



Studiengangprüfungsordnung
für den Master-Studiengang
„Human Resource Management“
an der Hochschule Bielefeld

vom 16.Mai 2025

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	- 2 -
§ 2 Studiengangsspezifische Bestimmungen	- 2 -
§ 3 Studienverlauf und Module	- 4 -
§ 4 Inhalt und Arten von Modulprüfungen	- 4 -
§ 5 Zulassung, Durchführung und Bewertung von Modulprüfungen	- 5 -
§ 6 Auslandssemester	- 6 -
§ 7 Praxisphase	- 6 -
§ 8 Schlussbestimmungen	- 6 -
Anlage 1 Studienplan Master – Human Resource Management	- 8 -
Anlage 2 Modulbeschreibungen	- 9 -
1. Semester	- 9 -
Nachhaltigkeitsmanagement	- 9 -
Nachhaltiges strategisches Personalmanagement in Zeiten der Digitalisierung	- 11 -
Law for Technology driven Human Resources Management	- 13 -
Forschungsmodul „Qualitative und quantitative Forschungsmethoden in Human Resource Management“	- 15 -
2. Semester	- 16 -
International Human Resource Management	- 16 -
Beratungskompetenzen für HR-Professionals	- 17 -
HR Analytics und IT im Personalmanagement	- 18 -
Transfermodul „Human Resource Management“	- 20 -
3. Semester	- 21 -
Leadership und Leadership Development	- 21 -
Talentmanagement im Kontext strategischer Personalentwicklung	- 23 -
Organisationsdesign, Kultur- und Transformationsgestaltung	- 25 -
Praxismodul “Human Resource Management“	- 27 -
4. Semester	- 29 -
Masterarbeit	- 29 -

Aufgrund des § 22 Abs. 1 Nr. 3, 2 Abs. 4 und des § 64 Abs. 1 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), zuletzt geändert [...] in Verbindung mit der Rahmenprüfungsordnung für die Bachelor- und Masterstudiengänge an der Hochschule Bielefeld vom 01.10.2024 hat der Fachbereich [...] der Hochschule Bielefeld folgende Studiengangsprüfungsordnung erlassen:

§ 1 Geltungsbereich

Die folgenden Regelungen gelten für den Master „Human Resource Management“. Es gelten außerdem die Regelungen der Rahmenprüfungsordnung für Bachelor- und Masterstudiengänge der Hochschule Bielefeld in der jeweils geltenden Fassung, sofern diese Ordnung keine abweichenden Regelungen nach § 1 Absatz 3 der Rahmenprüfungsordnung (RPO) bestimmt.

§ 2 Studiengangsspezifische Bestimmungen

1.	Akademischer Grad	Master of Arts (M.A.)
2.	Qualifikationsziele	<p>Das zum Masterabschluss führende Hochschulstudium soll nach einem ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss den Studierenden fortgeschrittene Fähigkeiten auf dem Gebiet von Human Resource Management vermitteln. Diese Fähigkeiten basieren sowohl auf fachlichen als auch auf überfachlichen Kompetenzen, welche die Studierenden im Laufe ihres Studiums entwickeln sollen und bereiten sie auf die Bewältigung generalistischer Themenstellungen im praktischen Personalmanagement und in der akademischen Personalforschung vor.</p> <p>Als Absolventinnen und Absolventen besitzen und beherrschen sie Fachwissen, das normalerweise auf der Bachelor-Ebene aufbaut und dieses wesentlich vertieft oder erweitert. Sie sind durch den Erwerb fachlicher Kompetenzen in der Lage, die Besonderheiten, Grenzen, Terminologien und Lehrmeinungen ihres Lerngebiets zu definieren, zu analysieren und zu interpretieren. Ihr Wissen und Verstehen bildet die Grundlage für die Entwicklung und/oder Anwendung eigenständiger Ideen und Lösungen. Dies kann anwendungs- oder forschungsorientiert erfolgen. Sie verfügen über ein breites, detailliertes und kritisches Verständnis auf dem aktuellen Stand des Wissens im Bereich des nachhaltigen Personalmanagements, das sie zur eigenständigen Bewertung von geeigneten Handlungsalternativen, das sie zur eigenständigen Bewertung von geeigneten Handlungsalternativen und zur Erarbeitung konkreter Lösungsvorschläge im wissenschaftlichen wie auch wirtschaftlichen Umfeld befähigt. Absolventinnen und Absolventen wägen die fachliche erkenntnistheoretisch begründete Richtigkeit unter Einbezug wissenschaftlicher und methodischer Überlegungen gegeneinander ab und können unter Zuhilfenahme dieser Abwägungen praxisrelevante und wissenschaftliche Probleme lösen.</p>
3.	Zugangsvoraussetzungen	<p>Voraussetzung für die Aufnahme des Studiums ist ein abgeschlossenes wirtschaftswissenschaftliches Bachelorstudium (z. B. Betriebswirtschaftslehre, Ökonomie, Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaft, Economics), ein abgeschlossener wirtschaftswissenschaftlich kombinierter Bachelorstudiengang (beispielsweise Wirtschaftsinformatik,</p>

		<p>Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftspsychologie, Wirtschaftsrecht) oder ein sozialwissenschaftliches Bachelorstudium (beispielsweise Sozialwissenschaften, Arbeits- und Organisationssoziologie, Organisationswissenschaften, Erziehungswissenschaften). Nachgewiesen werden müssen: 18 ECTS-Leistungspunkte aus Modulprüfungen (exklusive Praxis- und Projektmodule und Bachelorarbeit) in Themenfeldern von Personalmanagement, Personalführung und Organisation.</p> <p>Es sind auch Bewerberinnen und Bewerber zugangsberechtigt, deren Studienabschluss zum Bewerbungszeitpunkt noch nicht vorliegt. Hierbei dürfen Leistungen aus dem Bachelorstudium ausstehend sein, die mit maximal 15 ECTS-Leistungspunkte bewertet sind. Bachelorzeugnis und Urkunde sind bis zum 30.11. nachzureichen. Bei der Auswahl werden ausschließlich Prüfungsleistungen berücksichtigt, die bis zum Ende der Bewerbungsfrist erbracht und nachgewiesen wurden.</p> <p>Ist der Studiengang zulassungsbeschränkt und übersteigt die Zahl der geeigneten Bewerber*innen die Zahl der zur Verfügung stehenden Studienplätze, erfolgt die Vergabe der Studienplätze nach einer Rangliste, die sich aus der (vorläufigen) Abschlussnote des qualifizierenden Hochschulabschlusses ergibt. Bei mehreren qualifizierenden Abschlüssen zählt die bessere Note. Bei Ranggleichheit oder wenn keine eindeutige Rangfolge gebildet werden kann, entscheidet das Los. Die Vergabe im Nachrückverfahren erfolgt entsprechend.</p>
4.	Studienbeginn	Wintersemester
5.	Regelstudienzeit	4 Semester
6.	Anzahl erforderlicher Leistungspunkte	120 ECTS-Leistungspunkte
7.	Zusammensetzung der Leistungspunkte	4 Basis-Pflichtmodule mit je 6 ECTS-Leistungspunkten, 5 Vertiefungs-Pflichtmodule mit je 6 ECTS-Leistungspunkten, je 1 Forschungs- & Transfermodul mit je 12 ECTS-Leistungspunkten, optional ein Praxismodul mit 12 ECTS-Leistungspunkten bzw. bis zu 30 ECTS-Leistungspunkten im Auslandssemester sowie Masterarbeit mit 30 ECTS-Leistungspunkten
8.	Arbeitsaufwand pro Leistungspunkt	25 Stunden
9.	Berücksichtigte Einzelnoten für die Gesamtnote	Berücksichtigt werden die Noten aller gemäß Studienplan abzuleistenden Prüfungen.
10.	Gewichtung der Einzelnoten für die Gesamtnote	Die Noten für die einzelnen benoteten Prüfungsleistungen werden mit den jeweiligen ausgewiesenen ECTS-Leistungspunkten multipliziert. Die Summe der gewichteten Noten wird anschließend durch die Gesamtzahl der benoteten ECTS-Leistungspunkte dividiert.
11.	Prüfungsanmeldung	Die Anmeldung zu Modulprüfungen erfolgt im Anmeldezeitraum der zu Semesterbeginn bekannt gegeben wird.
12.	Wiederholungsversuche für nicht bestandene Modulprüfungen	entspricht RPO
13.	Wiederholung bestandener Modulprüfungen zur Notenverbesserung	-
14.	MA-Arbeit Umfang	80 Seiten

15.	MA-Arbeit Bearbeitungszeit	20 Wochen
16.	MA-Arbeit Zulassung	Zugelassen wird, wer die Modulprüfungen bis auf zwei Prüfungen bestanden hat.

§ 3 Studienverlauf und Module

- (1) **Studienverlauf:** Der Studienverlauf, einschließlich Arbeitsaufwand, Zeitumfang der einzelnen Module in ECTS-Leistungspunkten und Semesterwochenstunden sowie Lehrveranstaltungsart und empfohlener Zeitpunkt sowie die zu belegenden Module und sonstigen Leistungen ergeben sich aus dem Studienplan in Anlage 1.
- (2) **Module:** Die Zahl, der Inhalt, die ECTS-Leistungspunkte, die Zulassungsvoraussetzungen, die Prüfungsarten, die Bestehensvoraussetzungen der Module sowie der Modulprüfungen ergeben sich aus der Modulbeschreibung in Anlage 2.
- (3) **Praxissemester /Auslandssemester/Praktikum:** Inhalt, Umfang, Voraussetzungen ergeben sich aus der Modulbeschreibung Anlage 2 und § 6 und 7 der Prüfungsordnung.

§ 4 Inhalt und Arten von Modulprüfungen

- (1) Eine Modulprüfung kann ergänzend zu den in der Rahmenprüfungsordnung genannten Formen aus folgender Leistung bestehen: **einer Lehrveranstaltungsintegrierten Online Prüfung (LOP)**.
- (2)

Prüfungsformate	Umfang	Bewertung
Klausuren	45-180 Minuten	spätestens sechs Wochen nach Abgabe
Mündliche Prüfungen	15-45 Minuten	im Anschluss an die Prüfung
Hausarbeiten	max. 20 Seiten	spätestens sechs Wochen nach Abgabe
Referate	10-30 Minuten Vortrag	spätestens zwei Wochen nach dem mündlichen Vortrag
Projektarbeiten (Gruppenarbeit)	10-30 Seiten Projektbericht je Gruppenmitglied	spätestens sechs Wochen nach Abgabe
Lehrveranstaltungsintegrierte Online Prüfung (LOP)	6-30 Minuten je Abschnitt, Bekanntgabe der Bearbeitungszeit (Beginn und Ende der LOP) bis zu einer Woche vor Beginn der Lehrveranstaltung	spätestens sechs Wochen nach Abschluss

- (3) **Projektarbeiten:** Durch Projektarbeiten wird die Fähigkeit zur Teamarbeit und insbesondere zur Entwicklung, Durchsetzung und Präsentation von Konzepten nachgewiesen. Zweck einer Projektarbeit ist es, dass die Studierenden an einer größeren praxisbezogenen Aufgabe Ziele definieren sowie interdisziplinäre Lösungsansätze und Konzepte erarbeiten können.

(4) Lehrveranstaltungsintegrierte Online Prüfung (LOP):

- (a) Es handelt sich um eine lehrveranstaltungsbegleitende Prüfung, bei der die einzelnen Aufgaben nach und nach im Laufe des Semesters bearbeitet werden. Die Prüfung wird am Ende des Bearbeitungszeitraums anhand der im Laufe des Semesters erbrachten Leistungen bewertet.

Die Prüfungsaufgaben werden in einzelnen Abschnitten zusammengefasst gestellt. Die einzelnen Abschnitte sind in einer Prüfungsdauer von 6 bis zu maximal 30 Minuten zu bearbeiten, die zuvor bekannt gegeben wird. Einzelne Abschnitte können einmal wiederholt werden. Im Wiederholensfall wird die in diesem Abschnitt in beiden Versuchen durchschnittlich erreichte Punktzahl in die Bewertung übernommen.

- (b) Die Prüfung erfolgt in elektronischer Form und elektronischer Kommunikation. Die Aufgaben können ganz oder teilweise im Antwort-Wahl-Verfahren gestellt werden. Die Aufgaben können ganz oder teilweise mit geschlossenen Fragen gestellt werden, die durch die für zutreffend befundenen Antwort oder Antworten gelöst werden und die automatisiert auswertbar sind. Eine Automatisierte Auswertung der Prüfung ist zulässig.

Aufgaben im Antwort-Wahl-Verfahren sind von zwei Prüfenden zu stellen. Die Aufgaben müssen verständlich und eindeutig formuliert sein. Die richtigen Antworten sowie ihre Bepunktung sind festzulegen.

Ergibt sich nach Durchführung der Prüfung, dass einzelne Prüfungsfragen fehlerhaft sind, sind diese bei der Feststellung des Prüfungsergebnisses nicht zu berücksichtigen. Die Zahl der Aufgaben mindert sich entsprechend. Bei der Bewertung ist von der verminderten Aufgabenzahl auszugehen. Die Verminderung der Zahl der Prüfungsaufgaben darf sich nicht zum Nachteil einer bzw. eines zu prüfenden Studierenden auswirken.

Prüfungen im Antwort-Wahl-Verfahren und automatisiert ausgewertete Prüfungen sind bestanden, wenn die bzw. der zu prüfende Studierende mindestens 60 Prozent der gestellten Prüfungsfragen zutreffend beantwortet hat oder wenn die Zahl der von der bzw. dem zu prüfenden Studierenden zutreffend beantworteten Fragen um nicht mehr als 20 Prozent die durchschnittlichen Prüfungsleistungen aller zu prüfenden Studierenden unterschreitet.

Hat die bzw. der zu prüfende Studierende die für das Bestehen der Prüfung nach erforderliche Mindestzahl zutreffend beantworteter Prüfungsfragen erreicht, so lautet die Note

"sehr gut", wenn mindestens 75 Prozent,

"gut", wenn mindestens 50, aber weniger als 75 Prozent,

"befriedigend", wenn mindestens 25, aber weniger als 50 Prozent,

"ausreichend", wenn keine oder weniger als 25 Prozent

der darüber hinaus gestellten Prüfungsfragen zutreffend beantwortet wurden.

- (c) Wird die Prüfung teilweise im Antwort-Wahl-Verfahren oder im automatisiert auswertbaren Verfahren gestellt, gilt Absatz 2 für diesen Teil.

- (d) Abweichend den Regelungen der Rahmenprüfungsordnung der Hochschule Bielefeld gilt:
- Die Prüfungsform wird ohne Entscheidung des vorsitzenden Mitglieds des Prüfungsausschusses angeboten, wenn sie im Modulhandbuch der zugeordneten Lehrveranstaltung als einzige Prüfungsform angegeben ist,
 - Die Bearbeitungszeit (Beginn und Ende der LOP) wird bis zu einer Woche vor Beginn der Lehrveranstaltung bekannt gegeben.

§ 5 Zulassung, Durchführung und Bewertung von Modulprüfungen

- (1) Module, die nicht zur Erreichung des Studienziels belegt werden müssen, können auf Antrag als Zusatzmodule in das Zeugnis aufgenommen werden.
- (2) Der reguläre Prüfungszeitraum liegt am Ende des Semesters und wird zu Beginn des Semesters bekannt gegeben.

- (3) Soweit aufgrund der jeweiligen Modulbeschreibung für eine Modulprüfung verschiedene Prüfungsformate vorgesehen sind, legt der Prüfungsausschuss am Beginn des jeweiligen Semesters auf Vorschlag des Erstprüfers bzw. der Erstprüferin die Prüfungsform und bei Kombinationen von Leistungen die Gewichtung der einzelnen Leistungen für alle Kandidatinnen und Kandidaten der jeweiligen Modulprüfung einheitlich und verbindlich fest. Im Fall einer Klausur gilt dies auch für die Zeit der Bearbeitung.
- (4) Auch bei Modulen, für die in einem Semester mehrere Lehrveranstaltungen parallel angeboten werden, muss eine einheitliche Prüfung, die alle Lehrveranstaltungen umfasst, angeboten werden. Innerhalb dieser Prüfung kann nach Ermessen der Prüferin bzw. des Prüfers für jedes Parallelangebot auch eine selbständige Aufgabe gestellt werden. Zwischen den selbständigen Aufgaben müssen die zu prüfenden Studierenden wählen können.
- (5) Bei Kombinationen von Prüfungsleistungen muss jede einzelne Prüfungsleistung bestanden sein. Einzelne bestandene Leistungen einer Kombinationsprüfung verfallen und können nicht auf Folgesemester übertragen werden. Die Note einer vorangegangenen Kombinationsprüfung muss spätestens eine Woche vor dem Angebot der nachfolgenden Kombinationsprüfung veröffentlicht sein.

§ 6 Auslandssemester

- (1) Im Master-Studiengang kann anstelle des 3. Semesters ein Auslandssemester absolviert werden.
- (2) Vor Antritt des Auslandsstudiums wird ein Learning Agreement mit der Studiengangsleitung abgeschlossen, aus dem sich die zu belegenden Module ergeben. Während des Auslandssemesters sind Lehrveranstaltungen im Umfang von bis zu 30 ECTS-Leistungspunkten auf Master-Niveau erfolgreich abzuschließen. Die Auslandsmodule dürfen in wesentlichen Inhalten nicht mit bereits absolvierten Modulen des Studiengangs übereinstimmen. Die an der ausländischen Hochschule belegbaren Module sind betriebswirtschaftliche Module idealerweise aus dem Bereich Führung, Change-Management oder Personalentwicklung. Sollten im Ausland weniger als 30 ECTS-Leistungspunkte erbracht werden, dann bestimmt die Studiengangsleitung ein oder mehrere Module, die an der Hochschule Bielefeld belegt werden.

§ 7 Praxisphase

- (1) Im Studiengang ist eine Praxisphase mit einer Dauer von 2 Monaten integriert sofern nicht das optionale Auslandssemester im Umfang von 30 ECTS absolviert wird.
- (2) Die Teilnahme erfolgt im oder nach dem 3. Semester. Praktische Erfahrungen, die vor dem 3. Semester erbracht wurden können bei entsprechendem Nachweis gemäß Absatz 3 angerechnet werden.
- (3) Die erfolgreiche Teilnahme an der Praxisphase wird von dem betreuenden Hochschullehrer bzw. der betreuenden Hochschullehrerin bescheinigt, wenn die bzw. der Studierende einen Nachweis über die Praktikumszeit bescheinigt durch den Praxispartner und einen Praxisbericht im Umfang von max. 5 Seiten vorlegt. Es handelt sich um eine unbenotete Studienleistung.

§ 8 Schlussbestimmungen

- (1) Regelungen zu digitalen Prüfungen aufgrund dieser Ordnung bedürfen abweichend von § 18 Abs. 4 Hochschuldigitalverordnung nicht der Zustimmung des Studienbeirates.
- (2) Diese Studiengangsprüfungsordnung wird im Verkündungsblatt der Hochschule Bielefeld – Amtliche Bekanntmachungen – bekannt gegeben. Sie tritt einen Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft.

Es wird darauf hingewiesen, dass gemäß § 12 Abs. 5 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG NRW) eine Verletzung von Verfahrens- oder Formvorschriften des Ordnungs- oder des sonstigen autonomen Rechts der Hochschule nach Ablauf eines Jahres seit dieser Bekanntmachung nicht mehr geltend gemacht werden kann, es sei denn

1. die Ordnung ist nicht ordnungsgemäß bekannt gemacht worden,
 2. das Präsidium hat den Beschluss des die Ordnung beschließenden Gremiums vorher beanstandet,
 3. der Form- oder Verfahrensmangel ist gegenüber der Hochschule vorher gerügt und dabei die verletzte Rechtsvorschrift und die Tatsache bezeichnet worden, die den Mangel ergibt, oder
 4. bei der öffentlichen Bekanntmachung der Ordnung ist auf die Rechtsfolge des Rügeausschlusses nicht hingewiesen worden
- Ausgefertigt aufgrund der Beschlüsse des Fachbereichsrats des Fachbereichs Wirtschaft der Hochschule Bielefeld vom 11.Dezember 2024 und 30.April 2025 und des Eilentscheides des Fachbereichsratsvorsitzenden des Fachbereichs Wirtschaft der Hochschule Bielefeld vom 20.02.2024.

Bielefeld, den 16.Mai 2025

Die Präsidentin

der Hochschule Bielefeld

Prof. Dr. Ingeborg Schramm-Wölk

Anlage 1 Studienplan Master – Human Resource Management

1. Semester				2. Semester				3. Semester				3. Semester Auslandssemester (optional)	4. Semester				
Nachhaltigkeitsmanagement				International Human Resource Management				Leadership und Leadership Development				Betriebswirtschaftliche Mastermodule im Umfang von bis zu 30 ECTS idealerweise aus dem Bereich Führung, Change-Management oder Personalentwicklung, die keine wesentlichen inhaltlichen Überschneidungen mit bereits absolvierten Modulen aufweisen.	Masterarbeit				
4 VL	SWS	ETCS	6	4 SU	SWS	ETCS	6	4 SU	SWS	ETCS	6		0	SWS	ETCS	30	
Nachhaltiges strategisches Personalmanagement in Zeiten der Digitalisierung				Beratungskompetenzen für HR-Professionals				Talentmanagement im Kontext strategischer Personalentwicklung									
4 VL	SWS	ECTS	6	4 SU	SWS	ETCS	6	4 SU	SWS	ETCS	6						
Law for Technology driven Human Resources Management				HR Analytics und IT im Personalmanagement				Organisationsdesign, Kultur- und Transformationsgestaltung									
4 SU	SWS	ECTS	6	4 SU	SWS	ETCS	6	4 SU	SWS	ETCS	6						
Forschungsmodul Qualitative und quantitative Forschungsmethoden in Human Resource Management				Transfermodul "Human Resource Management" Praxisprojekt „Betriebliche Personalforschung“				Praxismodul "Human Resource Management" Praktikum									
4 S	SWS	ECTS	12	4 S	SWS	ETCS	12	0 P	SWS	ETCS	12						
16 SWS	Gesamt		30 ECTS	16 SWS	Gesamt		30 ECTS	12 SWS	Gesamt		30 ECTS	30 ECTS		0 SWS	Gesamt		30 ECTS

Kürzel der Lehrformen: VL = Vorlesung / SU = Seminaristischer Unterricht / P = Praktikum / S = Seminar

Anlage 2 Modulbeschreibungen

1. Semester

Nachhaltigkeitsmanagement								ModulID 5 MKT 71
Nr.	Workload	Credit Points	Studien-semester	Häufigkeit	Sem.	Dauer	Art	Q-Niveau
	150 h	6	1. Sem.	jährlich	WiSe	1 Sem.	Pflicht	M.A.
1	Lehrveranstaltungsart	Kontaktzeit	Selbst-studium	Lehrformen (Lernformen)	gepl. Gruppengr.	Sprache		
	Vorlesung	4 SWS / 60h	90 h	Vortrag Gruppen- diskussionen Gruppenarbeit Fallstudien	60	Deutsch		
2	Lernergebnisse (learning outcomes)/ Kompetenzen							
	<p>Mit dem erfolgreichen Absolvieren des Moduls verfügen die Studierenden über die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sie verfügen über vertiefende Kenntnisse im Fachgebiet Nachhaltigkeitsmanagement. • Sie sind in der Lage die Beziehungen zwischen den Teilfachgebieten Nachhaltige Transformation, Nachhaltiges Wirtschaften, Nachhaltige Unternehmensführung und Nachhaltigkeitsmanagement zu reflektieren. • Sie verfügen über vertiefende Kenntnisse der Anwendung des dreigliedrigen Nachhaltigkeitsprinzips und verstehen dessen Implikationen für wirtschaftliches Handeln. • Sie sind in der Lage, im Rahmen des Fachgebietes Nachhaltigkeitsmanagement wissenschaftlich fundierte Urteile zu fällen. • Sie sind in der Lage, bereichsspezifische und fachübergreifende Diskussionen im Kontext der Nachhaltigkeit zu führen. 							
3	Inhalte							
	<ul style="list-style-type: none"> • Entstehung des Leitbilds der Nachhaltigkeit und wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Begriff der Nachhaltigen Transformation • Nachhaltiges Wirtschaften und das Konzept der Triple-Bottom Line • Nachhaltige Unternehmensführung und Corporate Social Responsibility • Nachhaltigkeitsmanagement • Ökologische, soziale und ökonomische Nachhaltigkeit in Unternehmen und verschiedenen Unternehmensbereichen • Nachhaltigkeitsmanagementsysteme: Systematische Umsetzung von Nachhaltigkeit in Unternehmen • Nachhaltigkeitsberichterstattung und Zertifizierung • Digitalisierung und Nachhaltigkeit • Aktuelle Entwicklungen im Bereich von Nachhaltigkeit und Nachhaltigkeitsmanagement 							
4	Teilnahmevoraussetzungen							
	Keine							
5	Prüfungsgestaltung							
	Klausur oder mündliche Prüfung							

Anlage 2 Modulbeschreibungen

6	Voraussetzung für die Vergabe von Credit Points Bestehen der Modulprüfung
7	Verwendung des Moduls (in folgenden Studiengängen): Business Innovation & Technology (M.A.) Human Resource Management (M.A.) Marketing Management (M.A.)
8	Modulbeauftragte/r Prof. Dr. Katja Greer

Nachhaltiges strategisches Personalmanagement in Zeiten der Digitalisierung								Modul ID 5 P/O 68
Nr.	Workload	Credit Points	Studien-semester	Häufigkeit	Sem.	Dauer	Art	Q-Niveau
	150h	6	1. Sem	jährlich	WiSe	1 Sem	Pflicht	M.A.
1	Lehrveranstaltungsart		Kontaktzeit	Selbst-studium	Lehrformen (Lernformen)		gepl. Gruppengr.	Sprache
	Vorlesung		4 SWS / 60h	90h	Vortrag Übung und Fallstudien		60	Deutsch
2	Lernergebnisse (learning outcomes)/ Kompetenzen							
	<p>Mit dem erfolgreichen Abschluss des Moduls verfügen die Studierenden über die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sie können grundlegende Begriffe und Strategiekonzepte des Personalmanagements erläutern, voneinander abgrenzen und kritisch reflektieren. • Sie kennen Prinzipien, Elemente und Methoden des strategischen Personalmanagements und sind in der Lage, strategische Konzeptionen vor diesem Hintergrund zu bewerten. • Sie sind in der Lage, relevante Umfeldfaktoren hinsichtlich ihres Impacts für die Strategieentwicklung im Personalmanagement zu identifizieren, zu analysieren und bei der Strategie- bildung zu berücksichtigen. • Sie verstehen die Auswirkungen der Digitalisierung für Unternehmen, kennen ausgewählte Digitalisierungsmodelle und Modelle des Einsatzes Künstlicher Intelligenz und können die sich daraus ergebenden Aufgaben der Belegschaftsgestaltung sowie der strukturellen und inhaltlichen Ausrichtung der Personalbereiche ableiten. • Sie verstehen die Auswirkungen des Megatrends Neo-Ökologie für Unternehmen, kennen ausgewählte betriebliche CSR- und Nachhaltigkeitsmodelle und können die sich daraus ergebenden Aufgaben der Belegschaftsgestaltung sowie der strukturellen und inhaltlichen Ausrichtung der Personalbereiche ableiten • Sie können spezifische Probleme des strategischen Personalmanagements in Organisationen identifizieren, thematisch einordnen und Einsatzszenarien für ihre Lösung entwickeln. 							
3	Inhalte							
	<ul style="list-style-type: none"> • Megatrends im Unternehmensumfeld sowie Trends und Herausforderungen im Personalmanagement • Selbstverständnis einer proaktiven und strategisch ausgerichteten Personalarbeit • Modelle des Strategischen Personalmanagements: Charakteristika, Elemente, Anwendungsmöglichkeiten, Grenzen • Eckpunkte und Prinzipien des Strategischen Personalmanagements: Selbstverständnis, Umweltanalyse, Ziel- und Strategiebildung, Strategieumsetzung • Strategische Bedeutung ausgewählter Handlungsfelder des Personalmanagements: strategische Personalplanung, Employer Branding und Recruiting, Personalentwicklung • Digitalisierung als strategische Herausforderung des Personalmanagements: Grundlagen der Digitalisierung und der Künstlichen Intelligenz, Konsequenzen für Geschäftsmodelle und Operating Models, Gestaltung digitalisierungsorientierter Arbeitswelten, Workforcedesign, Digitalisierung von Personalbereichen • Nachhaltigkeit als strategische Herausforderung des Personalmanagements: Grundlagen CSR und Nachhaltigkeit, Konsequenzen für Geschäftsmodelle und Operating Models, Gestaltung nachhaltiger Arbeitswelten, Herausforderungen des nachhaltigkeitsorientierten Workforcedesigns, Aufbau nachhaltiger Personalbereiche. • Perspektiven der Professionalisierung des betrieblichen Personalmanagements 							

Anlage 2 Modulbeschreibungen

4	Teilnahmevoraussetzungen Keine
5	Prüfungsgestaltung Klausur oder Hausarbeit oder mündliche Prüfung oder Kombinationsprüfung aus: <ul style="list-style-type: none">• Referat und Klausur• Referat und Hausarbeit
6	Voraussetzung für die Vergabe von Credit Points Bestehen der Modulprüfung
7	Verwendung des Moduls (in folgenden Studiengängen): Human Resource Management (M.A.)
8	Modulbeauftragte/r Prof. Dr. Sascha Armutat
9	Sonstige Informationen

Anlage 2 Modulbeschreibungen

Law for Technology driven Human Resources Management								ModulID 5 RE 60
Nr.	Workload	Credit Points	Studien-semester	Häufigkeit	Sem.	Dauer	Art	Q-Niveau
	150 h	6	1. Sem	jährlich	WiSe	1 Sem.	Pflicht	Master
1	Lehrveranstaltungsart		Kontaktzeit	Selbst-studium	Lehrformen (Lernformen)		gepl. Gruppengr.	Sprache
	Sem. Unterricht		4 SWS/60 h	90 h	Sem. Unterricht, Gruppenarbeit		35	Deutsch
2	Lernergebnisse (learning outcomes)/ Kompetenzen							
	<p>Mit dem erfolgreichen Abschluss des Moduls verfügen die Studierenden über die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sie sind in der Lage, die rechtliche Tragweite und die praktischen Auswirkungen bestehender arbeitsvertraglicher Regelungen sowie von in Formularbüchern vorgeschlagenen Klauseln in einer digitalisierten Arbeitswelt zu erfassen. • Sie können arbeitsrechtliche Vertragsmuster und Formulare an die besonderen Umstände des Einzelfalls anpassen und Arbeitsverträge für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen wie auch weitere Dokumente der Personalarbeit (z.B. Stellenausschreibungen, Zeugnisse) gestalten. • Sie kennen dafür ggf. zur Verfügung stehende Legal Tech Tools, benennen die Chancen wie auch die Grenzen ihres Einsatzes und können sie exemplarisch nutzen. • Sie sind in der Lage, aus der Vertragserstellung resultierende Workflows und deren Tragweite zu erkennen. • Sie verfügen über die erforderlichen rechtlichen Kenntnisse und haben ein grundlegendes Verständnis von der Wirkungsweise digitaler Tools, um die mitbestimmungsrechtlich notwendige Beteiligung des Betriebsrates aus verschiedenen Sichtweisen (Personalabteilung, Betriebsrat) zu begleiten. • Sie berücksichtigen in ihren Bewertungen die gendergerechte Gestaltung der Vertragsdokumente und Unternehmensprozesse, einschließlich des Hinweisgeberschutzes 							
3	Inhalte							
	<ul style="list-style-type: none"> • Planung der Einstellung von Mitarbeitenden; alternative Formen der Mitarbeit in der digitalen Arbeitswelt (z.B. Crowdfunding) • Maßnahmen zur Rationalisierung und Automatisierung ausgewählter Prozesse des Personalmanagements, auch unter Einsatz von Künstlicher Intelligenz, unter Berücksichtigung der dafür geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen und einfließenden ethischen Implikationen • Gestaltung von Arbeitsverträgen unter Berücksichtigung AGB-rechtlicher Vorschriften und ggf. der Verwendung von Legal Tech Tools (Document Automation, Knowledge Management, etc.) • Gestaltung grundlegender arbeitsvertraglicher Regelungen, insbesondere zur Tätigkeit und zur Vergütung einschl. Gratifikationen, auch unter Berücksichtigung ortsungebundener Tätigkeiten • Sonstige arbeitsvertragliche Regelungen, z. B. zu Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses, Urlaub, Vertragsstrafen, Verschwiegenheitspflicht, Wettbewerbsverbot, Nebentätigkeit, Versetzungsklauseln, Entsendung • Anwendung der europäischen und deutschen Gesetzgebung zur Gewährleistung von Gendergerechtigkeit im betrieblichen Umfeld • Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat in der digitalisierten Arbeitswelt (Tragweite der Mitbestimmungsrechte und deren Umsetzung), einschließlich der Gestaltung von Betriebsvereinbarungen • Automatisierte Erstellung von Arbeitszeugnissen und Bedeutung ihrer Inhalte 							

Anlage 2 Modulbeschreibungen

4	Teilnahmevoraussetzungen Keine
5	Prüfungsgestaltung Klausur oder Hausarbeit oder mündliche Prüfung oder Kombinationsprüfung aus: <ul style="list-style-type: none">• Referat und Klausur• Referat und Hausarbeit
6	Voraussetzung für die Vergabe von Credit Points Bestehen der Modulprüfung
7	Verwendung des Moduls (in folgenden Studiengängen): Wirtschaftsrecht (LL.M.) Human Resource Management (M.A.) alle übrigen Masterstudiengänge des Fachbereichs
8	Modulbeauftragte/r Prof. Dr. Axel Benning
9	Sonstige Informationen

Forschungsmodul „Qualitative und quantitative Forschungsmethoden in Human Resource Management“								ModulID 5 P/O 69
Nr.	Workload	Credits	Studien- semester	Häufigkeit	Sem.	Dauer	Art	Q-Niveau
	300h	12	1. Sem.	jährlich	WiSe	1 Sem.	Pflicht	M. A.
1	Lehrveranstaltungsart	Kontaktzeit		Selbst- studium	Lehrformen (Lernformen)		gepl. Gruppengr.	Sprache
	Seminar	4 SWS/60 h		240 h	Vortrag, Gruppenarbeiten		25	Deutsch
2	Lernergebnisse (learning outcomes)/ Kompetenzen Mit dem erfolgreichen Abschluss des Moduls verfügen die Studierenden über die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten: <ul style="list-style-type: none"> • Sie kennen die Grundlagen der Evidenzbasierung im Personalmanagements und entwickeln ein darauf aufbauendes berufliches Selbstverständnis. • Sie kennen und bewerten ausgewählte qualitative und quantitative wissenschaftliche Methoden des Personalmanagements und können diese auf konkrete Fragestellungen des Personalmanagements anwenden. • Sie kennen den forschungslogischen Ablauf und übertragen diesen auf konkrete Fragestellungen des Personalmanagements • Sie erarbeiten sich einzeln oder in einer Gruppe spezifisches Fachwissen (Fachkompetenzen) in einem ausgewählten Gebiet des Personalmanagements und übertragen dieses auf neue Problemstellungen, auch unter dem Gesichtspunkt der Unternehmensethik und Nachhaltigkeit. • Sie können in Teams arbeiten und die Moderation und Leitung von Teams übernehmen. • Sie kennen die Grundlagen des Projektmanagements und des Selbstmanagements und setzen diese sozialkompetent in Zusammenhang mit ihrem Forschungsprojekt um. 							
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Evidenzbasierung als Leitidee eines professionellen Personalmanagements • Wissenschaftliches, methodengeleitetes Arbeiten als Basis für ein evidenzbasiertes Personalmanagement • Forschungsmethoden im Personalmanagement • Ausgewählte qualitative Methoden der Datenerhebung und -auswertung • Ausgewählte quantitative Methoden der Datenerhebung und -auswertung • Aufbau und Umsetzung von Forschungsprojekten • Vertiefende inhaltliche Betrachtung komplexer Probleme des Personalmanagements im Rahmen eines eigenständig zu planenden und umzusetzenden Seminarprojektes 							
4	Teilnahmevoraussetzungen Keine							
5	Prüfungsgestaltung Kombination aus Projektarbeit und Referat oder Kombination aus Hausarbeit und Referat							
6	Voraussetzung für die Vergabe von Credits Bestehen der Modulprüfung							
7	Verwendung des Moduls (in folgenden Studiengängen): Human Resource Management (M.A.)							
8	Modulbeauftragte/r Prof. Dr. Sascha Armutat							
9	Sonstige Informationen							

2. Semester

International Human Resource Management								ModulID 5 P/O 70
Nr.	Workload	Credit Points	Studien-semester	Häufigkeit	Sem.	Dauer	Art	Q-Niveau
	150h	6	2.Sem.	jährlich	SoSe	1 Sem.	Pflicht	M.A.
1	Lehrveranstaltungsart	Kontaktzeit	Selbst-studium	Lehrformen (Lernformen)	gepl. Gruppengr.	Sprache		
	Sem. Unterricht	4 SWS/60 h	90 h	Vortrag, Gruppenarb. Übung, Projektarbeit, Planspiel, Fallstudien	25	Englisch		
2	Lernergebnisse (learning outcomes)/ Kompetenzen							
	<p>Mit dem erfolgreichen Abschluss dieses Moduls haben die Studierenden die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten erworben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sie verfügen über vertiefende Kenntnisse im Fachgebiet Internationales Human Resource Management (IHRM). • Sie sind in der Lage, die Beziehungen zwischen den Teilfachgebieten Human Resource Management (HRM) und Internationales Human Resource Management (IHRM) zu reflektieren. • Sie sind in der Lage, die Auswirkungen der Internationalisierung von Unternehmen auf verschiedene Handlungsfelder des HRM zu verstehen und zu beschreiben. • Sie sind in der Lage, im Rahmen des Fachgebietes IHRM wissenschaftlich fundierte Urteile zu fällen. • Sie können im Rahmen des IHRM eigene Fragestellungen entwickeln und unter Verwendung geeigneter Methoden bearbeiten. 							
3	Inhalte							
	<ul style="list-style-type: none"> • Vertiefende Betrachtung des Internationalen Human Resource Managements (IHRM) • Internationale Personalauswahl, Internationales Recruiting • Internationaler Personaleinsatz • Internationale Personalentwicklung • Interkulturelle Kompetenzentwicklung • Personalentwicklung und Leistungsmessung in international tätigen Unternehmen • Internationale Vergütungssysteme • Trends im Internationalen Human Resource Management (IHRM) 							
4	Teilnahmevoraussetzungen							
	Keine							
5	Prüfungsgestaltung							
	Hausarbeit (Englisch) oder Projektarbeit (Englisch)							
6	Voraussetzung für die Vergabe von Credit Points							
	Bestehen der Modulprüfung							
7	Verwendung des Moduls (in folgenden Studiengängen):							
	Human Resource Management (M.A.)							
8	Modulbeauftragte/r							
	Prof. Dr. Ingo Ballschmieter							
9	Sonstige Informationen							

Anlage 2 Modulbeschreibungen

Beratungskompetenzen für HR-Professionals								ModulID 5 P/O 71
Nr.	Workload	Credit Points	Studien-semester	Häufigkeit	Sem.	Dauer	Art	Q-Niveau
	150 h	6	2.Sem.	jährlich	SoSe	1 Sem.	Pflicht	M.A.
1	Lehrveranstaltungsart	Kontaktzeit	Selbst-studium	Lehrformen (Lernformen)	gepl. Gruppengr.	Sprache		
	Sem. Unterricht	4 SWS/60 h	90 h	Gruppenarbeit, PBL, Übungen, Vortrag	25	Deutsch		
2	Lernergebnisse (learning outcomes)/ Kompetenzen Mit dem erfolgreichen Absolvieren des Moduls verfügen Studierende über die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten: <ul style="list-style-type: none"> • Sie kennen die wichtigsten und aktuellsten Ansätze im Bereich der Unternehmens-, und hier im Besonderen der HR-Beratung. • Sie haben ein Verständnis dafür, was Beratungskompetenzen sind und wie man diese in Unternehmen/Organisationen entwickeln kann. • Sie kennen die verschiedenen Beratungsrollen in Personalbereichen wie z.B. HR-Business-Partner:in, im Verhältnis zu Stakeholdern/-innen von Unternehmen/Organisationen; agile Modelle. • Sie können unterschiedliche Analyse- und Umsetzungsmethoden der Unternehmens-, und v.a. der HR-Beratung bewerten, auswählen und einsetzen. • Sie können konkrete Lösungen für Problemstellungen von Beratungsprojekten auf Basis fundierter (wissenschaftlicher) Erkenntnisse entwickeln und sind in der Lage, verschiedene Lösungsmöglichkeiten hinsichtlich ihrer Vor- und Nachteile abzuwägen und zu evaluieren. • Sie können, ökonomisch betrachtet, eine Kosten-Nutzen-Analyse von Beratungsprojekten durchführen. 							
3	Inhalte Das Modul thematisiert aktuelle Ansätze der Unternehmens-, und hier im Besonderen der HR-Beratung. Fallstudienbasiert sind dabei folgende wesentliche Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • Einführung in die Beratung sowie den Business Case • Das Berufsbild als Unternehmens- und HR-Berater:in, vor allem in der Rolle des HR-Businesspartners/-partnerin • Standards und Grundlagen des Beratungsprozesses • Analysemethoden und externe Einflüsse auf die Unternehmens-, und HR-Beratung • Methoden in Beratungsprojekten • Definition und Berücksichtigung externer Faktoren von Beratungsprojekten • Spezialgebiet: HR-Beratung • Spezialgebiet: Change Management • Zusammenfassung der Erfolgsfaktoren in der Beratung 							
4	Teilnahmevoraussetzungen Keine							
5	Prüfungsgestaltung Mündliche Prüfung oder Kombination aus Hausarbeit und Referat							
6	Voraussetzung für die Vergabe von Credit Points Bestehen der Modulprüfung							
7	Verwendung des Moduls (in folgenden Studiengängen): Human Resource Management (M.A.)							
8	Modulbeauftragte/r Prof. Dr. Natalie Bartholomäus							
9	Sonstige Informationen							

Anlage 2 Modulbeschreibungen

HR Analytics und IT im Personalmanagement								ModulID 5 P/O 72
Nr.	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit	Sem.	Dauer	Art	Q-Niveau
	150h	6	2. Sem.	jährlich	SoSe	1 Sem.	Pflicht	M.A.
1	Lehrveranstaltungsart	Kontaktzeit		Selbst-studium	Lehrformen (Lernformen)		gepl. Gruppengr.	Sprache
	Sem. Unterricht	4 SWS/60 h		90 h	Vortrag, Übungen, Fallstudien		25	Deutsch
2	Lernergebnisse (learning achievements)/ Kompetenzen							
	<p>Mit dem erfolgreichen Absolvieren des Moduls verfügen die Studierenden über die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sie kennen den Aufbau von HR-IT-Systemen und verstehen deren Bedeutung für die operative und strategische Personalarbeit. • Sie kennen grundlegende Begriffe, Elemente und Funktionsweisen von HR-Analytics und können ausgewählte Anwendungen vor diesem Hintergrund bewerten. • Sie sind in der Lage, reflektiert HR-Analytics zu nutzen, um datengetriebene Entscheidungen im Personalmanagement zu treffen. • Sie verstehen die Rolle von künstlicher Intelligenz in einem datengetriebenen Personalmanagement und setzen sich reflektiert mit den Nutzenpotenziale für das betriebliche Personalmanagement auseinander. • Sie verstehen die rechtlichen und ethischen Aspekte, die beim Einsatz von HR-Analytics und KI im Personalmanagement zu beachten sind. 							
3	Inhalte							
	<ul style="list-style-type: none"> • Leitidee: Bedeutung datenbasierter Entscheidungen im Rahmen eines evidenzbasierten Personalmanagements • Grundlagen Personalcontrolling: Definitionen, Ziele, Aufgaben • Grundlagen HR-Analytics: Definition, Überblick, Analysemöglichkeiten, Rolle im Personalcontrolling, Bedeutung für das professionelle Personalmanagement • Grundlagen Künstliche Intelligenz: Definitionen, Ausprägungen, Funktionsweisen und Einsatzbereiche im Personalmanagement und insbesondere in der HR Analytics • Grundlagen Datenmanagement: Personaldaten, HR-Kennzahlen und Key Performance Indikatoren • Infrastrukturelle Grundlagen: Aufbau und Inhalte von HR-IT-Systemen, Integration in ERP-Systeme, Anforderungen an und Beispiele von Tools und Software für HR-Analytics, Cloud-basierte HR-IT-Lösungen • Anwendung von HR-Analytics: Entscheidungsfindung auf Basis von HR-Daten, Einsatzmöglichkeiten in ausgewählten HR-Prozessen • Ethische Anforderungen: Diskriminierungsgefahren, moralische Dilemmata, betriebliche Regeln für den Einsatz von HR Analytics und KI • Rechtliche Anforderungen: Datensicherheit und Datenschutz, betriebliche Mitbestimmung, Gleichbehandlungsproblematiken, Anforderungen des EU AI-Acts, notwendige individual- und kollektivrechtliche Regelungen • Anforderungen an die Implementierung von HR-Analytics und HR IT: unternehmenskulturelle Herausforderungen, organisationale Verankerung, Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter:innen im Personalbereich, Aufgabe Change Management 							

Anlage 2 Modulbeschreibungen

4	Teilnahmevoraussetzungen Keine
5	Prüfungsgestaltung Mündliche Prüfung oder Kombinationsprüfung aus: <ul style="list-style-type: none">• Referat und Klausur• Referat und Hausarbeit
6	Voraussetzung für die Vergabe von Credits Bestehen der Modulprüfung
7	Verwendung des Moduls (in folgenden Studiengängen): Human Resource Management (M.A.)
8	Modulbeauftragte/r Prof. Dr. Sascha Armutat
9	Sonstige Informationen

Anlage 2 Modulbeschreibungen

Transfermodul „Human Resource Management“								ModulID 5 P/O 73
Nr.	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit	Sem.	Dauer	Art	Q-Niveau
	300h	12	2. Sem.	jährlich	SoSe	1 Sem.	Pflicht	M. A.
1	Lehrveranstaltungsart		Kontaktzeit	Selbst-studium	Lehrformen (Lernformen)		gepl. Gruppengr.	Sprache
	Seminar		4 SWS/60 h	240 h	Fallstudien, Vortrag, Gruppenarbeit		25	Deutsch
2	Lernergebnisse (learning outcomes)/ Kompetenzen							
	<p>Mit dem erfolgreichen Absolvieren des Moduls verfügen die Studierenden über die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sie kennen den Aufbau und die Besonderheiten anwendungsorientierter wissenschaftlicher Praxisprojekte und sind in der Lage, eigenständig ein derartiges Projekt in Abstimmung mit Unternehmensvertreter:innen zu planen und umzusetzen. • Sie sind in der Lage, sich eigenständig das erforderliche Fachwissen einzeln oder in einer Gruppe anzueignen und in realen Situationen in Unternehmen oder Institutionen fallbezogen oder projektartig zu übertragen bzw. anhand von praxisorientierten Fällen zu erarbeiten • Sie setzen wissenschaftliche Methoden der Problemanalyse, der Informationsgewinnung, -auswertung, -analyse und -interpretation zielführend im Rahmen des anwendungsorientierten Forschungsprojektes ein und leiten praxisorientierte Handlungshilfen aus den gefundenen Erkenntnissen ab. • Sie bereiten ihre Erkenntnisse zielgruppenorientiert auf und präsentieren die Ergebnisse überzeugend. • Sie kennen die Grundlagen des Projektmanagements und des Selbstmanagements und setzen diese sozialkompetent in Zusammenhang mit ihrem Praxisprojekt um. • Sie können in Teams arbeiten und die Moderation und Leitung von Teams übernehmen. 							
3	Inhalte							
	<p>Gegenstand der Veranstaltung ist die vertiefende anwendungsorientierte Betrachtung komplexer Probleme des betrieblichen Personalmanagements im fallspezifischen Kontext, u.a. mit den folgenden Inhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auftragsklärung • Problembezogene Literaturrecherche • Entwicklung und Umsetzung eines praxisorientierten Forschungsansatzes • Adressatenorientierte Aufbereitung der Erkenntnisse 							
4	Teilnahmevoraussetzungen							
	Keine							
5	Prüfungsgestaltung							
	Kombination aus Projektarbeit und Referat oder Kombination aus Hausarbeit und Referat							
6	Voraussetzung für die Vergabe von Credits							
	Bestehen der Modulprüfung							
7	Verwendung des Moduls (in folgenden Studiengängen):							
	Human Resource Management (M.A.)							
8	Modulbeauftragte/r							
	Prof. Dr. Sascha Armutat							
9	Sonstige Informationen							

3. Semester

Leadership und Leadership Development								ModulID: 5 P/O 74
Nr.	Workload	Credit-Points	Studien-semester	Häufigkeit	Sem.	Dauer	Art	Q-Niveau
	150 h	6	3. Sem.	jährlich	WiSe	1 Sem.	Pflicht	M.A.
1	Lehrveranstaltungsart		Kontaktzeit	Selbststudium	Lehrformen (Lernformen)		gepl. Gruppengr.	Sprache
	Sem. Unterricht		4 SWS/60 h	90 h	Vortrag Gruppendiskussionen Gruppenarbeit Fallstudien		35	Englisch
2	Lernergebnisse (learning outcomes)/ Kompetenzen							
	<p>Mit dem erfolgreichen Absolvieren des Moduls verfügen die Studierenden über die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sie kennen aktuelle Führungstheorien und Ansätze im Bereich der Führungsforschung. • Sie haben ein Verständnis dafür, wie man Führungsfertigkeiten in Unternehmen/ Organisationen entwickeln kann. • Sie können diese Themen auf unternehmensrelevante Kontexte und Fragestellungen übertragen und entsprechend in Unternehmenskontexte einbringen. • Sie können bezüglich dieser Themen praktische Lösungen für Unternehmen entwickeln. • Sie können konkrete Lösungen für Problemstellungen auf Basis fundierter (wissenschaftlicher) Erkenntnisse entwickeln und sind in der Lage, verschiedene Lösungsmöglichkeiten hinsichtlich ihrer Vor- und Nachteile abzuwägen und zu evaluieren. 							
3	Inhalte							
	<p>Das Modul thematisiert aktuelle Ansätze der Führungstheorien, der Führungsforschung und der Führungskräfteentwicklung. Es baut dabei auf Inhalten des Bachelorstudiums aus der Personal- und Organisationspsychologie sowie des Personalwesens auf.</p> <p>Inhalte sind dabei:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktuelle Führungstheorien und Führungsansätze • (Motivations-)Psychologische Grundlagen von Führung • Verhaltensweisen, Eigenschaften, Persönlichkeitsmerkmale und Kompetenzen von Führungskräften und deren Messung sowie deren Wirkung auf die Mitarbeitenden • Formen von Führung vor dem Hintergrund aktueller Megatrends (z. B. Sustainable Leadership, self leadership, agile Führung, gesunde Führung, Führung in interdisziplinären oder interkulturellen Teams, Geschlechtsunterschiede im Führungsverhalten) • Forschung zum Zusammenspiel von Leadership und Followership sowie zu leadership emergence und leadership effectiveness • Entwicklung von Führungskompetenzen und –verhaltensweisen 							
4	Teilnahmevoraussetzungen							
	Keine							
5	Prüfungsgestaltung							
	Hausarbeit oder Projektarbeit oder Referat oder mündliche Prüfung oder Kombination aus je zwei dieser Prüfungsformen; Prüfungssprache: Englisch							
6	Voraussetzung für die Vergabe von Credits							
	Bestehen der Modulprüfung							

Anlage 2 Modulbeschreibungen

7	Verwendung des Moduls (in folgenden Studiengängen): Human Resource Management (M.A.) Business Innovation & Technology (M.A.)
8	Modulbeauftragte/r Prof. Dr. Barbara Steinmann
9	Sonstige Informationen

Talentmanagement im Kontext strategischer Personalentwicklung								ModulID 5 P/O 75
Nr.	Workload	Credit Points	Studien-semester	Häufigkeit	Sem.	Dauer	Art	Q-Niveau
	150 h	6	3. Sem.	jährlich	WiSe	1 Sem.	Pflicht	M.A.
1	Lehrveranstaltungsart		Kontaktzeit	Selbst-studium	Lehrformen (Lernformen)		gepl. Gruppengr.	Sprache
	Sem. Unterricht		4 SWS/60 h	90 h	Vortrag, Projektarbeit, Fallstudien, Übungsaufgaben, Präsentationen		25	Deutsch
2	Lernergebnisse (learning outcomes)/ Kompetenzen Mit dem erfolgreichen Absolvieren des Moduls verfügen die Studierenden über die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten: <ul style="list-style-type: none"> • Sie können grundlegende Begriffe und Konzepte des Talentmanagements und der strategischen Personalentwicklung erläutern, voneinander abgrenzen und kritisch reflektieren. • Sie kennen Elemente und Instrumente einer zeitgemäßen Personalentwicklung und können strategische Konzeptionen zum Talentmanagement vor diesem Hintergrund bewerten. • Sie sind in der Lage, relevante Einflussfaktoren und aktuelle Trends hinsichtlich ihrer Bedeutung und Auswirkung auf die Personalentwicklung und das Talentmanagement zu analysieren, zu bewerten und Handlungsalternativen daraus abzuleiten. • Sie können den Einsatz aktueller Methoden und Tools aus strategischer Perspektive bewerten, Implikationen für die Unternehmenspraxis benennen und in Handlungsoptionen überführen. • Sie können Fragestellungen aus der Unternehmenspraxis auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse beurteilen und sind in der Lage, verschiedene Lösungsansätze hinsichtlich ihrer Vor- und Nachteile zu bewerten. 							
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Begriffsverständnis und Instrumente des Talentmanagements und der strategischen Personalentwicklung • Aktuelle Trends • Methodische Grundlagen von Personalentwicklungsprozessen: Rolle und Selbstverständnis, Modelle der Personalentwicklung, Ermittlung von Entwicklungsbedarfen, Kompetenzmodelle, Potenzialmanagement, Future-Skill-Management • Digitalisierung der Personalentwicklung • Talentmanagement: Talentidentifizierung, Analyse von Potenzial und Performance, Prozess, Potenzialprogramme, Kultur, Herausforderungen • Nachfolgeplanung und Karrieremanagement • Evaluation und Erfolgsmessung im Kontext von Personalentwicklung, Talentmanagement und Kompetenzmanagement 							
4	Teilnahmevoraussetzungen Keine							

Anlage 2 Modulbeschreibungen

5	Prüfungsgestaltung Mündliche Prüfung oder Klausur oder Kombinationsprüfung bestehend aus: <ul style="list-style-type: none">• Referat und Klausur• Referat und Hausarbeit• Klausur und Hausarbeit
6	Voraussetzung für die Vergabe von Credit Points Bestehen der Modulprüfung
7	Verwendung des Moduls (in folgenden Studiengängen): Human Resource Management (M.A.)
8	Modulbeauftragte/r Prof. Dr. Kathrin Pappmeyer
9	Sonstige Informationen

Organisationsdesign, Kultur- und Transformationsgestaltung								ModulID 5 P/O 76
Nr.	Workload	Credit Points	Studien-semester	Häufigkeit	Sem.	Dauer	Art	Q-Niveau
	150 h	6	3. Sem.	jährlich	WiSe	1 Sem.	Pflicht	M.A.
1	Lehrveranstaltungsart		Kontaktzeit	Selbststudium	Lehrformen (Lernformen)		gepl. Gruppengr.	Sprache
	Sem. Unterricht		4 SWS/60 h	90 h	Vortrag, Gruppenarbeit, Übung und Fallstudien		25	Deutsch
2	Lernergebnisse (learning outcomes)/ Kompetenzen							
	<p>Mit dem erfolgreichen Absolvieren des Moduls verfügen die Studierenden über die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sie beherrschen verschiedene Möglichkeiten zur zielorientierten Gestaltung von Organisationen. • Sie können aktuelle organisationale Entwicklungstrends (z.B. schlanke, agile, lernende Organisation) auf der Grundlage einschlägiger organisationstheoretischer Ansätze adäquat beurteilen. • Sie können Ziele, Einflussgrößen und Bedingungen der Prozessorganisation erklären. • Sie können Geschäftsprozesse identifizieren und mit Hilfe des Prozessmanagements optimieren. • Sie können den permanenten Unternehmenswandel als organisatorische Herausforderung erläutern und sind in der Lage, Handlungsfelder, Hemmnisse und Instrumente des Change Managements zu erläutern und anzuwenden. 							
3	Inhalte							
	<p>Einführung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unternehmen als Organisation verstehen und erklären • Organisationsbegriffe und grundlegende organisationstheoretische Ansätze <p>Aufbauorganisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Analyse-Synthese-Konzept: Differenzierung und Integration von Stellen und Abteilungen zur optimalen Gestaltung der Aufbauorganisation • Grundlegende Formen der Primär- und Sekundärorganisation <p>Prozessorganisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • End-To-End-Prozesse und prozessorientierte Organisationsgestaltung • Gestaltungsparameter der Prozessorganisation <p>Transformation und Change-Management</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wandel, Lernen und Wissen in Organisationen managen • Dimensionen der digitalen Transformation von Organisationen • Mitarbeitereinbindung durch transformationsbegleitende Personalentwicklung <p>Neuere Konzepte der Organisationsgestaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bsp. die schlanke, lernende, virtuelle, agile und angstfreie Organisation. • Organisationsmanagement und -beratung heute und morgen 							
4	Teilnahmevoraussetzungen							
	Keine							

Anlage 2 Modulbeschreibungen

5	Prüfungsgestaltung Klausur oder mündliche Prüfung
6	Voraussetzung für die Vergabe von Credit Points Bestehen der Modulprüfung
7	Verwendung des Moduls (in folgenden Studiengängen): Human Resource Management (M.A.)
8	Modulbeauftragte/r Dr. Dorothee Wilm
9	Sonstige Informationen

Praxismodul "Human Resource Management"								ModulID 5 MHR 59
Nr.	Workload	Credit-Points	Studiensemester	Häufigkeit	Sem.	Dauer	Art	Q-Niveau
	300 h	12	3. Sem.	laufend	WiSe	2 Monate (37,5 Std./Woche)	Pflicht bzw. Ausland	M.A.
1	Lehrveranstaltungsart		Kontaktzeit	Selbststudium	Lehrformen (Lernformen)		gepl. Gruppengr.	Sprache
	Praktikum		--	300h	--		--	Deutsch oder andere Sprache falls Auslandspraktikum
2	Lernergebnisse (learning outcomes)/ Kompetenzen Mit dem erfolgreichen Absolvieren des Moduls verfügen Studierende über die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten: <ul style="list-style-type: none"> • Sie sind in der Lage, das während des vorhergehenden Studiums erworbene Fachwissen in der betrieblichen Praxis einzusetzen und auf konkrete operative personalbezogene Aufgaben in Organisationen zu übertragen. • Darüber hinaus sind sie in der Lage, aufgabenorientiert praktische Problemstellungen zu analysieren, zu beurteilen und Handlungsempfehlungen abzuleiten, in welchen Gesichtspunkte der Betriebswirtschaftslehre, insbesondere des Personalmanagements sowie ethische und soziale Belange und Nachhaltigkeitsanforderungen Berücksichtigung finden. • Sie erkennen und verstehen die Heterogenität von Gruppen im Kontext von Gender und Diversity und sind in der Lage, darauf angemessen zu reagieren. Sie sind sensibilisiert für gender- und diversifikationsorientierter Kommunikation und wissen um die Chancen und Herausforderungen des Arbeitens in gemischten und international besetzten Projektteams. • Im Sinne des zivilgesellschaftlichen Engagements wenden Sie Kenntnisse in den Bereichen Kommunikation, Verhandlung und Konfliktlösung im betrieblichen Kontext an. • Sie sind reflektieren die Beziehungen zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, komplexen Handlungssituationen und der eigenen Person. 							

Anlage 2 Modulbeschreibungen

3	<p>Inhalte</p> <p>Im Praxismodul werden die Studierenden durch praktische Mitarbeit in einem Unternehmen oder auch in weiteren (bspw. gemeinnützigen) Institutionen die berufliche Tätigkeit eines Betriebswirts/einer Betriebswirtin/eines Managers/einer Managerin herangeführt, wobei der Fokus überwiegend auf den inhaltlichen Bereich des Human Resource Managements gerichtet ist.</p> <p>Im Rahmen einer methodisch fundierten und angeleiteten Tätigkeit werden die Studierenden mit den Anforderungen der betrieblichen Praxis konfrontiert. Ihnen werden Beobachtungen und praktische Erfahrungen ermöglicht und ggf. eigene Entscheidungsspielräume eingeräumt. Die Anleitung der praktischen Tätigkeit erfolgt durch eine/n betriebliche/n Betreuer/in und wird durch die Lehrenden bei Bedarf unterstützt.</p> <p>Das Praktikum beinhaltet folgende zentrale Elemente:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Vereinbarung der Bedingungen des Praktikums und Vorbereitungsgespräche mit der/dem betrieblichen Betreuer/in b) Begleitung des Praktikums durch eine/n betrieblichen Betreuer/in und bedarfsorientierte Unterstützung durch eine/n Lehrenden c) Nachweis der praktischen Tätigkeit durch eine Bescheinigung über die Praktikumszeit durch den Praxispartner sowie Erstellung eines 5-seitigen Praxisberichts d) Abschlussgespräch mit der/dem betrieblichen Betreuer/in
4	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Keine</p>
5	<p>Prüfungsgestaltung</p> <p>Unbenotete Studienleistung:</p> <p>Die erfolgreiche Teilnahme am Praktikum wird von dem betreuenden Hochschullehrer bzw. der betreuenden Hochschullehrerin bescheinigt, wenn die bzw. der Studierende einen Nachweis der Praktikumszeit bescheinigt durch den Praxispartner und einen Praktikumsbericht im Umfang von max. 5 Seiten vorlegt. Das Praktikum wird nicht benotet.</p>
6	<p>Voraussetzung für die Vergabe von Credit Points</p> <p>Nachweise über die erfolgte Praxisphase</p>
7	<p>Verwendung des Moduls (in folgenden Studiengängen):</p> <p>Human Resource Management (M.A.)</p>
8	<p>Modulbeauftragte/r</p> <p>Studiengangsleitung</p>
9	<p>Sonstige Informationen</p> <p>Die praktischen Erfahrungen können gem. § 7 SPO auch vor oder nach dem 3. Semester erbracht werden.</p>

4. Semester

Masterarbeit								ModulID 5 MHR 60
Nr.	Workload	Credit Points	Studien-semester	Häufigkeit	Sem.	Dauer	Art	Q-Niveau
	750 h	30	4. Sem.	laufend	SoSe	1 Sem.	Pflicht	M.A.
1	Lehrveranstaltungsart betreutes Selbststudium		Kontaktzeit	Selbststudium 750 h	Lehrformen (Lernformen)		gepl. Gruppengr.	Sprache Deutsch oder Englisch
2	Lernergebnisse (learning outcomes)/ Kompetenzen Mit dem erfolgreichen Absolvieren des Moduls verfügen die Studierenden über die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten: <ul style="list-style-type: none"> • Sie sind in der Lage, innerhalb einer vorgegebenen Frist ein komplexes Problem aus dem Bereich der Betriebswirtschaftslehre selbstständig mit wissenschaftlichen Methoden zu bearbeiten. • Sie können wissenschaftliche Arbeiten und ggf. weitere Ergebnisse wie Quelltext in schriftlicher Form dokumentieren. 							
3	Inhalte Die Masterarbeit erlaubt die selbständige und praktische Anwendung sowie die kritische Reflexion zuvor im Studium gelernter Methoden und Inhalte und erfordert darüber hinaus die Erstellung eines typischerweise ca. 80-seitigen Dokuments.							
4	Teilnahmevoraussetzungen Zur Masterarbeit wird zugelassen, wer die Modulprüfungen bis auf zwei Prüfungen bestanden hat. Die Praxisphase (Studienleistung) muss nicht abgeschlossen sein.							
5	Prüfungsgestaltung Abschlussarbeit (Masterthesis) (Deutsch oder Englisch)							
6	Voraussetzung für die Vergabe von Credit Points Bestehen der Modulprüfung							
7	Verwendung des Moduls (in folgenden Studiengängen): Human Resource Management (M.A.)							
8	Modulbeauftragte/r Studiengangsleitung							
9	Sonstige Informationen							