung einsetzt (physisch präferiert, BÜ) - Nach 8. Vorlesung: Ko-kreative Entwicklung eines Graphic Recording Zukunftsbildes zur Personalidentifikation und -entwicklung der Zukunft (Rollen versus Kompetenzprofile) - Nach 9. Vorlesung: Softwaregestützte Potenzialidentifikation und -bewertung mit Echtzeitdaten im Kurs - Nach 10. Vorlesung: Eintauchen in die Führungskultur eines Unternehmens Ihrer Wahl - Nach 11. Vorlesung: Softwaregestützte Analysen mit einer Software aus dem Markt (Gastvortrag) - Nach 12. Vorlesung: Vorbereitung der Präsentationen
--	---

	Lecture - Historical overview of AI and ML and the associated cultural change in the context of digitalization (new work, agile working, etc.) - Overview of new tasks, responsibilities, and roles in human resource management (in the context of digitalization) - Examination of various use cases of AI and ML in personnel identification (status quo in the economy) - Examination of scientific findings in personnel identification when using AI - Derivation of future developments - Examination of different ML and AI use cases in personnel development (status quo in the economy) - Examination of scientific findings in personnel development when using AI - Derivation of future developments - Examination of the optimization of processes in human resources through AI (status quo in the economy) - Future developments in relation to the use of AI in human resources and beyond (education) - Examination of possible data analyses at the individual and group level for independent further development across institutions - Influence of leadership and motivation on the identification and development of personnel - Intersections of personnel identification and development with performance and competence management - Examination of data protection regulations and ethical aspects in the context of the use of AI in personnel identification and development - Presentations - Presentations Workshop - After the first lecture: SHL case study including product presentation - After the second lecture: Getting to know a company that uses New Work and AI in personnel identification and development (preferably in person, BÜ) - After the eighth lecture: Co-creative development of a graphic recording of a vision for the future of personnel identification and development (roles versus competency profiles) - After the ninth lecture: Software-supported potential identification and evaluation with real-time data in the course - After the 10th lecture: Immersion in the leadership culture of a company of your choice
--	---

	- After Lecture 11: Software-supported analyses using commercially available software (guest lecture) - After the 12th lecture: Preparation of presentations
Internationalität International applicability	Thematisiert werden englischsprachige Videos, Bücher und wissenschaftliche Studien. English-language videos, books and scientific studies will be discussed.
Lehrmaterialien Bibliography	Deutschsprachig: - Klostermann, C. & Kirchhoff, A., 2025. Veränderungen der Personalentwicklung durch den Einsatz von KI-Systemen. In: R. Korte & S. Schacht, Hrsg. Future Skills in Human Resource Management und Corporate Learning. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 285–300. - Springer, P., 2025. Potential benefits and challenges of artificial intelligence in human (public sector) HR practices. Zeitschrift für öffentliche Verwaltung, 14(1), S. 1–15. - Michl, T., 2025. Human Resource Information Systems in Personnel Development and Talent Management. Wiesbaden: Springer Gabler. Englischsprachig: - Ekuma, K.J., 2024. Artificial Intelligence and Automation in Human Resource Development: A Systematic Review. Human Resource Development International, 27(2), pp. 123–145. - Gélinas, A., Lajoie, S.P., Doleck, T. & Bazalais, P., 2022. Artificial Intelligence in Human Resources Management: A Review and Research Agenda. Pacific Asia Journal of the Association for Information Systems, 14(6), pp. 1–40. - PLOS One, 2024. Artificial intelligence in human resource development: An umbrella review. PLOS ONE, 19(4), e0310125. - Hamouche, S., El Akremi, A., Alnuaimi, B.K. & Singh, S.K., 2023. Systematic bibliometric review of artificial intelligence in human resource development: insights for HRD researchers, practitioners and policymakers. European Journal of Training and Development, 48(1), pp. 1–28. - Qin, H., Zhang, Y., Xu, Q., Li, X. & Zhao, L., 2023. A Comprehensive Survey of Artificial Intelligence Techniques for Talent Analytics. arXiv preprint, arXiv:2307.03195. - Nosratabadi, S., Mosavi, A., Lakner, Z. & Mardani, A., 2022. Artificial Intelligence Models and Employee Lifecycle Management: A Systematic Literature Review. arXiv preprint, arXiv:2209.07335.

	- Robert, L.P., Pierce, C.S., Marquis, L.M., Kim, S.S. & Alahmad, R., 2020. Designing Fair AI for Managing Employees in Organizations: A Review, Critique, and Design Agenda. arXiv preprint, arXiv:2002.09054. - Arakawa, R. & Yakura, H., 2022. AI for human assessment: What do professional assessors need?. arXiv preprint, arXiv:2204.08471.
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	- Seminaristischer Unterricht <i>Lecture</i> - Übungen <i>Practice</i> - Fallstudie <i>Case Study</i>
Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	KI in der Personalidentifikation und -entwicklung <i>AI in staff identification and development</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Workshop: KI in der Personalidentifikation und -entwicklung <i>Workshop: AI in staff identification and development</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h)
Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworload des Moduls <i>Workload</i>	KI in der Personalidentifikation und -entwicklung (4 SWS) / (6 ECTS) (Kontaktzeit 60h/Selbststudium 120h/ Workload 180h) <i>AI in staff identification and development</i> (4 SWS) / (6 ECTS) (contact time 60 h/self-study 120 h/ Workload 180 h)
Unterrichts-/Lehrsprache <i>Language of instruction</i>	Deutsch <i>German</i>
Häufigkeit des Angebots <i>Availability</i>	Jedes Studienjahr im Wintersemester. <i>Every winter term</i>
Verwendbarkeit im weiteren Studienverlauf / Level <i>Further applicability</i>	
Teilnahme werdender Mütter <i>Participation of pregnant students</i>	Unproblematisch (Ampel grün) <i>Not problematic (traffic light green)</i>

Management von HR-Prozessen und Personalentwicklung <i>*Management of HR processes and HR development</i>			
ECTS-Nr.	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>		Skill- und Education Management in der Personalentwicklung <i>Skill and education management in HR development</i> (E 1 SPO – M - MPM)
Studiengang <i>Field of Studies</i>		Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) <i>Master of Human Resources Management (M.A.)</i>	
Modulverantwortliche <i>Course director</i>		Prof. Dr. Achenbach	
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>		3	
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>		2	
Status <i>Type</i>		Pflichtmodul <i>Compulsory Module</i>	
Dauer des Moduls <i>Duration</i>		1 Semester <i>1 Term</i>	
Semester <i>Term</i>		2. Semester im Vollzeitstudium <i>2. Term (full time)</i>	
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>		Keine	
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>		Keine	
Modulprüfung <i>Type of exam</i>		PrA/StA mit mdl. Prés. oder schr.P 60-90 min	
Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>		Die Studierende kennen die Struktur des privaten wie öffentlichen deutschen Weiterbildungs- und Bildungsmarktes. Sie sind fähig zur strategischen Analyse des Bildungsmarktes sowie in der Lage selbständig Entscheidungen zur unternehmerischen Personalentwicklung zu planen, zu begründen und zu entscheiden.	

	Absolventinnen und Absolventen des Moduls sind befähigt, praktisch und operativ in entweder Unternehmen oder Bildungs- und Weiterbildungsunternehmen eigenständig Bildungsmaßnahmen zu konzipieren und durchzuführen. Sie sind dabei in der Lage Verfahren der Bedarfsanalyse, der Personalbeurteilung, der Kompetenzmessung, des Skillmanagements und der Arbeitsbewertung anzuwenden. Sie können verschiedene Bildungs- und Weiterbildungsformate unterscheiden und deren Nutzungsmöglichkeiten für die unternehmerische Personalentwicklung bewerten und organisieren.
Lerninhalte <i>Content</i>	• Strategisches Bildungsmanagement: Education as a Business - Der Bildungs- und Weiterbildungsmarkt - Träger, Akteure und Governance des Bildungs- und Weiterbildungsmarktes Unternehmerisches Kompetenzmanagement und Konzeption der Personalentwicklung: • Skill-Management • Kompetenzen und Kompetenzmessung • Arbeitsbewertung • Personalbeurteilung • Bedarfsanalyse • Make or Buy in der Personalentwicklung • Konzeption und Organisation der Personalentwicklung • Konzeption von Studienformaten • Akkreditierung von Studienformaten • Formen der Berufsausbildung, Fort- und Weiterbildung und Studium • Anerkennung von Berufs- und Studienabschlüssen
Internationalität <i>International applicability</i>	Universelle Konzepte der Personalentwicklung und des Management Development
Lehrmaterialien <i>Bibliography</i>	Becker, M. (2023): Personalentwicklung, 7.Aufl., Stuttgart 2023 Hanft, A./Kretschmer, S./Maschwitz, A. (2020): Organisation und Management von Studium, Lehre und Weiterbildung an Hochschulen, Münster/New York 2020 North, K./Reinhardt, K./Sieber-Suter, B. (2018): Kompetenzmanagement in der Praxis, 3.Aufl., Wiesbaden 2018 Ferner: Aktuelle Veröffentlichungen zur Bildungs- und Berufsforschung des BIBB https://www.bibb.de und des DIPF

	https://www.dipf.de/de/institut/arbeitsbereiche-servicebereiche/deutscher-bildungsserver Berufsanerkennung in Deutschland: https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php ; https://anabin.kmk.org/cms/public/startseite Weitere Medien werden in der Veranstaltung ausgegeben
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	- Seminaristischer Unterricht; Übung, Geleitete Lit.recherche <i>Lecture, Practise, Instructed research in literature</i>
Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Skill- und Education Management in der Personalentwicklung Skill and Education Management in HR Development (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Coaching und Mentoring <i>Coaching and Mentoring</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Geschäftsprozesse im Personalmanagement <i>Business Processes in HR Management</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h)
Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworkload des Moduls <i>Workload</i>	Management von HR-Prozessen und Personalentwicklung (6 SWS) / (9 ECTS) (Kontaktzeit 90h/Selbststudium 180h/ Workload 270h) <i>Management of HR processes and HR development</i> (4 SWS) / (6 ECTS) (contact time 90 h/self-study 180 h/ Workload 270 h)
Unterrichts-/Lehrsprache <i>Language of instruction</i>	Deutsch <i>German</i>
Häufigkeit des Angebots <i>Availability</i>	Jedes Studienjahr im Wintersemester. <i>Every winter term</i>
Verwendbarkeit im weiteren Studienverlauf / Level <i>Further applicability</i>	
Teilnahme werdender Mütter <i>Participation of pregnant students</i>	Unproblematisch (Ampel grün) <i>Not problematic (traffic light green)</i>

Management von HR-Prozessen und Personalentwicklung <i>*Management of HR processes and HR development</i>			
ECTS-Nr.	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>		Coaching und Mentoring <i>Coaching and Mentoring</i> (E 2 SPO – M - MPM)
Studiengang <i>Field of Studies</i>		Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) <i>Master of Human Resources Management (M.A.)</i>	
Modulverantwortliche <i>Course director</i>		N.N.	
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>		3	
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>		2	
Status <i>Type</i>		Pflichtmodul <i>Compulsory Module</i>	
Dauer des Moduls <i>Duration</i>		1 Semester <i>1 Term</i>	
Semester <i>Term</i>		2. Semester im Vollzeitstudium <i>2. Term (full time)</i>	
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>		keine	
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>		keine	
Modulprüfung <i>Type of exam</i>		PrA/StA mit mdl.Präs. oder schrP 60-90 min	
Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>		Die Studierenden sind in der Lage, auf der Basis identifizierter und bewerteter Potentiale des Fach- und Führungskräfte nachwuchses im Rahmen eines Talentmanagements, Entscheidungen zu Karriere und Nachfolgeplanung zu treffen. Sie verstehen die Rolle und die Verfahren von Mentoring, Reverse Mentoring und können diese als Coaches und Mentoren praktisch anwenden.	

	Sie sehen die Vorteile, aber auch die Herausforderungen, ein Reverse Mentoring im Unternehmen zu etablieren, und können Reverse Mentoring Projekte eigenständig initiieren, planen, organisieren und durchführen.
Lerninhalte <i>Content</i>	• Talentmanagement, Karriere- und Nachfolgeplanung • Lebenszyklusbasierte Personalentwicklung • Coaching • Mentoring • Mentor und Mentee • Reverse Mentoring
Internationalität <i>International applicability</i>	Universelle Konzepte
Lehrmaterialien <i>Bibliography</i>	Graf, N./Edelkraut, F. (2017): Mentoring, 2. Aufl., Wiesbaden 2017 Jauslin, S./Hernandez, J./Schulte, V. (2021): Reverse Mentoring, Stuttgart 2021 Kraft, N.C. (2024): Erfolgreiche Implementierung von Coaching und Mentoring in Unternehmen; Springer Gabler, Essential; https://doi.org/10.1007/978-3-662-69553-1, Berlin/Heidelberg, 2024 Weitere Medien in den Veranstaltungen
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	- Seminaristischer Unterricht, Übung, Projekt als Fallstudie; geleitete Literaturrecherche - <i>Lecture, Practise, Project as a Case, Structured research of literature</i>
Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Skill- und Education Management in der Personalentwicklung <i>Skill and Education Management in HR Development</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Coaching und Mentoring <i>Coaching and Mentoring</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Geschäftsprozesse im Personalmanagement <i>Business Processes in HR Management</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h)
Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworkload des Moduls <i>Workload</i>	Management von HR-Prozessen und Personalentwicklung (6 SWS) / (9 ECTS) (Kontaktzeit 90h/Selbststudium 180h/ Workload 270h)

	Management of HR processes and HR development (4 SWS) / (6 ECTS) (contact time 90 h/self-study 180 h/ Workload 270 h)
Unterrichts-/Lehrsprache <i>Language of instruction</i>	Deutsch German
Häufigkeit des Angebots <i>Availability</i>	Jedes Studienjahr im Wintersemester. Every winter term
Verwendbarkeit im weiteren Studienverlauf / Level <i>Further applicability</i>	
Teilnahme werdender Mütter <i>Participation of pregnant stu- dents</i>	Unproblematisch (Ampel grün) Not problematic (traffic light green)

Management von HR-Prozessen und Personalentwicklung <i>*Management of HR processes and HR development</i>			
ECTS-Nr.	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>		Geschäftsprozesse im Personalmanagement <i>Business Processes in HR Management</i> (E 3 SPO – M - MPM)
Studiengang <i>Field of Studies</i>		Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) <i>Master of Human Resources Management (M.A.)</i>	
Modulverantwortliche <i>Course director</i>		Prof. Dr. Hufgard	
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>		3	
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>		2	
Status <i>Type</i>		Pflichtmodul <i>Compulsory Module</i>	
Dauer des Moduls <i>Duration</i>		1 Semester 1 Term	
Semester <i>Term</i>		2. Semester im Vollzeitstudium 2. Term (full time)	
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>		Grundlegende Kenntnisse der Wirtschaftsinformatik und Unternehmensorganisation auf Bachelor Niveau (DQR 6) eines Studiums an der TH Aschaffenburg, z.B. „Betriebswirtschaft und Recht“ oder „Betriebswirtschaft“; oder aus einschlägigen betriebswirtschaftlichen oder verwandten Studienabschlüssen.	
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>		Keine	
Modulprüfung <i>Type of exam</i>		PrA/StA (5 Seiten) ohne mdl.Präs. In Form von: Eine Erfolgreiche Durchführung der HCM-Fallstudie am SAP-System S/HANA (Erstellung 5 Seiten Dokumentation als Nachweis)	
Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>		Im Modul „Geschäftsprozesse im Personalmanagement“ erwerben die Studierenden die Fähigkeiten, Einsatzszenarien	

	und Vorteile von Anwendungssoftware für Personalmanagement selbstständig zu erkennen und zu beurteilen. Durch die eigenständige Arbeit (Durchführung einer Fallstudie) mit einem modernen in Unternehmen eingesetzten ERP-System verschaffen sich die Studierenden praktische Einblicke in integrierte (Personal-) Geschäftsprozesse. Durch die Fallstudie entwickelt die Studierenden eine ganzheitliche Perspektive auf die Werteflüsse in der Ablauforganisation. Dieses Wissen ist verknüpft mit theoretischen Kenntnissen und wissenschaftlichen Methoden. Darüber hinaus sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Durchführung des Moduls fähig, im Hintergrund ablaufende Funktionen, Analysemöglichkeiten und Integrationsbeziehungen einer Unternehmenssoftware zu identifizieren und zu beurteilen. Die Studierenden sind damit in der Lage unterschiedliche betriebswirtschaftliche Methoden an Prozessschritte auf Basis einer Unternehmenssoftware anzuknüpfen.
Lerninhalte <i>Content</i>	Geschäftsprozesse gestalten Markt für Personalsoftware Organisationsstruktur und Stammdaten im Personalwesen Organisationsmanagement mit Personalsoftwareprogrammen zu - Personaladministration - Personalbeschaffung - Personalentwicklung - Talentmanagement - Performancemanagement - Personalcontrolling und ESS/MSS Fallstudie: Verstehen und Ausführen eines integrierten Einstellungsprozesses
Internationalität <i>International applicability</i>	Der Lehrgegenstand ist per se ein internationaler, auch wenn Abweichungen aufgrund landesspezifischer Gesetze vorgegeben sind. Die Fallstudien können in deutscher und englischer Sprache bearbeitet werden
Lehrmaterialien <i>Bibliography</i>	Fachbücher: Hufgard A, Rauff S, Zinow R (2015): SAP Cloud. Szenarien, Lösungen und Technologie. Gärtner C, Lübke C, et.al. (2022): SAP-Personalwirtschaft: Ihr Alltagshelfer für SAP ERP HCM. InfoWave MRV (2024) Learn SAP S/4HANA HCM (Human Capital Management) : Essential Tools for Empowering HR

	Operations and Workforce Management for Professionals (English Edition). Harr M.D., Obertreis H., Schütte R. (2025): Quo Vadis Human Resource Information Systems: von einem administrativen Prozess- hin zu einem strategischen Kompetenzverständnis. Sonstiges: https://help.sap.com/docs/portfolio-category/HR_AND_PEOPLE_ENGAGEMENT Weiteres aktuelles Material in der Vorlesung. Weiteres aktuelles Material in den Veranstaltungen/Lernplattform
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	- Seminaristischer Unterricht - Lecture - Übung - Practice - Fallstudien - Case Study - Workshop - Workshop - Geleitete Literaturrecherche - Instructed research
Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Skill- und Education Management in der Personalentwicklung Skill and Education Management in HR Development (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Coaching und Mentoring Coaching and Mentoring (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Geschäftsprozesse im Personalmanagement Business Processes in HR Management (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h)
Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworkload des Moduls <i>Workload</i>	Management von HR-Prozessen und Personalentwicklung (6 SWS) / (9 ECTS) (Kontaktzeit 90h/Selbststudium 180h/ Workload 270h) Management of HR processes and HR development (4 SWS) / (6 ECTS) (contact time 90 h/self-study 180 h/ Workload 270 h)

Unterrichts-/Lehrsprache <i>Language of instruction</i>	Deutsch German
Häufigkeit des Angebots <i>Availability</i>	Jedes Studienjahr im Wintersemester. Every winter term
Verwendbarkeit im weiteren Studienverlauf / Level <i>Further applicability</i>	Eine Masterthesis kann anschließen Masterthesis as next step
Teilnahme werdender Mütter <i>Participation of pregnant students</i>	Unproblematisch (Ampel grün) Not problematic (traffic light green)

Vertiefung Personalmanagement <i>*Advanced Human Resources Management</i>			
ECTS-Nr.	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>		Vertiefte Rechtsfragen des Personalmanagements <i>Advanced Legal Issues of HR Management</i> (F 1 SPO – M - MPM)
Studiengang <i>Field of Studies</i>		Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) <i>Master of Human Resources Management (M.A.)</i>	
Modulverantwortliche <i>Course director</i>		Prof. Dr. Hirdina	
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>		3	
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>		2	
Status <i>Type</i>		Pflichtmodul <i>Compulsory Module</i>	
Dauer des Moduls <i>Duration</i>		1 Semester <i>1 Term</i>	
Semester <i>Term</i>		2. Semester im Vollzeitstudium <i>2. Term (full time)</i>	
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>		keine	
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>		keine	
Modulprüfung <i>Type of exam</i>		schrP 120 - 180 min. zu je 33,3 % Vertiefte Rechtsfragen des Personalmanagements Employer Branding, Recruiting und Onboarding Workshop: Aktuelle Herausforderungen des Personalmanagements	
Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>		- Verstehen und eigenverantwortliches Anwenden der zentralen individualarbeitsrechtlichen Bausteine für das praktische Personalmanagement.	

	- Verstehen und eigenverantwortliche Handhabung des kollektiven Arbeitsrechts; Befähigung der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat; Befähigung zur Anwendung tarifvertraglicher Rechtsnormen und Umgang mit Streiks. - Befähigung zur eigenverantwortlichen Führung eines Rechtsstreits vor dem Arbeitsgericht - Befähigung zur Umsetzung einer Auslandsentsendung - Durchdringen des Individualarbeitsrechts und des kollektiven Arbeitsrechts für wissenschaftliche Fragestellungen. - Understanding and independent application of the central building blocks of individual employment law for practical personnel management. - Understanding and independent handling of collective labor law; ability to cooperate with the works council; ability to apply legal norms of collective agreements and deal with strikes. - Ability to independently conduct a legal dispute before the labor court - Ability to implement a posting abroad - Understanding individual labor law and collective labor law for scientific questions.
Lerninhalte Content	- Vertieftes Individualarbeitsrecht: Rechtsfragen im Bewerbungsverfahren, Vertragstypen, Vertragsinhalt, Arbeitszeit, Arbeitsort, Homeoffice, Remote Work, Urlaub, Arbeitsunfähigkeit, Elternzeit, Teilzeit, Pflegezeit, Befristung, Arbeitszeitkonten, Freistellung, Inhalt der Arbeitsleistung, Arbeitnehmerhaftung, Kündigung, Auflösungsvertrag, Personalakte, Arbeitnehmerbeurteilungen, Arbeitszeugnis; Berufsausbildung, Praktikum, Werkstudierende, Freelancer, Zeitarbeit, Subunternehmertum. - Vertieftes Kollektivarbeitsrecht: Betriebsverfassungsrecht, Mitbestimmung in personellen, sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten, zwingende und freiwillige Betriebsvereinbarungen; Tarfrecht: Streik und Aussperrung, Arten von Tarifverträgen, Inhalt von Tarifverträgen, Tarifeinheit, Tarifkonkurrenz, Tarifpluralität; Betriebsrenten. - Sozialversicherungsrecht: Sozialversicherungszweige, Bedeutung der Sozialversicherungszweige für das Arbeitsverhältnis. - Verfahrensschritte im Arbeitsgerichtsprozess - Internationales Arbeitsrecht - In-depth individual employment law: legal issues in the application process, contract types, contract content, working hours, place of work, home office, remote work, vacation, incapacity for work, parental leave, part-time work, care leave, fixed-term contracts, working time accounts, leave of absence, content of work performance, employee liability, termination, termination agreement,

	personnel file, employee appraisals, reference; vocational training, internships, working students, freelancers, temporary work, subcontracting. - In-depth collective employment law: works constitution law, co-determination in personnel, social and economic matters, mandatory and voluntary works agreements; collective bargaining law: strikes and lockouts, types of collective agreements, content of collective agreements, collective bargaining unit, collective bargaining competition, collective bargaining plurality; occupational pensions. - Social security law: social security branches, significance of social security branches for the employment relationship. - Procedural steps in labor court proceedings - International labor law
Internationalität <i>International applicability</i>	Grenzüberschreitender Arbeitseinsatz mit Bezügen zum Steuer- und Sozialversicherungsrecht; Bestimmung des einschlägigen nationalen Arbeitsrechts <i>Cross-border employment with reference to tax and social security law; determination of the relevant national employment law</i>
Lehrmaterialien <i>Bibliography</i>	- Hirdina, Arbeitsrecht, 6. Auflage, Nomos Verlag, 2024 - Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) - Schaub, Arbeitsrechtshandbuch - Juristische Kommentare und Formulare zum Arbeitsrecht, Beck-online-Datenbank
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	- Seminaristischer Unterricht <i>Lecture</i> - Übung <i>Practice</i> - Fallstudien <i>Case Study</i> - Geleitete Literaturrecherche <i>Instructed research</i>
Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Vertiefte Rechtsfragen des Personalmanagements <i>Advanced Legal Issues of HR Management</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Employer Branding, Recruiting und Onboarding <i>Employer Branding, Recruiting and Onboarding</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Remote Working <i>Remote Working</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h)

	Workshop: Aktuelle Herausforderungen es Personalmanagements Workshop: Current Challenges of HR Management (4 SWS) / (6 ECTS) (Kontaktzeit 60h/Selbststudium 120h/ Workload 180h)
Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworkload des Moduls Workload	Vertiefung Personalmanagement (10 SWS) / (15 ECTS) (Kontaktzeit 150h/Selbststudium 300h/ Workload 450h) Advanced HRM
Unterrichts-/Lehrsprache Language of instruction	Deutsch German
Häufigkeit des Angebots Availability	Jedes Studienjahr im Wintersemester. Every winter term
Verwendbarkeit im weiteren Studienverlauf / Level Further applicability	Eine Masterthese kann aus den Inhalten (der Vertiefung – Kurse und workshop - insgesamt) entwickelt werden Evolving Master Thesis out of content of the module Advanced HRM is possible and preferable
Teilnahme werdender Mütter Participation of pregnant students	Unproblematisch (Ampel grün) Not problematic (traffic light green)

Vertiefung Personalmanagement: Employer Branding, Recruiting und Onboarding <i>*Advanced Human Resources Management</i>			
ECTS-Nr.	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>		Employer Branding, Recruiting und Onboarding Employer Branding, Recruiting und Onboarding (F 2 SPO – M - MPM)
Studiengang <i>Field of Studies</i>		Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) Master of Human Resources Management (M.A.)	
Modulverantwortliche <i>Course director</i>		Prof. Dr. Achenbach	
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>		3	
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>		2	
Status <i>Type</i>		Pflichtmodul <i>Compulsory Module</i>	
Dauer des Moduls <i>Duration</i>		1 Semester <i>1 Term</i>	
Semester <i>Term</i>		2. Semester im Vollzeitstudium <i>2. Term (full time)</i>	
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>		keine	
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>		keine	
Modulprüfung <i>Type of exam</i>		schrP 120 - 180 min. zu je 33,3 % Vertiefte Rechtsfragen des Personalmanagements Employer Branding, Recruiting und Onboarding Workshop: Aktuelle Herausforderungen es Personalmanagements	
Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>		Die Studierenden erlernen auf der Basis der mikroökonomischen Theorie des externen, des internen und des betriebsnahen Arbeitsmarktes Vor- und Nachteil von Rekrutierungsformen und sind in der Lage als Personalverantwortliche die Personalpolitik im Bereich der Personalgewinnung zu konzi-	

	pieren, zu entscheiden und zu gestalten. Sie entwickeln dabei ein tiefes Verständnis für die Funktionsweise des Matchings von Angebot und Nachfrage und können die Erkenntnisse der Theorie in ihre eigene Praxis transferieren. Sie werden dabei als Personalverantwortliche befähigt, ein kritisches Bewußtsein hinsichtlich der eigenen Attraktivität als Arbeitgeber zu entwickeln. Sie können selbständig erlernte Verfahren des Personalmarketings anwenden und eine Arbeitgebermarke im Sinne eines Employer und Employeebrandings aufbauen und erfolgreich halten. Die Studierenden beherrschen die Personalbeschaffung als Ganzes und können zielgruppenspezifisch Rekrutierungskanäle wählen und moderne Formen des Recruitings anwenden. Sie sind zudem auf der Instrumentalebene weiter in der Lage, von der Stellenausschreibung über das Führen von Vorstellungsgesprächen und Auswahl und Vertragsgestaltung bis zum Onboarding den gesamten Personalgewinnungsprozess selbständig durchzuführen. Based on microeconomic theory of external, internal, and company-specific labor markets, students learn the advantages and disadvantages of different forms of recruitment and, as HR managers, are able to design, decide on, and shape HR policy in the area of personnel recruitment. In doing so, they develop a deep understanding of how supply and demand matching works and can transfer the insights gained from theory into their own practice. As HR managers, they will be empowered to develop a critical awareness of their own attractiveness as employers. They will be able to independently apply learned personnel marketing procedures and build and successfully maintain an employer brand in the sense of employer and employee branding. Students will master recruitment as a whole and will be able to select target group-specific recruitment channels and apply modern forms of recruiting. At the instrumental level, they will also be able to independently carry out the entire recruitment process, from job postings to conducting interviews, selection, contract design, and onboarding.
Lerninhalte Content	- Arbeitsmarkttheorie und unternehmerische Politik der Personalgewinnung in der Praxis: Arbeitsmarktsegmente: - Theorien des Externen Arbeitsmarktes: Heterogenität, Intransparenz, Quasi Rente, signaling, screening, self selection, Spezifität des Humanvermögens, Warteschlangentheorie, ex post settlement

	- Theorie des Internen Arbeitsmarktes, shirking, labor turnover, gift exchange, adverse selection; custom at the workplace und Karriereforschung; Tournaments und Aufbau eines internen A`marktes - Theorie des betriebsnahen Arbeitsmarktes, Matching durch Reputation, Empfehlung, Vertrauen, Social Media und Active Sourcing • Unternehmerische Personalpolitik im Arbeitgeberimage und Recruiting: • Personalmarketing und Employerbranding - Aufbau einer Arbeitgebermarke - Zielgruppen und Vertriebskanäle - Funktionen des Personalmarketings - Konzepte des Employerbrandings/Employee-branding - Markenrad des Personalmarketings - Aufbau von Personas - Durchführung EB - Arbeitgeberplattformen und Marktintermediäre - Unternehmensvideos • Recruiting: Bewerbungsverfahren und Stellenausschreibung; anonymisierte Ausschreibung • Rekrutierungskanäle in der Praxis/Online/Social media • Modern Recruiting/Altersgruppenspezifisches Recruiting/Reverse Recruiting/Active Sourcing • Mobile Recruiting • Bewerbungsvideos • Verfahren der Personalauswahl • Vorstellungsgespräch und Gehaltsverhandlung • Konzepte, Chancen und Risiken des Onboarding • Labor market theory and corporate recruitment policy in practice: Labor market segments: - Theories of the external labor market: heterogeneity, lack of transparency, quasi-rent, signaling, screening, self-selection, specificity of human capital, queueing theory, ex post settlement - Theory of the internal labor market, shirking, labor turnover, gift exchange, adverse selection; customs at the workplace and career research; tournaments and development of an internal A' market - Theory of the company-oriented labor market, matching through reputation, recommendation, trust, social media, and active sourcing • Entrepreneurial HR policy in employer image and recruiting: • HR marketing and employer branding - Building an employer brand - Target groups and distribution channels
--	--

	- Functions of HR marketing - Concepts of employer branding/employee branding - HR marketing brand wheel - Building personas - Implementation of EB - Employer platforms and market intermediaries - Corporate videos • Recruiting: Application process and job posting; anonymous job posting • Recruitment channels in practice/online/social media • Modern recruiting/age group-specific recruiting/reverse recruiting/active sourcing • Mobile recruiting • Application videos • Personnel selection procedures • Job interviews and salary negotiations • Concepts, opportunities, and risks of onboarding
Internationalität	Universelle Konzepte des Recruitings, Selektion, Onboarding
Lehrmaterialien <i>Bibliography</i>	- Achenbach, W. (2003): Personalmanagement für Führungs- und Fachkräfte, Wiesbaden 2003 - Achenbach, W./Feldhoff, P./Dürselen, K.E. (2022): Nachhaltige Vergütung von Bankvorständen, Wiesbaden 2022 - Akerlof, G.A. (1982) Labor contracts as partial gift exchange, Quarterley Journal of Economics, 96.Jg. 1982, S.543-569 - Alewell, D. (1993): Interne Arbeitsmärkte, Hamburg 1993 - Dannhäuser, R. (Hg.) (2023): Praxishandbuch Social Media recruiting, 5. Aufl, Wiesbaden 2023 - Weitzel, T./u.a. (2020): Social Recruiting and Active Sourcing, Studie im Auftrag von monster worldwide (pdf), Eschborn, 2020 - Weitere Materialien werden in der Veranstaltung/Lernplattform gegeben
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	- Seminaristischer Unterricht <i>Lecture</i> - Übung <i>Practice</i> - Fallstudien <i>Case Study</i> - Geleitete Literaturrecherche <i>Instructed research</i>
Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Vertiefte Rechtsfragen des Personalmanagements <i>Advanced Legal Issues of HR Management</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Employer Branding, Recruiting und Onboarding

	Employer Branding, Recruiting and Onboarding (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Remote Working Remote Working (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Workshop: Aktuelle Herausforderungen des Personalmanagements Workshop: Current Challenges of HR Management (4 SWS) / (6 ECTS) (Kontaktzeit 60h/Selbststudium 120h/ Workload 180h)
Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworkload des Moduls Workload	Vertiefung Personalmanagement (10 SWS) / (15 ECTS) (Kontaktzeit 150h/Selbststudium 300h/ Workload 450h) Management of HR processes and HR development (10 SWS) / (15 ECTS) (contact time 150 h/self-study 300 h/ Workload 450 h)
Unterrichts-/Lehrsprache Language of instruction	Deutsch German
Häufigkeit des Angebots Availability	Jedes Studienjahr im Wintersemester. Every winter term
Verwendbarkeit im weiteren Studienverlauf / Level Further applicability	Eine Masterthese kann aus den Inhalten (der Vertiefung – Kurse und workshop - insgesamt) entwickelt werden Evolving Master Thesis out of content of the module Advanced HRM is possible and preferable
Teilnahme werdender Mütter Participation of pregnant students	Unproblematisch (Ampel grün) Not problematic (traffic light green)

Vertiefung Personalmanagement <i>*Advanced Human Resources Management</i>			
ECTS-Nr.	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>		Remote Working <i>Remote Working</i> (F 3 SPO – M - MPM)
Studiengang <i>Field of Studies</i>		Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) <i>Master of Human Resources Management (M.A.)</i>	
Modulverantwortliche <i>Course director</i>		Prof. Dr. Achenbach/N.N.	
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>		3	
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>		2	
Status <i>Type</i>		Pflichtmodul <i>Compulsory Module</i>	
Dauer des Moduls <i>Duration</i>		1 Semester <i>1 Term</i>	
Semester <i>Term</i>		2. Semester im Vollzeitstudium <i>2. Term (full time)</i>	
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>		keine	
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>		keine	
Modulprüfung <i>Type of exam</i>		schrP 120 - 180 min. zu je 33,3 % Vertiefte Rechtsfragen des Personalmanagements Employer Branding, Recruiting und Onboarding Workshop: Aktuelle Herausforderungen es Personalmanagements	
Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>		Die Studierenden kennen das Konzept von New Work und Formen des Remote Working. Sie sind sich der großen Bedeutung einer Work-Life-Balance und einer Arbeitszufriedenheit, die auf eine stimmige und nach den Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen ausgerichtete	

	Arbeitsorganisation für die Attraktivität als Arbeitgeber hat, bewußt. Sie sind befähigt, theoretisch wie praktisch im Personaleinsatz arbeitsorganisatorisch die Bedürfnisse des Unternehmens: Produktivität und Kundenzufriedenheit; und der Mitarbeiter:innen: Motivation und WLB, in Einklang zu bringen. Sie können dabei als fachkompetente Personaler:innen Formen und Konzepte des Remote Workings im Unternehmen gestaltend anwenden, bzw. Fachabteilungen bei der Einführung beratend unterstützen. Sie kennen moderne Formen des digital leadership und der Führung in Teilzeit und können diese gestalterisch im Unternehmen integrieren.
Lerninhalte <i>Content</i>	• Personaleinsatzplanung und Mitarbeiterbedürfnisse • Trend: New Work, Remote Working und Work-Life-Balance • Paradigmen der Arbeitswelt: Vom traditionellen Arbeitsmodell über Blended Lifestyle zur Work-Life-Separation • Handlungsfreiheit und Selbstbestimmung/Demokratisierung des Arbeitsverhältnisses • Arbeitszufriedenheit: Sinn, Glück und Arbeitsorganisation: - Formen des Remoteworking; Sabbaticals, Teilzeit, Job Sharing, Führung in Teilzeit - Arbeitsraumflexibilisierung, insbes. Homeoffice und Mobile Working - Konzepte und Formen der Arbeitszeitflexibilisierung • Remote Working und Digitalisierung
Internationalität <i>International applicability</i>	Universelle Konzepte des New Work und Remote Working; Remote Working kann in grenzüberschreitendem Kontext geschehen, z.B. workation
Lehrmaterialien <i>Bibliography</i>	- Greene, A./Sanderson, T. (2023): Remote works, o.O., Penguin Random House, 2023 - Jobst-Jürgens, V. (2021): New Work, Wiesbaden 2021 - Knappertsbusch, G./Wisskirchen, I. (2023): Die Zukunft der Arbeit; New Work mit Flexibilität und Rechtssicherheit gestalten, Wiesbaden 2023 - Müller, S. (2022): Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis, 3. Aufl., Baden-Baden 2022 - Oechsler, W.A./Paul, C. (2015): Personal und Arbeit, 10.Aufl., Berlin/München/Boston 2015 Weitere Materialien – insbesondere zu aktuellen empirischen Studien - werden in den Veranstaltungen/Lernplattform gegeben.

Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	- Seminaristischer Unterricht <i>Lecture</i> - Übung <i>Practice</i> - Fallstudien <i>Case Study</i> - Geleitete Literaturrecherche <i>Instructed research</i>
Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Vertiefte Rechtsfragen des Personalmanagements <i>Advanced Legal Issues of HR Management</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Employer Branding, Recruiting und Onboarding <i>Employer Branding, Recruiting and Onboarding</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Remote Working <i>Remote Working</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Workshop: Aktuelle Herausforderungen es Personalmanagements <i>Workshop: Current Challenges of HR Management</i> (4 SWS) / (6 ECTS) (Kontaktzeit 60h/Selbststudium 120h/ Workload 180h)
Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworkload des Moduls <i>Workload</i>	Vertiefung Personalmanagement (10 SWS) / (15 ECTS) (Kontaktzeit 150h/Selbststudium 300h/ Workload 450h) <i>Management of HR processes and HR development</i> (10 SWS) / (15 ECTS) (contact time 150 h/self-study 300 h/ Workload 450 h)
Unterrichts-/Lehrsprache <i>Language of instruction</i>	Deutsch <i>German</i>
Häufigkeit des Angebots <i>Availability</i>	Jedes Studienjahr im Wintersemester. <i>Every winter term</i>
Verwendbarkeit im weiteren Studienverlauf / Level <i>Further applicability</i>	Eine Masterthese kann aus den Inhalten der Vertiefung HRM – Kurse und workshop - insgesamt entwickelt werden <i>Evolving Master Thesis out of content of the module Advanced HRM is possible and preferable</i>
Teilnahme werdender Mütter <i>Participation of pregnant students</i>	Unproblematisch (Ampel grün) <i>Not problematic (traffic light green)</i>

Vertiefung Personalmanagement <i>*Advanced Human Resources Management</i>			
ECTS-Nr.	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>		Workshop: Aktuelle Herausforderungen des Personalmanagements <i>Workshop: Current Challenges of HR Management</i> (F 4 SPO – M - MPM)
Studiengang <i>Field of Studies</i>		Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) <i>Master of Human Resources Management (M.A.)</i>	
Modulverantwortliche <i>Course director</i>		Prof. Dr. Achenbach/Prof. Dr. Ebert	
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>		6	
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>		4	
Status <i>Type</i>		Pflichtmodul <i>Compulsory Module</i>	
Dauer des Moduls <i>Duration</i>		1 Semester <i>1 Term</i>	
Semester <i>Term</i>		2. Semester im Vollzeitstudium <i>2. Term (full time)</i>	
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>		keine	
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>		Workshop Mitarbeiterbindung: Teilnahme am workshop <i>Workshop employee retention:</i> <i>Participation in the workshop</i>	
Modulprüfung <i>Type of exam</i>		PrA StA mit mdl. Präsentation <i>Project work or seminar paper with oral presentation</i>	
Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>		Die Studierenden werden befähigt, im Rahmen einer wissenschaftlichen Seminararbeit problemorientiert ein fokussiertes Thema oder einen Teilaspekt theoretisch wie empirisch zu analysieren, zu bewerten und aus der Perspektive eines Unternehmens im Sinn einer Handlungsempfehlung praxistaugliche Vorschläge zur Gestaltung zu offerieren. Sie können wie eine „Projektleitung“ quasi „im Auftrag eines Unternehmens“ Phänomene in der Unternehmensumwelt	

	und -innenwelt analysieren, und notwendige oder erwünschte arbeitsorganisatorische Veränderungen planen, initiieren und gestaltend umsetzen – Stärken der Kompetenz zum Praxistransfer. Sie erlernen außerdem auf diese Weise die Fähigkeit zum wissenschaftlichen Arbeiten. Diese Kompetenz befähigt auch – unabhängig vom spezifischen Lerninhalt - als Vorarbeit oder Voraussetzung zum späteren Verfassen der Masterthesis.
Lerninhalte <i>Content</i>	Inhalte der Kurse des Moduls „Vertiefung Personalmanagement“: Vertiefte Rechtsfragen des Personalmanagements; Employer Branding, Recruiting und Onboarding; Remote Working werden als Seminarthemen vergeben und einer fokussierten Betrachtung und Analyse unterzogen. Die Studierenden wählen in Abstimmung mit der Seminarleitung selbstständig aus einer Auswahl von Seminarthemen ein Thema. Die Auswahl der Themen folgt den aktuellen Herausforderungen und Chancen in den genannten Kursen und kann insofern von Jahr zu Jahr alternieren.
Internationalität <i>International applicability</i>	Universelle Konzepte des Recruitings, Selektion und Remote Working
Lehrmaterialien <i>Bibliography</i>	- Siehe einzelne Kurse
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	- Geleitete Literaturrecherche <i>Instructed research</i> - - Verfassen Seminararbeit - <i>Essay writing</i> - - Präsentation - <i>Presentation</i>
Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Vertiefte Rechtsfragen des Personalmanagements <i>Advanced Legal Issues of HR Management</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Employer Branding, Recruiting und Onboarding <i>Employer Branding, Recruiting and Onboarding</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Remote Working <i>Remote Working</i> (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Workshop: Aktuelle Herausforderungen es Personalmanagements

	Workshop: Current Challenges of HR Management (4 SWS) / (6 ECTS) (Kontaktzeit 60h/Selbststudium 120h/ Workload 180h)
Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworkload des Moduls Workload	Vertiefung Personalmanagement (10 SWS) / (15 ECTS) (Kontaktzeit 150h/Selbststudium 300h/ Workload 450h) Management of HR processes and HR development (10 SWS) / (15 ECTS) (contact time 150 h/self-study 300 h/ Workload 450 h)
Unterrichts-/Lehrsprache Language of instruction	Deutsch German
Häufigkeit des Angebots Availability	Jedes Studienjahr im Wintersemester. Every winter term
Verwendbarkeit im weiteren Studienverlauf / Level Further applicability	
Teilnahme werdender Mütter Participation of pregnant students	Unproblematisch (Ampel grün) Not problematic (traffic light green)

Mitarbeiterbindung in Theorie und Praxis <i>*Employee Retention in Theory and Practice</i>			
ECTS-Nr.	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>		Vergütung und Mitarbeiterbindung <i>Remuneration and employee retention</i> (G1 SPO – M - MPM)
			Workshop: Mitarbeiterbindung <i>Workshop: employee retention</i> (G 2 SPO – M – MPM)
Studiengang <i>Field of Studies</i>		Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) <i>Master of Human Resources Management (M.A.)</i>	
Modulverantwortliche <i>Course director</i>		Prof. Dr. Achenbach	
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>		5	
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>		4	
Status <i>Type</i>		Pflichtmodul <i>Compulsory Module</i>	
Dauer des Moduls <i>Duration</i>		1 Semester <i>1 Term</i>	
Semester <i>Term</i>		2. Semester im Vollzeitstudium <i>2. Term (full time)</i>	
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>		keine	
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>		Workshop Mitarbeiterbindung: <i>Workshop employee retention:</i> Teilnahme an der Lehrveranstaltung <i>Participation in the course</i>	
Modulprüfung <i>Type of exam</i>		Vergütung und Mitarbeiterbindung: PrA/StA mit mdl. Prés. oder schrP 60-90 min. <i>Remuneration and employee retention</i> <i>Project work or seminar paper with oral presentation or written exam (60-90 Min.)</i> Workshop Mitarbeiterbindung: PrA/StA mit mdl. Prés. <i>Workshop Employee Retention</i> <i>Project work or seminar paper with oral presentation</i>	

Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>	Die Studierenden kennen unterschiedliche Formen, Verfahren und Wirkungsweisen der Vergütung und der Mitarbeiterbindung. Sie erwerben die Kompetenz auf der Basis von Theorie und empirischer wissenschaftlicher Erkenntnis ein unternehmerisches Vergütungssystem zu planen, zu begründen und zu etablieren. Sie sind dabei in der Lage zwischen Formen und deren Wirkungsweisen zu unterscheiden und deren Einsatzmöglichkeiten zu bewerten. Das Modul schließt den Kreis vertieften wissenschaftlichen und anwendungsbezogenen personalwirtschaftlichen Managements, indem Konzepte etwa der Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsraum, der Motivation und individueller Bedienung von Mitarbeiterbedürfnissen wie etwa Wunsch nach Karriere oder implizite psychologische Verträge wie Wunsch nach Personalentwicklung wieder aufgegriffen werden. Die Studierenden können insofern auch die Wirkungszusammenhänge von materiellen und immateriellen Anreizsystemen kritisch bewerten. Und diese zur Mitarbeiterbindung selbständig aufsetzen und gestaltend anwenden. Dies entweder unterstützend als Kompetenz im Rahmen einer Tätigkeit als HRM-Business-Partner oder als Führungskraft, deren unternehmerische Hauptaufgabe im Kern in der Motivation und Bindung wichtiger Human Ressourcen besteht. Zudem stärken die Studierenden ihre methodische Konzeptions- und Präsentationskompetenz, ebenso ihre Sozialkompetenz durch die aktive Teilnahme im workshop, insbesondere wenn sie die Möglichkeit wählen, die Präsentation in Form des inverted classroom, mit Impulsreferat und anschließender Diskussion zu halten. Dies dient auch als Übung für das im gleichen Semester angesiedelte Verfassen der Masterthesis und das damit verbundene Masterseminar mit Disputation. <i>Students learn about different forms, procedures, and effects of remuneration and employee retention. They acquire the skills to plan, justify, and establish a corporate remuneration system based on theory and empirical scientific knowledge. They are able to distinguish between different forms and their effects and evaluate their possible applications.</i> <i>The module completes the circle of in-depth scientific and application-oriented human resource management by revisiting concepts such as the flexibilization of working hours and workspaces, motivation, and the individual fulfillment of employee needs such as career aspirations or implicit psychological contracts such as the desire for personnel development. In this respect, students are also able to critically evaluate the interrelationships between material and immaterial incentive systems. They can independently set these up and apply them creatively to employee retention. They</i>
---	--

	can do this either in a supporting role as part of their work as an HRM business partner or as a manager whose main entrepreneurial task is essentially to motivate and retain important human resources. In addition, students strengthen their methodological conception and presentation skills, as well as their social skills, through active participation in the workshop, especially if they choose to give their presentation in the form of an inverted classroom, with a keynote speech followed by a discussion. This also serves as practice for writing the master's thesis in the same semester and the associated master's seminar with a defense.
Lerninhalte <i>Content</i>	Inhalt des Seminaristischen Unterrichts in G1 „Vergütung und Mitarbeiterbindung“: Lecture Content of module G1 Remuneration and Retention - Arbeitsbewertung (tariflich) und Leistungsbeurteilung (tariflich und außertariflich) als Fundament von Vergütungsentscheidungen - Funktionen der Vergütung - Motivation (extrinsisch/intrinsisch) und Wirkungsweise von Vergütung - Pay for Performance - Relationale Vergütung und Statuswettbewerb und -zuweisung - Managertypen und Vergütung - Vergütungssysteme (nach Hierarchiestufen und tarifl./außertariflich) - Fix, variable Vergütung, - Fringe Benefits: Formen, Gestaltung, Wirkungsweise - Pensions-/Versorgungszusagen, Betriebliche Altersvorsorge (BAV) - Nachhaltige(re) Vergütung: Begründung, Kriterien, Meßbarkeit - Zeitaspekte und Settlement in Vergütungssystemen und Arbeitsverträgen - Gehaltsverhandlung - Lohnzufriedenheit - Nicht materielle Formen der Mitarbeiterbindung, Arbeitszufriedenheit durch: - BGM, Wertschätzung; Erfüllen Mitarbeiterbedürfnisse, Arbeitsinhalt, Spass, Sinn, Betriebsklima, Verhältnis zur Führungskraft, Verantwortung und Delegation, Karriere, Selbständigkeit, Flexibilisierung von Raum und Zeit; weitere Kriterien - Job evaluation (collective agreement) and performance appraisal (collective agreement and non-collective agreement) as the basis for remuneration decisions

	- Functions of remuneration - Motivation (extrinsic/intrinsic) and effects of remuneration - Pay for performance - Relational remuneration and status competition and allocation - Manager types and compensation - Compensation systems (according to hierarchical levels and collective agreement/non-collective agreement) - Fixed, variable compensation, - Fringe benefits: forms, design, mode of action - Pension/benefit commitments, company pension plans (BAV) - Sustainable(ier) compensation: rationale, criteria, measurability - Time aspects and settlement in compensation systems and employment contracts - Salary negotiation - Wage satisfaction - Non-material forms of employee retention, job satisfaction through: - Workplace health management, appreciation; meeting employee needs, job content, fun, meaning, working atmosphere, relationship with management, responsibility and delegation, career, independence, flexibility of space and time; other criteria Workshop: - Erstellen Seminararbeit und... Writing Essay, and... - Präsentation Seminararbeit... (Es besteht die Möglichkeit für die Studierenden nach Abstimmung mit der/dem Modulverantwortlichen die Präsentation des Seminarthemas im Rahmen des seminaristischen Unterrichts in der Form des „inverted classroom“ in Form eines Impulsreferates mit anschließender Diskussion abzuleisten. Presentation either in workshop or in lecture (also in the form of inverted classroom, in coordination with course director), and... - zu einer an aktuellen Herausforderungen und/oder dem Forschungsstand orientierten von Jahr zu Jahr alternierenden Auswahl von Inhalten und Themen aus G 1 und... Alternating content and themes by turns, dependent on actual challenges and the status of research, and... - nach Wahl der Studierenden (in Abstimmung mit workshop-Leitung).
Internationalität <i>International applicability</i>	Universelle Konzepte zu Remuneration und Retention

Lehrmaterialien <i>Bibliography</i>	Literatur: Achenbach, W./Feldhoff, P./Dürselen, K.E. (2022): Nachhaltige Vergütung von Bankvorständen, Wiesbaden 2022 Becker, F.G./Kramarsch, M.H. (2006): Leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung für Führungskräfte, Göttingen u.a. 2006 Boyce, C.J./Brown/, G.D.A./Moore, S.C. (o.J.): Money and Happiness: Rank of Income, not Income, Affects Life Satisfaction, accepted for Journal: Psychological Science; https://scholar.google.de/scholar_url?url=https://wrap.warwick.ac.uk/id/eprint/2554/1/WRAP_Boyce_0553107-ps-060110-boyce-brownmoore_psychscience.pdf&hl=de&sa=X&ei=v6-da-JnFJObTieoPt_OswQg&scisig=AAZF9b-XHyijKgry40jZhzyW8v40&oi=scholar Erdmann, K.U./Heider, B./Hofelich, A. (2025) (Hg.): Praxishandbuch Betriebliche Altersversorgung, 2.Aufl. im Erscheinen, Karlsruhe 2025 Frey, B.S. (2000): Leistung durch Leistungslohn? Grenzen marktlicher Anreizsysteme für das Managerverhalten, in ZfbF, Sonderheft 44, S.67-95 Jensen, M.C./Meckling, W.H. (1990): Performance Pay and Top-Management Incentives, in Journal of Political Economy, Vol.98, No.2, p.225-264 Milgrom, P./Roberts, J. (1992) Economics, organization & management, Prentice Hall/Upper Saddle River 1992 Sass, E. (2019): Mitarbeitermotivation, Mitarbeiterbildung – was erwarten Arbeitnehmer?, Wiesbaden 2019 Weitere Lehrmaterialien im Sinne eines Einstiegs in ein spezifisches Thema werden im workshop und in der Betreuung, etwa über Lernplattform, gegeben.
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	Seminaristischer Unterricht <i>Lecture</i> Übung/Fallstudienarbeit <i>Practise/Cases</i> Geleitete Literaturrecherche <i>Structured research of literature</i> Verfassen Studienarbeit <i>Essay writing</i> Präsentation <i>Presentation</i>

Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Vergütung und Mitarbeiterbindung Remuneration and Employee Retention (2 SWS) / (3 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 60h/ Workload 90h) Workshop: Mitarbeiterbindung Workshop: Employee Retention (2 SWS) / (2 ECTS) (Kontaktzeit 30h/Selbststudium 30h/ Workload 30h)
Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworkload des Moduls <i>Workload</i>	Mitarbeiterbindung in Theorie und Praxis (4 SWS) / (5 ECTS) (Kontaktzeit 60h/Selbststudium 90h/ Workload 150h) <i>Employee Retention in Theory and Practice</i> (4 SWS) / (5 ECTS) (contact time 60 h/self-study 90 h/ Workload 150 h)
Unterrichts-/Lehrsprache <i>Language of instruction</i>	Deutsch <i>German</i>
Häufigkeit des Angebots <i>Availability</i>	Jedes Studienjahr im Sommersemester. <i>Every summer term</i>
Verwendbarkeit im weiteren Studienverlauf / Level <i>Further applicability</i>	Projekt- oder Studien/Seminararbeit verfassen kann instrumentell oder inhaltlich eine Übung für das Verfassen der Master Arbeit sein.
Teilnahme werdender Mütter <i>Participation of pregnant students</i>	Unproblematisch (Ampel grün) <i>Not problematic (traffic light green)</i>

Masterprojekt <i>*Master Project</i>			
ECTS-Nr.	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>	2922	Masterseminar Master Seminar/ Research Seminar (MP 1 SPO– M – MPM)
Studiengang <i>Field of studies</i>		Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) Master of Human Resources Management (M.A.)	
Modulverantwortliche <i>Course director</i>		Betreuende/-er Professorin/ Professor Thesis advisor	
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>		5/25	
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>		4	
Status <i>Type</i>		Pflichtmodul Compulsory Module	
Semester <i>Term</i>		3. Semester	
Dauer des Moduls <i>Duration</i>		1 Semester im Vollzeitstudium 1 Term	
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>		Empfehlung: Die Module der Studiensemester 1 und 2 sollten erfolgreich abgeschlossen sein. The modules of the first and second term should have been completed.	
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>		Teilnahme an der Lehrveranstaltung Participation in the course	
Modulprüfung <i>Type of exam</i>		persönliche mündliche Präsentation zum Masterseminar oral presentation	
Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>		Im Masterprojekt bearbeiten die Studierenden eine Themenstellung nach Absprache mit dem betreuenden Professor/Professorin der Hochschule selbständig. Die Studierenden stellen nach Abschluss der übrigen Studienmodule sowohl die wissenschaftliche Qualifikation als auch das Verständnis für praktische Problemstellungen unter Beweis. Sie präsentieren die Idee zu ihrer Masterarbeit mündlich und stellen diese zur Diskussion vor Kommilitonen und Professoren. Sie zeigen dabei, dass Sie	

	in der Lage sind, schwierige Zusammenhänge verständlich zu machen und ihre Ergebnisse auch bei kritischen Nachfragen sachgerecht zu verteidigen. Der Studierende ist offen für Denkanstöße seitens der Diskutanten und für während der Betreuungsphase geäußerte positive und negative Kritik. Students are independently working on a topic that has been agreed with the thesis adviser. Having successfully completed the other modules, students are able to demonstrate their scientific qualifications as well as their ability to solve practice problems. They present the idea for their master thesis orally and put them up for discussion with fellow students and lecturers. Students show that they can communicate complex theoretical themes in a comprehensible manner and their skills in defending their thesis in a critical discussion. Students are open minded for new inputs from discussants and for positive and negative feedback from their supervisor.
Lerninhalte <i>Content</i>	Im Masterprojekt bearbeiten die Studierenden eine Themenstellung aus dem Bereich Immobilienmanagement in Absprache mit dem betreuenden Professor/Professorin der Hochschule. During the master project students are working on a topic related to Real Estate Management. The topic is selected jointly with the thesis adviser.
Internationalität <i>International applicability</i>	-
Lehrmaterialien <i>Bibliography</i>	-
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	Workshop
Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Masterseminar (4 SWS) / (5 ECTS) (Kontaktzeit 60h/Selbststudium 90h/ Workload 150h) Masterarbeit (0 SWS) / (20 ECTS) (Kontaktzeit 0h/Selbststudium 600h/ Workload 600h) Master Seminar/ Research Seminar (4 SWS) / (3 ECTS) (contact time 60 h/self-study 90 h/ Workload 150 h) Master Thesis/ Dissertation (0 SWS) / (20 ECTS) (contact time 0 h/self-study 600 h/ Workload 600 h)

Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworload des Moduls <i>Workload</i>	Masterprojekt (4 SWS) / (25 ECTS) (Kontaktzeit 60h/Selbststudium 690h/ Workload 750h) Master Project (4 SWS) / (25 ECTS) (contact time 60 h/self-study 690 h/ Workload 750 h)
Unterrichts-/Lehrsprache <i>Language of instruction</i>	Deutsch/ Englisch German/ English
Häufigkeit des Angebots <i>Availability</i>	Jedes Studiensemester. Every term
Level	Berufsqualifizierendes akademisches Niveau. Academic level qualifying for a profession.
Teilnahme werdender Mütter <i>Participation of pregnant students</i>	Unproblematisch (Ampel grün) Not problematic (traffic light green)

Masterprojekt <i>*Master Project</i>			
ECTS-Nr.	Vorlesung(en) <i>Title of Course Unit</i>		Masterarbeit <i>Master Thesis/ Dissertation</i> (MP 2 SPO – M – MPM)
Studiengang <i>Field of studies</i>		Masterstudiengang Personalmanagement (M.A.) <i>Master of Human Resources Management (M.A.)</i>	
Modulverantwortliche <i>Course director</i>		Betreuende/-er Professorin/ Professor <i>Thesis advisor</i>	
ECTS-Punkte (Credits) <i>Credits</i>		20/25	
Umfang (SWS) <i>Number of semester hours</i>		-	
Status <i>Type</i>		Pflichtmodul <i>Compulsory Module</i>	
Semester <i>Term</i>		3. Semester	
Dauer des Moduls <i>Duration</i>		1 Semester im Vollzeitstudium <i>1 Term</i>	
Teilnahmevoraussetzungen <i>Prerequisites</i>		Empfehlung: Die Module der Studiensemester 1 und 2 sollten erfolgreich abgeschlossen sein. <i>The modules of the first and second term should have been successfully completed.</i>	
Voraussetzungen für die Teilnahme an der Modulprüfung <i>Conditions for admission to the examination</i>		(1) Das Thema der Masterarbeit wird gemeinsam vom Studierenden und dem betreuenden Professor und von der Prüfungskommission genehmigt. Die Ausgabe eines Themas an mehrere Studierende zur gemeinsamen Bearbeitung ist zulässig, sofern die individuelle Leistung des einzelnen Studierenden deutlich abgrenzbar und bewertbar ist. (2) Die Frist zur Bearbeitung der Masterarbeit vier Monate. Sie kann um höchstens 2 Monate verlängert werden, sofern die Gründe dafür vom Studierenden nicht zu vertreten sind. (3) Die Masterarbeit kann sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache verfasst werden. Sie ist in zwei gebundenen Exemplaren und darüber hinaus einmal in editierbarer Form auf Datenträger (z.B. CD-ROM) im Prüfungsamt abzugeben. Weiter ist die Masterarbeit in Form einer persönlichen mündlichen Präsentation zu erläutern.	

	(4) Beginn und Ende der Bearbeitungszeit werden durch den Aufgabensteller (Prüfer) festgelegt und zusammen mit dem Thema aktenkundig gemacht. (5) Die Prüfungskommission bestätigt das Thema vor der Ausgabe an den Studierenden. (1) The topic of the master thesis is selected jointly with the thesis adviser until the beginning of the third semester and it has to be approved by the examining board. Issuing the same topic to several students for collaborative work is permissible, given that the individual contribution of each student can be clearly distinguished and evaluated. (2) The stipulated period for completion of the thesis is 4 months. Under circumstances, for which a student is not responsible, the deadline can be extended by a maximum of 2 months. (3) The master thesis has to be in German or in English. Three bound copies have to be provided to the office of the examining board. The master thesis has to be presented orally in a research seminar. (4) The start date and the end date for the preparation of the master thesis are set by the thesis adviser and documented together with the title of the master thesis. (5) The examiners board has to confirm the topic for it to be formally agreed.
Modulprüfung <i>Type of exam</i>	Schriftliche Masterarbeit <i>Written Master Thesis/ Dissertation</i>
Lernergebnis/ Kompetenzen <i>Learning outcomes</i>	Der Studierende überblickt sein Studiengebiet, um daraus eine Problemstellung für eine wissenschaftliche Ausarbeitung zu entwickeln, die er mit dem betreuenden Professor abstimmt. Die Studierenden können Techniken des Zeitmanagement nutzen, um eine den formalen Anforderungen an wissenschaftliches Arbeiten entsprechende Masterarbeit fristgerecht zu erstellen. Der Studierende arbeitet über einen längeren Zeitraum eigenständig, systematisch und zusammenhängend an einer wissenschaftlichen Problemstellung. Er identifiziert die für seine Themenstellung einschlägige wissenschaftliche Literatur und verarbeitet diese, um darauf aufbauend einen eigenen wissenschaftlichen Beitrag zur Problemstellung zu erarbeiten. Der Studierende ist in der Lage selbständig den logischen Aufbau seiner wissenschaftlichen Arbeit zu entwickeln, zu reflektieren und in sich stimmig schriftlich zu präsentieren. Der Studierende hält das Gebot der Selbständigkeit der wissenschaftlichen Ausarbeitung strikt ein. The student has gained a sufficient overview over the scope of international business in order to formulate a research question

	and consult and agree with his supervising professor on a thesis project. The student uses methods of time management in order to compile and complete a master dissertation on time and in line with proper standards of academic work. The student can work independently, systematic and coherently on a scholarly research problem over a long period of time. He identifies the most pertinent academic literature for this topic, which he uses to serve as a basis for discussion in his work in order to provide a personal contribution to the area of academic research. The student is able to develop a logical structure to answering the research question, reflect on it and presentation in a consistent and academic manner.
Lerninhalte <i>Content</i>	Masterprojekt • Entwicklung und Abgrenzung einer Forschungsfrage • Anwendung fachtheoretischer und fachpraktischer Kenntnisse. • Bearbeitung einer theoretischen und fachpraktischen Fragestellung mit Hilfe der im Studium erlernten Methoden aus dem Bereich International Business in Absprache mit dem betreuenden Professor/Professorin der Hochschule. • Auffinden, Auswahl und Verarbeitung von relevanter wissenschaftlicher Literatur und Datenquellen • Nachvollziehbare und wissenschaftliche Darstellung des gewählten Projekts in der Masterarbeit. Master project • Developing a and defining the scope of a research question • Application of theory and practice-based knowledge. • Working on a theoretical and practice-based research question from the field of international business with the help of methods learnt during studies. • Finding, selecting, evaluating and utilizing relevant literature and data sources Presentation of the thesis topic in a comprehensible and academic manner.
Internationalität <i>International applicability</i>	Je nach Themenwahl gegeben. <i>Depends on each Master Thesis/ Dissertation</i>
Lehrmaterialien <i>Bibliography</i>	-
Veranstaltungstyp/ Lehrformen <i>Forms of instruction</i>	-

Einzelveranstaltungen des Moduls <i>Workload per Course Unit</i>	Masterseminar (4 SWS) / (5 ECTS) (Kontaktzeit 60h/Selbststudium 90h/ Workload 150h) Masterarbeit (0 SWS) / (20 ECTS) (Kontaktzeit 0h/Selbststudium 600h/ Workload 600h) Master Seminar/ Research Seminar (4 SWS) / (3 ECTS) (contact time 60 h/self-study 90 h/ Workload 150 h) Master Thesis/ Dissertation (0 SWS) / (20 ECTS) (contact time 0 h/self-study 600 h/ Workload 600 h)
Arbeitsaufwand (h)/ Gesamtworload des Moduls <i>Workload</i>	Masterprojekt (4 SWS) / (25 ECTS) (Kontaktzeit 60h/Selbststudium 690h/ Workload 750h) Master Project (4 SWS) / (25 ECTS) (contact time 60 h/self-study 690 h/ Workload 750 h)
Unterrichts-/Lehrsprache <i>Language of instruction</i>	Deutsch oder Englisch German or English
Häufigkeit des Angebots <i>Availability</i>	Jedes Studiensemester. Every term
Level	Berufsqualifizierendes akademisches Niveau. Academic level qualifying for a profession.
Teilnahme werdender Mütter <i>Participation of pregnant students</i>	Unproblematisch (Ampel grün) Not problematic (traffic light green)