Universität der Bundeswehr München
Werner-Heisenberg-Weg 39
85579 Neubiberg

Modulhandbuch des Studiengangs

Human Resources Management
(Bachelor of Arts)

an der
Universität der Bundeswehr München

(Version 2026)

Stand: 02. Oktober 2026

Prolog

Abkürzungsverzeichnis:

B.A.	Bachelor of Arts
ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System
FT	Fachtrimester
HRM	Human Resources Management
Ku	Kurs
SPOHRM/BA	Studienprüfungsordnung für den Bachelor-Studiengang Human Resources Management
SE	Seminar
SU	Seminaristischer Unterricht
sP-xx	schriftliche Prüfung mit einer Dauer von xx Minuten
TWS	Trimesterwochenstunden
UE	Übung
UniBwM	Universität der Bundeswehr München
VL	Vorlesung
VHB	Virtuelle Hochschule Bayern-Kurs
VÜ	Vorlesung/Übung

Inhaltsverzeichnis

Prolog ... 2

8004 Anrechenbare vor- und außeruniversitäre Leistungen/Sprachausbildung gemäß §16 Abs. 2 APO (HAW) ... 18

2478 Bachelorarbeit HRM ... 24

Pflichtmodule - HRM 2026

4381 Allgemeine Betriebswirtschaftslehre I ... 11

4382 Allgemeine Betriebswirtschaftslehre II ... 14

3595 Arbeits- und Sozialrecht ... 20

4221 Digitale Grundkompetenzen ... 36

3862 Gestaltung und Wirkung von Arbeit ... 49

3601 Grundlagen des Rechnungswesens ... 53

3597 Innovation & Change ... 61

4385 IT-Management ... 65

3596 Leadership & Interaktion im Team ... 67

3598 Organisationsentwicklung ... 77

3602 Organisationskommunikation ... 79

3593 Personalcontrolling & People Analytics ... 81

3594 Personalentwicklung ... 83

4225 Qualitative Methoden ... 89

4224 Quantitative Methoden ... 91

3702 Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung. 93

4383 Volkswirtschaftslehre ... 100

4380 Wirtschaftsmathematik ... 102

4384 Wirtschaftspolitik ... 104

Praktika - HRM 2026

1802 1. Praktikumsabschnitt ... 5

1803 2. Praktikumsabschnitt ... 7

Wahlpflichtmodule - HRM 2026

1616 Agile Project Management with SCRUM ... 9

1184 Angewandtes Controlling ... 16

1536 Arbeits- und Sozialrecht Vertiefungskurs ... 22

1182 Betriebliche Finanzwirtschaft ... 26

3773 Change Management ... 28

4238 Datenanalyse und Visualisierung mit Python ... 30

2819 Datenschutz im Wirtschafts- und Arbeitsleben ... 32

4237 Datenschutz und Künstliche Intelligenz im Wirtschafts- und Arbeitsleben ... 34

1614 Employer Branding und Recruiting – Arbeitgebermarke und Personalbeschaffung für HR vom Start-up bis zum Konzern..... 38
1555 Forschungsseminar Arbeit und Motivation..... 41
4239 Forschungsseminar Behavioral Science & Technology Management..... 43
2006 Forschungsseminar Digitale Ökonomie..... 45
1558 Forschungsseminar Führung..... 47
3856 Grundlagen Business Analytics..... 51
1636 Grundlagen XR: Augmented und Virtual Reality in ausgewählten Kontexten..... 55
3701 Guided Research Project..... 57
1613 Individuelle Kompetenz- und Werteentwicklung..... 59
4201 International Marketing..... 63
4209 Leadership und Strategie..... 69
4202 Marketing Communications..... 73
1637 Nachhaltigkeit, Corporate Social Responsibility (CSR) und Environmental, Social, Governance (ESG)..... 75
3785 Potenzialanalysen zur Personalentwicklung..... 85
3786 Projektmanagement und Projektführung..... 87
1554 Wirtschaftsrecht Vertiefungskurs.....106

Studium+ Bachelor

9901 studium plus 1, Seminar..... 95
9902 studium plus 2, Seminar und Training..... 97

Übersicht des Studiengangs: Konten und Module.....108

Übersicht des Studiengangs: Lehrveranstaltungen..... 110

Modulname	Modulnummer
1. Praktikumsabschnitt	1802

Konto	Praktika - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. oec. publ. Carsten Rennhak	Pflicht	3

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
330			11

Qualifikationsziele

Die Studierenden erwerben Praxiserfahrungen im Arbeitsalltag und setzen dabei die überwiegend theoretisch erlernten Studieninhalte anwendungsbezogen mit Mehrwert ein.

Praktikum im Bereich Human Resources Management

Die Studierenden kennen grundlegende Arbeitsweisen im Human Resources Management. Sie können fachspezifische und berufsfeldbezogene inhaltliche Tätigkeiten ausüben, die dem Ausbildungsstand und dem Berufsprofil als studierte Fachkraft im Personalmanagement angemessen sind.

Die Studierenden verstehen die Komplexität grundlegender betriebswirtschaftlicher, rechtlicher und psychologischer Prozesse und beherrschen zeitgemäße Verfahren zur Lösung konkreter personalwirtschaftlicher Aufgaben in Organisationen. Dabei können sie verschiedene Methoden unterschiedlicher Disziplinen eigenverantwortlich und kompetent anwenden.

Die Studierenden haben grundlegende Handlungskompetenz im Human Resources Management.

Praktikum im kaufmännischen Bereich

Die Studierenden können betriebsgestaltende und prozessregelnde konkrete Aufgabenstellungen in betriebswirtschaftlichen Handlungsfeldern selbstständig bearbeiten; konzeptionelle und organisatorische Tätigkeiten, Projektarbeiten, planende, überwachende und steuernde Tätigkeiten sind vor diesem Hintergrund zu sehen.

Durch das Bearbeiten inhaltlich bedeutsamer Aufgaben erwerben die Studierenden betriebswirtschaftliche Problemlösungskompetenz und sind vertraut mit betriebswirtschaftlichen Tätigkeiten, die dem Ausbildungsstand und dem Berufsprofil als studierte Fachkraft im Personalmanagement angemessen sind.

Inhalt

Aktualisierte Listen mit beispielhaften einschlägigen Tätigkeiten werden im Vorfeld zur Orientierung zur Verfügung gestellt. Mindestens ein Praktikumsabschnitt muss im Bereich

Human Resources Management absolviert werden. Die Ausbildungsstelle muss über eine geeignete Personalabteilung bzw. ausreichend entsprechend qualifizierte Fachkräfte verfügen, unter deren Anleitung und Aufsicht Studierende im Praktikum einschlägige Aufgaben bearbeiten. Der zeitliche Umfang beträgt 10 Wochen in der lehrveranstaltungsfreien Zeit nach dem dritten Trimester.
Leistungsnachweis
Die Ableistung der praktischen Tätigkeit muss in einem ordnungsgemäßen Berichtsheft nachgewiesen werden; dazu gehören insbesondere Arbeits- und Wochenberichte, die von der Ausbildungsleitung zu unterzeichnen sind. Das Praktikumsberichtsheft muss zusammen mit dem Praktikumszeugnis fristgerecht zur Anerkennung im Praktikantenamt vorgelegt werden.
Verwendbarkeit
Das Modul dient dem Erwerb von einschlägigen Praxiserfahrungen im Arbeitsalltag. Die überwiegend theoretischen erlernten Studieninhalte sollen anwendungsbezogen mit Mehrwert eingesetzt werden. Es bildet die Grundlage für den weiteren Verlauf des Bachelor- und Masterstudiums und kann für Abschlussarbeiten genutzt werden.
Dauer und Häufigkeit
Der zeitliche Umfang des 1. Praktikumsabschnitts beträgt mindestens 10 Wochen in der lehrveranstaltungsfreien Zeit nach dem dritten Trimester.

Modulname	Modulnummer
2. Praktikumsabschnitt	1803

Konto	Praktika - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. oec. publ. Carsten Rennhak	Pflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
330			11

Qualifikationsziele

Die Studierenden erwerben verschiedene berufspraktische Erfahrungen, die die inhaltliche Vielfalt der Ausbildung gewährleisten, und setzen dabei die Studieninhalte verschiedener Disziplinen anwendungsbezogen mit Mehrwert ein.

Praktikum im Bereich Human Resources Management

Die Studierenden erhalten einen vertiefenden Einblick in spezifische Arbeitsweisen im Human Resources Management. Sie können fachspezifische und berufsfeldbezogene inhaltliche Tätigkeiten ausüben, die dem Ausbildungsstand und dem Berufsprofil als studierte Fachkraft im Personalmanagement angemessen sind.

Die Studierenden verstehen die Komplexität grundlegender betriebswirtschaftlicher, rechtlicher und psychologischer Prozesse und beherrschen zeitgemäße Verfahren zur Lösung konkreter personalwirtschaftlicher Aufgaben in Organisationen. Dabei können sie verschiedene Methoden unterschiedlicher Disziplinen eigenverantwortlich und kompetent anwenden.

Die Studierenden haben Handlungskompetenz im Human Resources Management.

Praktikum im kaufmännischen Bereich

Die Studierenden können betriebsgestaltende und prozessregelnde konkrete Aufgabenstellungen in betriebswirtschaftlichen Handlungsfeldern selbstständig bearbeiten; konzeptionelle und organisatorische Tätigkeiten, Projektarbeiten, planende, überwachende und steuernde Tätigkeiten sind vor diesem Hintergrund zu sehen.

Durch das Bearbeiten inhaltlich bedeutsamer Aufgaben erwerben die Studierenden betriebswirtschaftliche Problemlösungskompetenz und sind vertraut mit betriebswirtschaftlichen Tätigkeiten, die dem Ausbildungsstand und dem Berufsprofil als studierte Fachkraft im Personalmanagement angemessen sind.

Inhalt
Aktualisierte Listen mit beispielhaften einschlägigen Tätigkeiten werden im Vorfeld zur Orientierung zur Verfügung gestellt. Mindestens ein Praktikumsabschnitt muss im Bereich Human Resources Management absolviert werden. Die Ausbildungsstelle muss über eine geeignete Personalabteilung bzw. ausreichend entsprechend qualifizierte Fachkräfte verfügen, unter deren Anleitung und Aufsicht Studierende im Praktikum einschlägige Aufgaben bearbeiten.
Leistungsnachweis
Die Ableistung der praktischen Tätigkeit muss in einem ordnungsgemäßen Berichtsheft nachgewiesen werden; dazu gehören insbesondere Arbeits- und Wochenberichte, die von der Ausbildungsleitung zu unterzeichnen sind. Das Praktikumsberichtsheft muss zusammen mit dem Praktikumszeugnis fristgerecht zur Anerkennung im Praktikantenamt vorgelegt werden.
Verwendbarkeit
Das Modul dient dem Erwerb von Praxiserfahrungen im Arbeitsalltag. Die überwiegend theoretischen erlernten Studieninhalte sollen anwendungsbezogen mit Mehrwert eingesetzt werden. Es bildet die Grundlage für den weiteren Verlauf des Bachelor- und Masterstudiums und kann für Abschlussarbeiten genutzt werden.
Dauer und Häufigkeit
Der zeitliche Umfang des 2. Praktikumsabschnitts beträgt mindestens 10 Wochen in der lehrveranstaltungsfreien Zeit nach dem sechsten Trimester.

Modulname	Modulnummer
Agile Project Management with SCRUM	1616

Konto	WPFL - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. Rafaela Kraus	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
16160	SU	Agile Project Management with SCRUM	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Empfohlene Voraussetzungen

Englisch B1.

This course requires a strong interest in active project work within a team and the ability to lead oneself and navigate through ambiguity and operational changes. Commitment and attention to detail are also crucial traits for success.

Qualifikationsziele

Students will thoroughly understand Project Management (PM) and the differences between classic PM and Agile PM. They'll also be familiar with the fundamentals of Agile methodologies, such as iterative development and continuous improvement.

Throughout the course, students will be able to define a project team's vision and mission and write "user stories," classify them, and turn them into actionable to-dos. They'll also know how to use visual tools like Miro and agile methods such as the Product Backlog to manage projects and monitor progress effectively.

Through self-determined projects, students will have gathered practical experience communicating their ideas with one another and coming to a common understanding of the necessary to-dos to achieve their goals.

Inhalt

In this course, we will explore the history and definition of the agile mindset and why it is crucial in today's unpredictable world (VUCA). We will discuss the principles and values outlined in the Agile Manifesto and examine various methodologies, such as SCRUM, Kanban, and SAFe, with real-life examples of organisations that have successfully undergone agile transformations (even in military contexts). The practical aspect of the course will involve project work utilising agile methods, with students either defining their own projects or collaborating with "stakeholder" partners such as Bundeskriminalamt

(BKA) or bayrische Versicherungskammer. By the end of the trimester, students will present their results as part of a portfolio and participate in a feedback session.

Literatur
Akkaya, B., Waritay Guah, M., Jermsittiparsert, K., Bulinska-Stangrecka, H., & Kaya Koçyigit, Y. (Hrsg.). (2022): Agile Management and VUCA-RR: Opportunities and Threats in Industry 4.0 Towards Society 5.0. Bingley: Emerald Publishing Limited. Baran, B. E., & Woznyj, H. M. (2021): Managing VUCA: The human dynamics of agility. Organizational Dynamics, 50(2). Cohn, M. (2006): Agile Estimating and Planning. Prentice Hall Professional Technical Reference. Cohn, M. (2013): Succeeding with agile: Software development using Scrum. Upper Saddle River, NJ: Addison-Wesley. Pichler, R. (2010): Agile Product Management with Scrum: Creating Products Customers Love. Addison-Wesley Professional. Rubin, K. S. (2014): Essential Scrum: A Practical Guide to the Most Popular Agile Process. Addison-Wesley Professional.
Leistungsnachweis
Portfolio, marked. • Project Protocol (ca. 20-30 pages for each team) • Presentation (15 minutes each team) • Miro Board Results (screenshots in project protocol with description)
Verwendbarkeit
This module is useful for managing oneself and teams in various professional settings, making it a suitable offering for MM and HRM students. Additionally, it provides a simulation of a real-life work environment, giving students a glimpse into the inner workings of modern businesses.
Dauer und Häufigkeit
The module extends over 1 trimester. The module is offered regularly as part of the elective course.

Modulname	Modulnummer
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre I	4381

Konto	Pflichtmodule - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. jur. Shirin Massumi M.B.L.	Pflicht	1

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
43811	VÜ	Human Resources Management	Pflicht	2
43812	VL	Wirtschaftsrecht	Pflicht	2
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Qualifikationsziele

Ausgehend von wissenschaftlichen Erkenntnissen haben sich die Studierenden die organisationalen Handlungsfelder des Human Resources Managements und der Mitarbeiterführung erschlossen. Sie vermögen deren strategischen Beitrag zum Erfolg von Organisationen zu erkennen und zu erklären. Sie verstehen die Bedeutung und Systematik des Personalmanagements, seiner Funktionen, Strukturen und Instrumente und werden in die Lage versetzt, bestehende HR-Konzepte zu beurteilen und neue Konzepte selbst zu entwickeln. Des Weiteren werden die Studierenden befähigt, Techniken und Instrumente zur Wahrnehmung und Gestaltung der Personalfunktion und ihrer strategischen Ausrichtung adäquat auf eigene Problemstellungen zu übertragen und einzusetzen. Didaktisches Ziel ist außerdem der Ausbau der sozialen Kompetenzen.

Die Studierenden kennen die wesentlichen Grundlagen und Methoden des Wirtschaftsprivatrechts. Sie sind in der Lage, einfache juristische Probleme in diesem Bereich zu erkennen, zu analysieren und zu bearbeiten. Zudem können sie juristische Fragestellungen überschlägig bewerten und in wirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammenhänge einordnen.

Inhalt

Das Modul „Allgemeine Betriebswirtschaftslehre I“ umfasst die Lehrveranstaltungen „Human Resources Management“ und „Wirtschaftsrecht“.

In der Veranstaltung „**Human Resources Management**“ wird nachgezeichnet, wie sich das HRM historisch aus dem „Personalwesen“ entwickelt hat und welche Ziele, Aufgaben und Entwicklungslinien es heute ausmachen. Die Studierenden erfahren, welche Systematik, welche Strukturen und Funktionen es im HRM gibt und was Strategieorientierung für das HRM bedeutet. Neben den wichtigsten theoretischen Grundlagen des HRM werden auch ausgewählte Funktionen und Instrumente des HRM vorgestellt, z.B.:

- Personalbedarfsermittlung und Personalcontrolling
- Personalbeschaffung, Personalmarketing und Mitarbeiterauswahl

Um die Steuerung des Verhaltens von Individuen und Gruppen in Organisationen zu verstehen, beschäftigen sich die Studierenden mit ausgewählten Führungsinstrumenten wie z.B. Motivation, Führungsstil und Konfliktmanagement.

„**Wirtschaftsrecht**“ führt in die Grundzüge des Wirtschaftsprivatrechts ein. Es wird zunächst ein Überblick gegeben über die Funktion und wesentliche Begriffe des Wirtschaftsprivatrechts. Behandelt wird sodann insbesondere das Vertragsrecht (Vertragsschluss, Vertragsinhalt, Abwicklung von Verträgen, Lösung vom Vertrag, Probleme bei der Vertragsdurchführung) und die Grundzüge des Handels- und Gesellschaftsrechts.

Literatur

Human Resources Management:

Bendixen-Danowski, A. (2025). Altersdifferenzierte Führung zur Verbesserung des Führungserfolgs. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Kraus, R. & Kreitenweis, T. (2020). Führung messen. Berlin: Springer.

Kuster, J., Bachmann, C., Hubmann, M., Lippmann, R. & Schneider, P. (2022). Handbuch Projektmanagement – Agil – Klassisch – Hybrid. (5. Aufl.). Berlin: Springer.

Thommen, J.-P., Achleitner, A.-K., Gilbert D. U., Hachmeister, D., Jarchow S. & Kaiser G. (2023). Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. (10. Aufl.). Wiesbaden: SpringerGabler.

Wirtschaftsrecht:

Aktuelle Gesetzestexte BGB und Wirtschaftsprivatrecht.

Führich, E., & Werdan, I. (2023): Wirtschaftsprivatrecht in Fällen und Fragen. Vahlen.

Grädler, T., & Ullrich, N. (2022): Wirtschaftsrecht für Betriebswirte. NWB.

Müssig, P. (2022): Wirtschaftsprivatrecht. C.F. Müller.

Weitere Literaturhinweise werden bei Bedarf im Verlauf der Lehrveranstaltungen gegeben.

Leistungsnachweis

sP-90

Verwendbarkeit

Human Resources Management:

Das Modul legt die Grundlagen für Wahlpflichtmodule im Personalbereich. Zudem erhalten die Studierenden ein grundlegendes Verständnis für klassische HR-Prozesse, das innerhalb und außerhalb der Bundeswehr Anwendung finden kann.

Wirtschaftsrecht:

Vermittlung von grundlegenden Wirtschaftsrechtskenntnissen für die verschiedenen Pflicht- und Wahlpflichtmodule mit Wirtschafts- und Rechtsbezug.

Modulname	Modulnummer
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre II	4382

Konto	Pflichtmodule - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. oec. publ. Carsten Rennhak	Pflicht	2

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
43820	VL	Allgemeine Betriebswirtschaftslehre II	Pflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Qualifikationsziele
Die Studierenden verfügen über einen rudimentären Überblick über den Gegenstandsbereich der BWL und kennen die verschiedenen konstitutiven Entscheidungen auf Unternehmensebene (Standort, Rechtsform, Organisation). Sie können die Funktionen im Leistungsprozess (Beschaffung, Logistik und Produktion, Marketing) wie im Finanzprozess (Investition, Finanzierung, Controlling) der Unternehmung beschreiben.
Inhalt
Das Modul umfasst verschiedene grundlegende Konzepte und Prinzipien der betriebswirtschaftlichen Theorie. Im Fokus stehen konstitutive Entscheidungen, die wesentlich für die Struktur und Ausrichtung eines Unternehmens sind. Dazu gehören die Wahl der Rechtsform, die Standortbestimmung und die Festlegung der Organisationsform. Ein zentraler Aspekt des Moduls ist das Marketing, das sich mit der Planung, Umsetzung und Kontrolle von Maßnahmen befasst, um Produkte oder Dienstleistungen erfolgreich auf dem Markt zu positionieren. Hierbei werden grundlegende Marketingstrategien und Instrumente behandelt. Des Weiteren werden die Funktionen im Leistungs- und Finanzprozess beleuchtet. Dies umfasst die Analyse und Optimierung von Geschäftsprozessen sowie die finanzielle Planung und Steuerung eines Unternehmens. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der internen und externen Unternehmensrechnung. Dabei werden Methoden der Kostenrechnung und Finanzbuchhaltung vorgestellt, um die wirtschaftliche Situation eines Unternehmens zu erfassen und zu analysieren.

Literatur
Opresnik, M. O., & Rennhak, C. (2024). Betriebswirtschaftslehre in 100 Minuten, 2. Auflage. Amazon Publishing. Opresnik, M. O., & Rennhak, C. (2024). Übungsbuch zu Betriebswirtschaftslehre in 100 Minuten. Amazon Publishing.
Leistungsnachweis
sP-90
Verwendbarkeit
Grundlage für alle weiteren Pflicht- und Wahlpflichtmodule in B.A.- und M.A.-Studium mit betriebswirtschaftlichem Fokus, z. B. Digitales Marketing, Medienmarketing, Entrepreneurship und Innovation, Organisationsentwicklung, Business Analytics sowie die Pflicht- und Wahlpflichtmodule im Bereich der Organisationskommunikation und die journalistischen Pflicht- und Wahlpflichtmodule, die sich mit Inhalten des Wirtschaftsjournalismus befassen.

Modulname	Modulnummer
Angewandtes Controlling	1184

Konto	WPFL - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. rer. pol. Manfred Sargl	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
11840	Planspiel	Angewandtes Controlling	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Empfohlene Voraussetzungen

Voraussetzung für das Modul sind Grundkenntnisse in Mathematik und Rechnungswesen sowie ein Interesse daran wirtschaftliches Agieren zu erleben und selbständig Controlling-Instrumente einzusetzen.

Qualifikationsziele

Die Studierenden können selbständig einfache Jahresabschlüsse erstellen und diese analysieren. Sie sind in der Lage, einfache Finanzplanungen und Investitionsrechnung anwendungsbezogen durchzuführen. Sie können zielorientiert mit den klassischen Instrumenten des Controllings umgehen und diese auf eine konkrete unternehmerische Fragestellung anwenden. Sie sind in der Lage, ihre Ergebnisse in Berichtsform darzustellen.

Die Studierenden verbessern ihre Teamfähigkeit durch Gruppenarbeit mit arbeitsteiliger Bearbeitung bei Unsicherheit und unter Zeitdruck.

Sie erleben unternehmerisches Denken, indem sie Führungsaufgaben in einem simulierten Unternehmen übernehmen.

Inhalt

In der Veranstaltung werden Anhand einer Simulation die grundlegenden Themen des Controllings, wie Produktionsplanung und Lagerhaltung, Plan- und Istkostenrechnung, Buchführung laufender Geschäftsvorfälle, Erstellen und Analyse von Bilanz, GuV und Cash-Flow Rechnung, Absatzplanung und Preisbildung, Finanzmanagement und Investitionsrechnung praktisch durchgeführt.

Literatur

Horváth P. & Gleich R. & Seiter M. (in der aktuellen Auflage). Controlling. München, Vahlen Verlag.

Küpper H.U. & Friedl G. & Hofmann C. (in der aktuellen Auflage). Controlling. Stuttgart, Schäffer-Poeschel Verlag. Weber J. & Schäffer U. (in der aktuellen Auflage) Einführung in das Controlling. Stuttgart, Schäffer-Poeschel Verlag.
Leistungsnachweis
Portfolio, benotet. • Gruppenbezogene Unternehmensberichte mit 15-25 Seiten (Gewichtung 75%) • Kurzvorträge von 10-15 Min. (Gewichtung 25%) Bearbeitungszeit: 10 Wochen Zum Bestehen muss im Durchschnitt aller abgelegter Teilleistungen mindestens die Note 4,0 erreicht werden.
Verwendbarkeit
Das Modul kann als Grundlage für eine Bachelorarbeit im Bereich Controlling genutzt werden.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester. Das Modul wird im Rahmen des Wahlpflichtangebots regelmäßig angeboten.

Modulname	Modulnummer
Anrechenbare vor- und außeruniversitäre Leistungen/ Sprachausbildung gemäß §16 Abs. 2 APO (HAW)	8004

Konto	Gesamtkonto - Bachelor HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Zentralinstitut studium plus	Pflicht	

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
240	96	144	8

Qualifikationsziele

Die Studierenden erwerben in diesem Modul erste Erfahrungen, die in einem möglichst nahen **Berufsfeldbezug** stehen. Je nach angestrebtem Berufsfeld differieren daher die Qualifikationsziele, die vor- und außeruniversitär erbracht werden.

Durch den verstärkten internationalen Einsatz von Bundeswehrsoldaten sowie die zunehmend englischsprachige Fachliteratur werden **fundierte Sprachkenntnisse** in der NATO-Sprache Englisch für studierende Offizieranwärter/innen und Offiziere als eine wesentliche berufsbefähigende Qualifikation identifiziert. Die Studierenden sollen daher über Englischkenntnisse im Standardisierten Sprachleistungsprofil Stufe 3 **(SLP 3332**) verfügen. Dies umfasst Sprachfertigkeiten im Hören, im mündlichen Sprachgebrauch, im Lesen und Schreiben.

Zivile Studierende in den Studiengängen der UniBwM erlangen in diesem Modul einen ersten Einblick in ihr angestrebtes Berufsfeld und erwerben erste berufsrelevante Qualifikationen.

Inhalt

In diesem Modul werden Inhalte vermittelt, die in einem engen Berufsfeldbezug stehen. Je nach Gruppe der Studierenden und je nach Berufszielen differieren daher die Inhalte des Moduls. Alle Leistungen müssen jedoch gemäß APO § 16 im Rahmen der Bachelor-Studiengänge anrechenbar sein.

Für studierende Offizieranwärter/innen und Offiziere sind Sprachkenntnisse im Standardisierten Sprachleistungsprofil Stufe 3 nachzuweisen (SLP 3332).

Für zivile Studierende in den Studiengängen der UniBwM werden insbesondere Leistungen anerkannt, die in einem engen Zusammenhang mit der Berufsbefähigung stehen. Dies können u.a. voruniversitäre Industriepraktika, berufliche Ausbildungsanteile oder das Erlernen von Sprachen im oben beschriebenen Sinne sein.

Leistungsnachweis

- Die Leistungen werden durch einen Teilnahmeschein nachgewiesen
- Das Modul ist unbenotet
- **SLP 3332 unbenotet**

Verwendbarkeit
Das Modul ist für sämtliche Bachelor-Studiengänge gleichermaßen geeignet.

Modulname	Modulnummer
Arbeits- und Sozialrecht	3595

Konto	Pflichtmodule - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. jur. Shirin Massumi M.B.L.	Pflicht	4

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
300	96	204	10

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
35951	VÜ	Arbeits- und Sozialrecht I	Pflicht	4
35952	VÜ	Arbeits- und Sozialrecht II	Pflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				8

Empfohlene Voraussetzungen
Das Modul erfordert Grundkenntnisse des Wirtschaftsrechts.

Qualifikationsziele
Die Studierenden kennen die wesentlichen Grundlagen des Arbeits- und Sozialrechts und können ausgewählte praxisorientierte Fallbeispiele lösen. Sie verfügen über ein Verständnis hinsichtlich der grundlegenden Zusammenhänge im Arbeits- und Sozialrecht und sind in der Lage, Fälle aus der Praxis zu analysieren und einer angemessenen juristischen Lösung im Rahmen der Systematik und Wertehierarchie des Arbeits- und Sozialrechts zuzuführen.

Inhalt
Das Modul Arbeits- und Sozialrecht vermittelt die Grundlagen des individuellen und kollektiven Arbeits- sowie des Sozialversicherungsrechts. Es beinhaltet einen Überblick über Systematik, Grundbegriffe und Rechtsquellen des Arbeitsrechts, gefolgt von der vertiefenden Auseinandersetzung mit Begründung, Inhalt und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, insb. den Rechten und Pflichten einschließlich deren gerichtlicher Durchsetzung. Den weiteren Schwerpunkt bilden die Grundzüge des Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrechts unter Berücksichtigung des Tarifrechts, abgerundet durch Einblicke in die Koalitionsfreiheit und das Arbeitskampfrecht. Ferner werden das Sozialversicherungsrecht und das System der sozialen Sicherheit behandelt.

Literatur
Altevers, R. (2022). Arbeitsrecht (23. Auflage) München: Alpmann-Schmidt Verlag. Junker, A. (2022). Grundkurs Arbeitsrecht (21. Auflage)., München: C.H. Beck Verlag. Schaub, G. (2021). Arbeitsrechts-Handbuch (19. Auflage) München: C.H. Beck Verlag.

Kokemoor, A. (2020) Sozialrecht (9. Auflage-) München: Vahlen Verlag. Waltermann, R. (2020) Sozialrecht (14. Auflage) Heidelberg: C.F. Müller Verlag. Conze, P., Karb, S., Wölk, W., Reidel, A.-I. (2021) Personalbuch Arbeits- und Tarifrecht öffentlicher Dienst (7. Auflage) München: C.H. Beck Verlag.
Leistungsnachweis
sP-90, benotet
Verwendbarkeit
Das Modul ist Grundlage für Wahlpflichtmodule und Abschlussarbeiten im Arbeits- und Sozialrecht.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 2 Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
Arbeits- und Sozialrecht Vertiefungskurs	1536

Konto	WPFL - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. jur. Shirin Massumi M.B.L.	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
15360	SE	Arbeits- und Sozialrecht Vertiefungskurs	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Empfohlene Voraussetzungen
Das Modul setzt Grundkenntnisse im „Arbeits- und Sozialrecht“ voraus.

Qualifikationsziele
Die Studierenden haben bereits das erlernte arbeits- und sozialrechtliche Grundwissen weiter verfestigt und erwerben zusätzliche Kenntnisse in der wissenschaftlichen Herangehensweise im Zusammenhang mit den Arbeitnehmerschutzrechten und den damit verbundenen Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber einerseits und der Erfüllung des grundgesetzlichen Auftrags zur Sicherung des Sozialstaatsprinzips andererseits. Sie sind in der Lage sich erfolgreich mit speziellen Fallbearbeitungen auseinanderzusetzen.

Inhalt
Der Vertiefungskurs Arbeits- und Sozialrecht beinhaltet die wissenschaftliche Aufarbeitung komplexerer Fachgebiete sowie Fallgestaltungen des Systems arbeits- und sozialrechtlicher Regulierungen.

Literatur
Marschollek, G. (2022) Arbeitsrecht (23. Auflage) München: Alpmann Schmidt Verlag. Junker, A. (2022) Grundkurs Arbeitsrecht (21. Auflage) München: C.H. Beck Verlag. Schaub, G. (2021) Arbeitsrechts-Handbuch (19. Auflage) München: C.H. Beck Verlag. Knickrehm, S. Kreikebohm, R. Waltermann, R. (2021) Kommentar zum Sozialrecht (7. Auflage) München: C.H. Beck Verlag. Däubler, W. Hjort, J. Schubert, M. Wolmerath, M. (2022) Kommentar zum Arbeitsrecht (5. Auflage)Baden-Baden: Nomos Verlag.

Leistungsnachweis
Seminararbeit mit Präsentation, beide werden mit 50% für die Gesamtnote bewertet. Die Seminararbeit soll ca. 15 - 20 Seiten umfassen. Die Präsentation soll 8-10 Präsentationsfolien umfassen und einen Zeitumfang von ca. 40 Minuten inklusive Beantwortung von Fragen haben.
Verwendbarkeit
Das Modul kann als Grundlage für Bachelorarbeiten im Themenbereich Arbeits- und Sozialrecht genutzt werden.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester. Das Modul wird im Rahmen des Wahlpflichtangebots regelmäßig angeboten.

Modulname	Modulnummer
Bachelorarbeit HRM	2478

Konto	Gesamtkonto - Bachelor HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. oec. publ. Carsten Rennhak	Pflicht	9

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
330	0	330	11

Empfohlene Voraussetzungen

Die im Bachelorstudium vermittelten Kenntnisse und Kompetenzen sowie die in der SPOHRM/BA geforderten Voraussetzungen.

Qualifikationsziele

Die Studierenden sind in der Lage, eine Problemstellung aus dem jeweiligen Fach innerhalb einer vorgegebenen Frist selbständig mit wissenschaftlichen Methoden zu bearbeiten. Dazu gehört insbesondere:

• die systematische Anwendung wissenschaftlicher Methoden auf eine praxisrelevante Problemstellung

• eine Literaturrecherche im betreffenden Forschungsgebiet

• die Darstellung des aktuellen Stands der Forschung und dessen Relevanz für das praktische Problem

• ggf. auch die Durchführung einer empirischen Untersuchung, z.B. in Form einer Befragung

• die reflektierte Bewertung der eigenen Ergebnisse und ggf. das Aufzeigen identifizierter Forschungsfragen

Inhalt

Die spezifischen Inhalte sind abhängig vom Thema der Bachelorarbeit und ergeben sichnach Möglichkeit aus dem jeweiligen anwendungsbezogenen Forschungszusammenhang der Professur. Sie beziehen sich auf ein Thema aus dem weiten Feld des Human Resource Management. Besonderer Wert wird bei der Wahl der Bachelor-Arbeitsthemen auf den Praxisbezug der Problemstellung gelegt. Letzteres schließt ausdrücklich auch die Anfertigung einer praktischen Arbeit ein.

Literatur

Esselborn-Krumbiegel, H. (2017). Von der Idee zum Text. Eine Anleitung zum wissenschaftlichen Schreiben (5. Aufl.). Stuttgart: UTB.

Theisen, M. R. (2017). Wissenschaftliches Arbeiten: Erfolgreich bei Bachelor- und Masterarbeit (17. Aufl.). München: Vahlen.

Richtlinien der Universität der Bundeswehr/ Fakultät für Betriebswirtschaft zur Anfertigungwissenschaftlicher Arbeiten (https://www.unibw.de/bw/dokumente/richtlinien-zur-anfertigung-wissenschaftlicher-arbeiten/).
Leistungsnachweis
Die Bachelor-Abschlussarbeit sollte zwischen 30 und 35 Seiten umfassen. Sie kannin deutscher oder englischer Sprache verfasst werden. Die prüfungsrechtlichen Bestimmungen ergeben sich aus der SPOHRM/BA.
Verwendbarkeit
Die Bachelorarbeit ist eine Voraussetzung für die Anfertigung einer Master-Arbeit (Modul 2300 Masterarbeit HRM) in einem konsekutiven oder nicht-konsekutiven Master-Studiengang.
Dauer und Häufigkeit
Die Vergabe eines Themas erfolgt im 8. Trimester zwischen dem 15.02. und dem 31.03. Die Regelbearbeitungszeit beträgt drei Monate.

Modulname	Modulnummer
Betriebliche Finanzwirtschaft	1182

Konto	WPFL - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. rer. pol. Manfred Sargl	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
11820	SU	Betriebliche Finanzwirtschaft	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Empfohlene Voraussetzungen

Voraussetzung für das Modul sind Grundkenntnisse in Mathematik und Rechnungswesen.

Qualifikationsziele

Die Studierenden können selbständig einfache Finanzplanungen sowie Finanz- und Investitionsrechnungen durchführen.

Die Studierenden können zielorientiert mit den klassischen Instrumenten der Finanzwirtschaft umgehen und diese auf eine konkrete Fragestellung anwenden. Die Studierenden entwickeln ihr unternehmerisches Denkens im Bereich der betrieblichen Finanzwirtschaft.

Inhalt

Die Veranstaltung legt die Grundlagen der Finanzierung. Es wird von der Kapitalbedarfsplanung über die verschiedenen klassischen Formen der Finanzierung zu den Sonderformen vorgegangen. Nach den Themen Kreditfähigkeit und Rating wird außerdem die statische und dynamische Investitionsrechnung sowie Investition unter Unsicherheit vorgestellt.

Literatur

Becker, H. & Peppmeier A.: Investition und Finanzierung. Grundlagen der betrieblichen Finanzwirtschaft (in der aktuellen Auflage). Wiesbaden: Springer Gabler.

Größl, L. & Reutenauer U. & Sargl, M. Finanzierung und Investition. Finanzwirtschaftliche Steuerung von Unternehmen in Theorie und Praxis;(in der aktuellen Auflage). Renningen: Expert-Verlag.

Zantow, R. & Dinauer, J. Finanzwirtschaft des Unternehmens. Die Grundlagen des modernen Finanzmanagements (in der aktuellen Auflage). München: Pearson Studium.

Leistungsnachweis
sP-90, benotet
Verwendbarkeit
Das Modul kann als Grundlage für eine Bachelor-Arbeit im Bereich Finanzierung genutzt werden.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester. Das Modul wird im Rahmen des Wahlpflichtangebots regelmäßig angeboten.

Modulname	Modulnummer
Change Management	3773

Konto	WPFL - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. Rafaela Kraus	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
37730	SE	Change Management	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Empfohlene Voraussetzungen

Das Modul setzt die erfolgreiche Teilnahme am Modul Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung voraus sowie die Bereitschaft zur aktiven Beteiligung am Planspiel.

Qualifikationsziele

Die Studierenden kennen Konzepte, Theorien, Modelle und Methoden, die sich mit Wandel und dessen Management beschäftigen. Sie kennen neuere Entwicklungen im Change Management und können diese beurteilen. Durch die Teilnahme an dem Planspiel SysTeamsChange sind sie dazu befähigt, Probleme im Change Management zu analysieren und eigenständig Lösungen zu entwickeln.

Inhalt

In diesem Modul wird neben den theoretischen Bausteinen des Wandels auch auf den Prozess von Veränderungen vor dem Hintergrund ihrer Determinanten und Konsequenzen eingegangen. Zudem werden die Zusammenhänge zwischen Macht und Widerstand in Veränderungsprozessen verdeutlicht. Die häufig unterschätzte Kommunikation im Wandel sowie die Aspekte von Führung in diesen Kontexten werden ebenfalls thematisiert.

Literatur

Andriopoulos, C., & Dawson, P. (2017): Managing change, creativity and innovation. London: SAGE.

Cameron, E., & Green, M. (2019): Making sense of change management: A complete guide to the models, tools and techniques of organizational change. London: Kogan Page Publishers.

Leistungsnachweis

Seminararbeit, benotet (bis 10 Seiten) einschl. Seminarvortrag (10-20 min.)

Verwendbarkeit
Das Modul bietet eine Grundlage für das Wahlpflichtmodul Projektmanagement und Projektführung (3786) sowie für das Master-Modul Innovationsmanagement (2306). Es dient zur Vorbereitung und Qualifizierung für Abschlussarbeiten.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester. Das Modul wird im Rahmen des Wahlpflichtangebots regelmäßig angeboten.

Modulname	Modulnummer
Datenanalyse und Visualisierung mit Python	4238

Konto	WPFL - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. Anne von Raven	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
42380	SU	Datenanalyse und Visualisierung mit Python	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Empfohlene Voraussetzungen
Das Modul setzt Grundkenntnisse in „Mathematik“ und „Qualitative und quantitative Methoden“ voraus.

Qualifikationsziele
Die Studierenden kennen verschiedene Visualisierungsarten für Daten und können einschätzen, welche davon für ihre Zwecke geeignet sind. Sie können Python für die explorative Datenanalyse nutzen und aus den Rohdaten überzeugende Grafiken herstellen. Sie wissen um die Bedeutung von Farbe und Symbolen in Visualisierungen.

Inhalt
In diesem Modul beschäftigen wir uns mit der Darstellung von Daten aus verschiedenen Blickwinkeln. Wir benutzen interaktive Visualisierungen, um ein erstes Gefühl für die Zusammenhänge innerhalb eines Datensatzes zu bekommen. Mithilfe einfacher statistischer Analysen finden wir die Geschichte, die wir mit diesen Daten erzählen wollen, und gelangen so zu einer überzeugenden Endvisualisierung. Dabei diskutieren wir den Einfluss von Farbe, Symbolik und weiteren Gestaltungselementen. Beispielgrafiken helfen uns, Dos and Don’ts herauszuarbeiten.

Literatur
Knaflic, C. (2017): Storytelling mit Daten: die Grundlagen der effektiven Kommunikation und Visualisierung mit Daten. Vahlen. McCandless, D. (2012): Information is beautiful. London: Collins.

Leistungsnachweis
Seminararbeit, benotet (10 Seiten) einschl. Seminarvortrag (max. 25 min.). Bearbeitungszeit: 10 Wochen

Verwendbarkeit
Das Modul ist überall dort hilfreich, wo Daten analysiert und dargestellt werden sollen, insbesondere auch im Hinblick auf die spätere Erstellung von Bachelor- und Masterarbeiten.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester. Das Modul wird im Rahmen des Wahlpflichtangebots regelmäßig angeboten.

Modulname	Modulnummer
Datenschutz im Wirtschafts- und Arbeitsleben	2819

Konto	WPFL - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. jur. Shirin Massumi M.B.L.	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
28190	SE	Datenschutz im Wirtschafts- und Arbeitsleben	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Empfohlene Voraussetzungen
Das Modul setzt Grundkenntnisse im Wirtschaftsrecht voraus.

Qualifikationsziele
Die Studierenden erwerben vertieftes Wissen auf dem Gebiet des Wirtschaftsrechts und können die Auswirkungen des Datenschutzes auf das Wirtschafts- und Arbeitsleben analysieren, einordnen und bewerten. Die Studierenden werden zu einer eigenverantwortlichen Problemlösung im Bereich des Datenschutzes im Wirtschaftsleben befähigt.

Inhalt
Das Modul beleuchtet nach einer Auseinandersetzung mit der Historie des Datenschutzes in Deutschland die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Datenschutz wie die europäische Datenschutzgrundverordnung sowie das deutsche Bundesdatenschutzgesetz. Die Thematik des Datenschutzes im Wirtschaftsleben wird mit zahlreichen Beispielen aus der Praxis näher beleuchtet wie unter anderem die Verarbeitung von Beschäftigtendaten, Videoüberwachung, Bestellung eines Datenschutzbeauftragten sowie die Rolle der Aufsichtsbehörden wird Gegenstand des Wahlpflichtmoduls.

Literatur
Rüpke, G., v. Lewinski, K., Eckhardt, J. (2022) Datenschutzrecht, Grundlagen und europarechtliche Neugestaltung (2. Auflage) München: C.H. Beck Verlag. Däubler, W. (2021) Gläserne Belegschaften, Das Handbuch zum Beschäftigtendatenschutz (9. Auflage) Frankfurt am Main: Bund Verlag. Haaz, H. (2022) Aufgaben des Datenschutzbeauftragten (1. Auflage) München: C.H. Beck Verlag.

Gola, P., Heckmann, D. (2022) Kommentar Datenschutz-Grundverordnung Bundesdatenschutzgesetz (3. Auflage) München: C.H. Beck Verlag. Paal, B., Pauly D. (2021) Kommentar Datenschutz-Grundverordnung Bundesdatenschutzgesetz (3. Auflage) München: C.H. Beck Verlag.
Leistungsnachweis
Seminararbeit mit Präsentation, beide werden mit 50% für die Gesamtnote bewertet. Die Seminararbeit soll ca. 15 - 20 Seiten umfassen. Die Präsentation soll 8-10 Präsentationsfolien umfassen und einen Zeitumfang von ca. 40 Minuten inklusive Beantwortung von Fragen haben.
Verwendbarkeit
Das Modul kann als Grundlage für Bachelorarbeiten im Themenbereich Wirtschafts- und Arbeitsrecht genutzt werden.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester. Das Modul wird im Rahmen des Wahlpflichtangebots regelmäßig angeboten.

Modulname	Modulnummer
Datenschutz und Künstliche Intelligenz im Wirtschafts- und Arbeitsleben	4237

Konto	WPFL - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. jur. Shirin Massumi M.B.L.	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
42370	SE	Datenschutz und Künstliche Intelligenz im Wirtschafts- und Arbeitsleben	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Empfohlene Voraussetzungen
Das Modul setzt Grundkenntnisse im Wirtschaftsrecht voraus.

Qualifikationsziele
Die Studierenden verfügen über vertieftes Wissen auf dem Gebiet des Wirtschaftsrechts und können die Auswirkungen des Datenschutzes auf das Wirtschafts- und Arbeitsleben analysieren, einordnen und bewerten. Die Studierenden werden zu einer eigenverantwortlichen Problemlösung im Bereich des Datenschutzes im Wirtschaftsleben befähigt.

Inhalt
Das Modul beleuchtet nach einer Auseinandersetzung mit der Historie des Datenschutzes in Deutschland die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Datenschutz wie die europäische Datenschutzgrundverordnung sowie das deutsche Bundesdatenschutzgesetz. Die Thematik des Datenschutzes im Wirtschaftsleben wird mit zahlreichen Beispielen aus der Praxis näher beleuchtet wie unter anderem die Verarbeitung von Beschäftigtendaten, Videoüberwachung, Bestellung eines Datenschutzbeauftragten sowie die Rolle der Aufsichtsbehörden wird Gegenstand des Wahlpflichtmoduls.

Literatur
Däubler, W. (2021): Gläserne Belegschaften, Das Handbuch zum Beschäftigtendatenschutz. Frankfurt am Main: Bund Verlag. Gola, P., & Heckmann, D. (2022): Kommentar Datenschutz-Grundverordnung Bundesdatenschutzgesetz. München: C.H. Beck Verlag. Haaz, H. (2022): Aufgaben des Datenschutzbeauftragten. München: C.H. Beck Verlag.

Paal, B., & Pauly D. (2021): Kommentar Datenschutz-Grundverordnung Bundesdatenschutzgesetz. München: C.H. Beck Verlag. Rüpke, G., v. Lewinski, K., & Eckhardt, J. (2022): Datenschutzrecht, Grundlagen und europarechtliche Neugestaltung. München: C.H. Beck Verlag.
Leistungsnachweis
Seminararbeit, benotet (15 bis 20 Seiten) einschl. Seminarvortrag (ca. 40 min).
Verwendbarkeit
Das Modul kann als Grundlage für Bachelorarbeiten im Themenbereich Wirtschafts- und Arbeitsrecht genutzt werden.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester. Das Modul wird im Rahmen des Wahlpflichtangebots regelmäßig angeboten.

Modulname	Modulnummer
Digitale Grundkompetenzen	4221

Konto	Pflichtmodule - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. rer. pol. Philipp Rauschnabel	Pflicht	1

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	72	78	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
42211	VL	Wirtschaftsinformatik	Pflicht	2
42212	UE	Wirtschaftsinformatik	Pflicht	2
42213	VL	Human-Computer Interaction und Digitale Transformation	Pflicht	2
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				6

Empfohlene Voraussetzungen
Voraussetzung sind Grundkenntnisse und Interesse an Digitalisierung.

Qualifikationsziele
Die Studierenden erwerben in diesem Modul Grundkompetenzen in Wirtschaft und Medien. Sie kennen die Grundlagen der (Wirtschafts-)Informatik, der Mensch-Computer-Interaktion sowie die daraus resultierenden Herausforderungen für die digitale Transformation. Sie verfügen über ein Verständnis hinsichtlich der grundlegenden Zusammenhänge von Digitalisierung aus technischer, verhaltenswissenschaftlicher und betriebswirtschaftlicher Sicht.

Inhalt
Wirtschaftsinformatik Die Vorlesung vermittelt die Grundlagen der Wirtschaftsinformatik (insbesondere Aufbau und Funktionsweise von Computer- und Kommunikationssystemen, Geschäftsprozesse, Einsatz und Entwicklung betrieblicher Anwendungssysteme, Informationsmanagement und Datenbanken). In der zugehörigen Übung werden die Inhalte anwendungsorientiert vertieft. **Mensch-Computer Interaktion und Digitale Transformation**

In dieser Vorlesung lernen die Studierenden anhand theoretischer Modelle und praktischer Anwendungen die Grundlagen der Mensch-Computer-Interaktion (insbesondere Interaktionstechniken, Wahrnehmung/Akzeptanz, Aspekte der Usability) und das Management der digitalen Transformation in der Praxis (z.B. Reifegrad, Geschäftsmodelle, Aspekte der Implementierung) kennen. Die Vorlesung ergänzt die technischen Grundlagen aus der Wirtschaftsinformatik um Usability- und Strategieaspekte.
Literatur
Butz, A., Krüger, A., & Völkel, S. (2022): Mensch-Maschine-Interaktion. Walter de Gruyter GmbH & Co KG. Laudon, K., & Laudon, J. (2004): Management information systems: Managing the digital firm. Pearson Educación. Mertens, P., Buxmann, P., Hess, T., Hinz, O., Muntermann, J., & Schumann, M. (2023): Wirtschaftsinformatik–Eine Einordnung. In Grundzüge der Wirtschaftsinformatik (pp. 1-7). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. Sowie aktuelle Artikel aus Fachzeitschriften (deutsch und englisch)
Leistungsnachweis
sP-120
Verwendbarkeit
Grundlage für alle Module mit digitalem Anteil, unter anderem „Allgemeine Betriebswirtschaft II“, „Digitales Marketing“, „Medienmarketing“, "Digitaler Journalismus" sowie "IT-Management".
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über ein Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
Employer Branding und Recruiting – Arbeitgebermarke und Personalbeschaffung für HR vom Start-up bis zum Konzern	1614

Konto	WPFL - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. Rafaela Kraus	Wahlpflicht	7

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	0	150	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
16140	VHB	Employer Branding und Recruiting – Arbeitgebermarke und Personalbeschaffung für HR vom Start-up bis zum Konzern	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Voraussetzungen laut Prüfungsordnung
Prüfungsanmeldung über HisinOne zusätzlich Registrierung bei der Virtuellen Hochschule Bayern (vhb) und fristgerechte Anmeldung zum Kurs über das vhb-Portal.
Empfohlene Voraussetzungen
Der Kurs eignet sich für Studierende, die ein Grundwissen zum Thema Recruiting haben und sich mit Employer Branding und Onboarding beschäftigen wollen.

Qualifikationsziele

Die Studierenden erwerben Fachkompetenz in den folgenden Bereichen:

- Entwicklung einer Employer-Branding-Strategie
- Zielgruppen-, Wettbewerbs- und Arbeitgeberimage-Analysen
- Konzeption einer Arbeitgebermarke, Entwicklung von Kernidentitäten
- Implementierung einer Employer Value Proposition
- Strategische Unternehmenspositionierung im Arbeitsmarkt
- HR-Management und Talentmanagement
- Übersetzung der Arbeitgebermarke in das Personalmarketing, Recruiting und die Mitarbeiterbindung

- Verankerung des Employer Branding entlang der Candidate und Employee Experience

Die erfolgreiche Teilnahme stellt sicher, dass die Studierenden folgende Methoden anwenden können:

- Die Studierenden können Umsetzungsansätze im Rahmen eines Employer-Branding-Prozesses anwenden und deren jeweilige Möglichkeiten und Grenzen einschätzen,
- sie können Zielgruppen, Wettbewerber und Arbeitgeberimages analysieren und
- Kommunikationskonzepten auf Basis definierter Strategien entwickeln.

Im Bereich der Selbstkompetenz können die Studierenden:

- auf Basis von Analysen und Strategien Entscheidungen treffen und
- eigene Grundannahmen zu Bedürfnissen von Zielgruppen sowie zu zielgruppen-affinen Kontaktpunkten reflektieren

Im Bereich der Sozialkompetenz können die Studierenden:

- umsetzungsfähige Lösungen entwickeln
- zielgruppengerechte Kommunikation anwenden
- Handlungsfelder diskutieren

Inhalt

In Kapitel 1 erfolgt eine Hinführung zum Thema im Kontext der Beziehung von Unternehmen, Arbeitgebermarke und Zielgruppen.

Das zweite Kapitel fokussiert zunächst die Argumente für eine zielgerichtete Employer-Branding-Strategie. Danach werden zentrale Herausforderungen an Unternehmen, wie etwa der demografische Wandel, der Arbeitsmarkt sowie Anforderungen der Future Talents, erörtert. In Kapitel 3 wird der Begriff des Employer Branding definiert, die Funktionen und Wirkungen einer Arbeitgebermarke beschrieben, das strategische vom operativen Employer Branding unterschieden. Nachdem die Erfolgsfaktoren erläutert wurden, erfolgt ein Überblick zu einem exemplarischen Employer-Branding-Prozess. Das Kapitel 4 erläutert die Analysephase, im Besonderen die Untersuchung von Zielgruppen und Wettbewerb, im Rahmen des strategischen Managementprozesses. In Kapitel 5 wird das Persona-Konzept beschrieben, anschließend die Entwicklung einer Candidate Persona vorgestellt. Das sechste Kapitel untersucht die Bedeutung von Unternehmenskultur im Employer-Branding-Prozess. Der Relevanz, Entwicklung und Implementierung einer Employer Value Proposition widmet sich das siebte Kapitel. Die Aufgaben des Personalmarketings sowie dessen Abgrenzung zum Recruiting thematisiert Kapitel 8.

Die kommunikative Umsetzung der Employer Brand sowie zentrale Handlungsfelder in der Recruitingphase, der Einstiegsphase und der Phase der Mitarbeitendenbindung werden im neunten Kapitel erläutert. In Kapitel 10 werden Charakteristika der Candidate Journey und Candidate Experience beschrieben. Anschließend erfolgt ein Überblick zu relevanten Elementen des Onboarding-Prozesses.
Literatur
Hesse, G., & Mattmüller, R. (Hrsg.) (2019): Perspektivwechsel im Employer Branding: Neue Ansätze für die Generationen Y und Z. Berlin: Springer Gabler. Kanning, U. (2017): Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung. Berlin Heidelberg: Springer. Wilbers, M. (2022): Employer-Branding-Projekte erfolgreich gestalten: Ein praxisorientierter Leitfaden zur Entwicklung einer Arbeitgebermarke. Berlin: Springer Gabler.
Leistungsnachweis
sP-90, benotet
Verwendbarkeit
Das Modul bildet eine Grundlage für anwendungsorientierte Wahlpflichtmodule und Abschlussarbeiten.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester. Das Modul wird im Rahmen des Wahlpflichtangebots regelmäßig angeboten.

Modulname	Modulnummer
Forschungsseminar Arbeit und Motivation	1555

Konto	WPFL - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. phil. habil. Julia Reif	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
15550	SE	Forschungsseminar Arbeit und Motivation	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Empfohlene Voraussetzungen

Voraussetzungen für die erfolgreiche Teilnahme an diesem Modul sind ein Interesse an wissenschaftlichen Fragestellungen der Wirtschafts- und Organisationspsychologie, sowie die Bereitschaft, sich in allen Phasen des Moduls aktiv einzubringen und mitzuarbeiten.

Qualifikationsziele

Nach einer erfolgreichen Teilnahme am Modul sind die Studierenden in der Lage, basierend auf aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen selbstständig in Gruppen eine Forschungsfrage zu einem aktuellen Thema aus den Bereichen Arbeit und Motivation zu erarbeiten und umzusetzen.

Inhalt

In diesem Wahlpflichtmodul werden gemeinsam mit den Studierenden konkrete Forschungsfragestellungen und entsprechende Untersuchungsdesigns zu einem psychologischen Thema aus den Bereichen Arbeit und Motivation entwickelt. Die konkrete Fragestellung, die Formulierung der Hypothesen und die methodische Vorgehensweise werden basierend auf grundlegender Literatur gemeinsam in der Veranstaltung erarbeitet. Die Studierenden sind von der Entwicklung einer Fragestellung über die Durchführung der empirischen Untersuchungen (im Feld, Labor, Internet, etc.) bis zur Berichterstellung (nach APA-Richtlinien) in einen vollständigen Forschungsprozess involviert.

Literatur

American Psychological Association (2020): Publication manual of the American Psychological Association: The official guide to APA style

Sonnentag, S. (2006): Abschlussarbeiten und Dissertationen in der angewandten psychologischen Forschung. Hogrefe Verlag.

Spaeth-Hilbert, T., & Imhof, M. (2020): Bachelorarbeit in Psychologie. utb GmbH.
Leistungsnachweis
Leistungsnachweis Seminararbeit, benotet (Bearbeitungszeit: 10 Wochen, Umfang: ca. 10 Seiten).
Verwendbarkeit
Abschlussarbeiten im Bereich der Wirtschafts-, Organisations- und Personalpsychologie.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester. Das Modul wird im Rahmen des Wahlpflichtangebots regelmäßig angeboten.

Modulname	Modulnummer
Forschungsseminar Behavioral Science & Technology Management	4239

Konto	WPFL - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. rer. pol. Philipp Rauschnabel	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
42390	SU	Forschungsseminar Behavioral Science & Technology Management	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Empfohlene Voraussetzungen

Keine formalen Voraussetzungen. Empfohlen werden Interesse an wissenschaftlichem Arbeiten, an Fragestellungen des Technologie-, Innovations- und Verhaltensmanagements sowie die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit englischsprachiger Fachliteratur.

Qualifikationsziele

Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage

- neue und bestehende Technologien ganzheitlich zu analysieren und zu bewerten, indem sie technische, menschliche und kontextuelle Einflussfaktoren systematisch berücksichtigen,
- verhaltenswissenschaftliche Theorien und Konzepte auf Fragestellungen des Technologie- und Innovationsmanagements anzuwenden,
- eigenständig wissenschaftliche Forschungsfragen im Spannungsfeld von Mensch, Technik und organisationalem bzw. gesellschaftlichem Umfeld zu entwickeln,
- relevante wissenschaftliche Literatur kritisch zu recherchieren, einzuordnen und theoriegeleitet zu nutzen,
- Forschungsergebnisse strukturiert, reflektiert und adressatengerecht schriftlich und mündlich aufzubereiten,
- Praxisversprechen kritisch zu hinterfragen,
- theoretische Erkenntnisse mit praxisnahen Problemstellungen zu verknüpfen und kritisch zu diskutieren.

Inhalt

Das Modul ist als forschungsorientiertes Seminar konzipiert und behandelt wechselnde Themenschwerpunkte, die pro Trimester neu festgelegt werden. Im Zentrum steht die Analyse neuer Technologien aus verhaltenswissenschaftlicher Perspektive unter Berücksichtigung von Mensch, Technik und Kontext. Mögliche inhaltliche Schwerpunkte sind:

- Mensch-Technik-Interaktion, Akzeptanz und Nutzung neuer Technologien
- Entscheidungsverhalten, Wahrnehmung und Biases im Umgang mit Technologien
- organisationale und gesellschaftliche Einbettung technologischer Innovationen
- normative Rahmenbedingungen technologischer Entwicklungen
- Bewertung technologischer Chancen und Risiken aus Nutzer- und Managementsicht
- praxisorientierte Fallstudien und Forschungsfragen, ggf. in Kooperation mit externen Partnern

Das Seminar wird geblockt und hybrid durchgeführt. Präsenzphasen dienen der Einführung, Diskussion zentraler Konzepte sowie der Präsentation von Zwischen- und Endergebnissen. Ergänzend finden Online-Feedback- und Betreuungstermine statt.

Literatur

Aktuelle, themenspezifische wissenschaftliche Literatur (auch englischsprachig); die konkrete Literaturliste wird zu Beginn des Seminars bekanntgegeben.

Leistungsnachweis

Seminararbeit, benotet (Umfang ca. 10–15 Seiten) und Präsentation (ca. 15 Minuten).

Verwendbarkeit

Das Modul kann als Grundlage für eine Bachelorarbeit im Bereich BWL / Marketing / Verhaltenswissenschaften genutzt werden.

Dauer und Häufigkeit

Das Modul erstreckt sich über ein Trimester. Es wird im Rahmen des Wahlpflichtprogramms regelmäßig angeboten.

Modulname	Modulnummer
Forschungsseminar Digitale Ökonomie	2006

Konto	WPFL - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. rer. pol. Frank Müller-Langer	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
20060	SU	Forschungsseminar Digitale Ökonomie	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Empfohlene Voraussetzungen

Das Modul setzt gute Kenntnisse empirischer Forschungsmethoden voraus.

Qualifikationsziele

Die Studierenden kennen nach erfolgreicher Teilnahme Frameworks und Theorien zur Beantwortung spezifischer und tiefgreifender Problemstellungen im Bereich "Digitale Ökonomie“. Sie haben gelernt, eine komplexe theoretische oder praktische Fragestellung selbständig analytisch zu durchdringen und systematische Schritte zu deren Lösung zu identifizieren und bearbeiten.

Die Studierenden können selbständig Ergebnisse und Handlungsempfehlungen ableiten und diese präsentieren. Zudem kennen die Studierenden relevante Industrien und Marktteilnehmer und können diese systematisch evaluieren.

Inhalt

Das Modul umfasst vertiefende Inhalte der digitalen Ökonomie, z.B.

- Einfluss der Digitalisierung auf Firmen, Industrien und die Gesellschaft,
- Wirtschaftspolitische Fragestellungen im Kontext der Digitalisierung, oder
- Ökonomie von Online-Plattformen.

Die Studierenden erhalten eine Forschungsfrage (theoretisch oder praktisch), welche sie während des Trimesters eigenständig allein oder in Gruppen auf Basis praktischer und wissenschaftlicher Fachliteratur (insbes. englischsprachig) bearbeiten. Die Ergebnisse werden in Handlungsempfehlungen und/oder Entwürfe für wissenschaftliche Publikationen überführt. Zwischenergebnisse werden regelmäßig diskutiert und präsentiert. Die thematischen Details hierzu werden jeweils zu Beginn der Veranstaltung kommuniziert.

Literatur

Literatur zum Kurs wird zu Beginn der Veranstaltung bekannt gegeben.

Leistungsnachweis
Seminararbeit, benotet (Umfang ca. 20 Seiten, Bearbeitungszeitraum ca. 10 Wochen).
Verwendbarkeit
Das Modul kann als Grundlage für eine Bachelor- oder Master-Arbeit im Bereich Digitale Transformation genutzt werden.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester. Das Modul wird im Rahmen des Wahlpflichtangebots regelmäßig angeboten.

Modulname	Modulnummer
Forschungsseminar Führung	1558

Konto	WPFL - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. phil. Ellen Schmid	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
15580	SE	Forschungsseminar Führung	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Empfohlene Voraussetzungen
Voraussetzungen für die erfolgreiche Teilnahme an diesem Modul sind ein Interesse an wissenschaftlichen Fragestellungen der (Personal-) Führung, sowie die Bereitschaft, sich in allen Phasen des Moduls aktiv einzubringen und mitzuarbeiten.

Qualifikationsziele
Nach einer erfolgreichen Teilnahme am Modul sind die Studierenden in der Lage, basierend auf aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen selbstständig in Gruppen eine Forschungsfrage zu einem aktuellen Thema aus den Bereichen der Führung zu erarbeiten und umzusetzen.

Inhalt
In diesem Wahlpflichtmodul werden gemeinsam mit den Studierenden konkrete Forschungsfragestellungen und entsprechende Untersuchungsdesigns zu einem Thema aus den Bereichen Führung entwickelt. Die konkrete Fragestellung, die Formulierung der Hypothesen und die methodische Vorgehensweise werden basierend auf grundlegender Literatur gemeinsam in der Veranstaltung erarbeitet. Die Studierenden sind von der Entwicklung einer Fragestellung über die Durchführung der empirischen Untersuchungen (im Feld, Labor, Internet, etc.) bis zur Berichterstellung (nach APA-Richtlinien) in einen vollständigen Forschungsprozess involviert.

Literatur
American Psychological Association (2020). Publication manual of the American Psychological Association: The official guide to APA style (7. Aufl.). Yukl, G. (2010). Leadership in Organizations, Global edition. Pearson. Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. Journal of Management, 44(2), 501-529.

Weitere Literatur wird im Seminar angegeben.
Leistungsnachweis
Seminararbeit, benotet (Bearbeitungszeit: 10 Wochen, Umfang: ca. 10 Seiten).
Verwendbarkeit
Das Modul vertieft Inhalte verschiedener Pflichtmodule und dient zudem zur Vorbereitung auf und Qualifizierung für Abschlussarbeiten.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester. Das Modul wird im Rahmen des Wahlpflichtangebots regelmäßig angeboten.

Modulname	Modulnummer
Gestaltung und Wirkung von Arbeit	3862

Konto	Pflichtmodule - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. phil. habil. Julia Reif	Pflicht	1

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
300	96	204	10

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
38621	VÜ	Gestaltung und Wirkung von Arbeit I	Pflicht	4
38622	SU	Gestaltung und Wirkung von Arbeit II	Pflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				8

Empfohlene Voraussetzungen

Voraussetzungen für die erfolgreiche Teilnahme an diesem Modul sind ein Interesse an (arbeits-)psychologischen Fragestellungen, die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit, zur kritischen Reflexion des eigenen (Arbeits-)Verhaltens, sowie zur Rezeption aktueller Fachliteratur.

Qualifikationsziele

Die Studierenden sind in der Lage, arbeitsanalytische Verfahren zu benennen, zu beschreiben und anzuwenden. Sie können Kriterien humaner Arbeit, verschiedene Maßnahmen zur humanen Arbeitsgestaltung sowie deren Vor- und Nachteile erläutern und bewerten. Sie sind in der Lage, motiviertes (Arbeits-)Verhalten anhand psychologischer Theorien zu analysieren und zu erklären. Die Studierenden können Maßnahmen zur Steigerung der Motivation erörtern. Sie können praktische Problemstellungen in wissenschaftliche Fragestellungen übersetzen und anhand der im Modul vermittelten Inhalte systematisch diskutieren.

Inhalt

Das Modul Gestaltung und Wirkung von Arbeit gibt einen Überblick über psychologische Methoden der Arbeitsanalyse, sowie über Merkmale einer humanen und motivationsförderlichen Arbeitsgestaltung. Anhand spezifischer arbeits- und organisationspsychologischer Theorien vermittelt das Modul, wie sich Arbeit auf Individuen auswirkt und geht dabei auf die psychosozialen Funktionen von Arbeit ein. Schwerpunktmäßig wird Arbeitsmotivation als Wirkung von Arbeit betrachtet. Praktische Implikationen für eine ressourcenorientierte Arbeitsgestaltung werden abgeleitet.

Literatur

Kauffeld, S. (2019). Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie. Berlin, Heidelberg, New York: Springer.

Nerdinger, F. W., Blickle, G. & Schaper, N. (2019). Arbeits- und Organisationspsychologie (4. Aufl.). Heidelberg: Springer. Weitere Literaturhinweise werden im Verlauf der Lehrveranstaltung(en) gegeben.
Leistungsnachweis
sP-90, benotet
Verwendbarkeit
Das Modul bildet eine Grundlage für anwendungsorientierte Wahlpflichtmodule und Abschlussarbeiten im Bereich der Wirtschafts- und Organisationspsychologie. Weitere Veranstaltungen zu den Themen Führung, Teamarbeit und Organisationsentwicklung bauen z.T. auf das Modul auf.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 2 Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
Grundlagen Business Analytics	3856

Konto	WPFL - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. Uwe Messer	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
38560	SU	Grundlagen Business Analytics	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Empfohlene Voraussetzungen

Voraussetzungen für die erfolgreiche Teilnahme sind statistische Grundkenntnisse sowie Interesse an evidenzbasierter Entscheidungsunterstützung. Studierende sollten die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit, zur kritischen Reflexion des eigenen (Arbeits-)Verhaltens, sowie zur Rezeption aktueller Fachliteratur, mitbringen.

Qualifikationsziele

Die Studierenden verfügen über fundiertes Grundwissen im Hinblick auf den Einsatz und die Aufgaben von Business Analytics. Sie verstehen das Zusammenspiel von Daten, Informationstechnologie und statistischen Methoden zum Zweck der Entscheidungsunterstützung.

Inhalt

Die Veranstaltung befasst sich mit grundlegenden Themen von Business Analytics. In diesem Kontext werden die Studierenden mit einschlägigen Theorien, Ansätzen und Prozessen von Business Analytics vertraut gemacht. Die Veranstaltung widmet sich unter anderem den Datenquellen im Unternehmen, sowie Möglichkeiten der Datenhaltung und -abfrage. Darüber hinaus werden Datenaufbereitungs- und Modellierungsansätze (deskriptiv, prädiktiv, und präskriptiv) sowie das Reporting (z.B. mittels Dashboards) thematisiert.

Literatur

International Journal of Business Analytics (IJBAN)

Müller, R. M., & Lenz, H. J. (2013): Business intelligence. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

Seiter, M. (2017): Business Analytics: Effektive Nutzung fortschrittlicher Algorithmen in der Unternehmenssteuerung. Vahlen.

Sherman, R. (2014): Business intelligence guidebook: From data integration to analytics. Newnes. Weitere Lehrbücher, Praxisliteratur und ggf. englischsprachige Journalpublikationen werden in der Veranstaltung bekanntgegeben.
Leistungsnachweis
Portfolio, benotet. Die Teilleistungen werden in Einzelarbeit erstellt. • Praktische Umsetzung einer qualitativen oder quantitativen Datenerhebung- und Analyse zum jeweiligen Thema und dazugehörige schriftliche Ausarbeitung (zwischen 2.000 und 4.000 Wörtern) • Präsentation der Ergebnisse (10 - 20 min.) • Regelmäßige Diskussion der Fortschritte • Vorstellung eines wissenschaftlichen Artikels zur jeweiligen Thematik (10 - 20 min.) • Präsentation eines Geschäftsmodells (~ 10 min.) Gesamtzeit: 10 Wochen (Abgabetermine werden im Seminar bekannt gegeben) Alle Teilleistungen müssen bestanden sein.
Verwendbarkeit
Verwendbar für die Module 4029 und 2478.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester. Das Modul wird im Rahmen des Wahlpflichtangebots regelmäßig angeboten.

Modulname	Modulnummer
Grundlagen des Rechnungswesens	3601

Konto	Pflichtmodule - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. rer. pol. Manfred Sargl	Pflicht	2

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
300	96	204	10

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
36011	VÜ	Grundlagen des Rechnungswesens	Pflicht	4
36011	VÜ	Grundlagen des Rechnungswesens	Pflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				8

Empfohlene Voraussetzungen

Grundkenntnisse in Mathematik.

Qualifikationsziele

Die Studierenden kennen die rechtlichen Grundlagen der Buchführung. Sie können einzelne Bilanzposten bilanzieren und bewerten und sind in der Lage eine Jahresabschlussanalyse durchzuführen und deren Ergebnis zu interpretieren.

Die Studierenden kennen die Aufgaben und Arten der Kosten- und Leistungsrechnung. Sie sind in der Lage, Voll- und Teilkostenrechnung im Gesamten und in Teilbereichen durchzuführen.

Die Studierenden werden befähigt, die Kostenrechnung als Informationsinstrumentarium für die betriebliche Entscheidungserstellung zu nutzen und können deren Möglichkeiten und Grenzen einschätzen.

Inhalt

Die Veranstaltung startet mit den Rechtsgrundlagen der Bilanzierung. Nach den Bilanzansätzen und Bewertungsprinzipien wird die Gliederung eines Jahresabschlusses, der Gewinn- und Verlustrechnung und der Cashflow-Rechnung vorgestellt. Anschließend wird auf das Thema Jahresabschlussanalyse eingegangen sowie deren Grenzen aufgezeigt. Der zweite Teil der Veranstaltung beschäftigt sich mit der Kosten- und Leistungsrechnung, wobei die Systematik und die Einsatzmöglichkeiten sowohl der Voll- als auch der Teilkostenrechnung aufgezeigt werden.

Literatur

Coenenberg A. (in der aktuellen Auflage) Einführung in das Rechnungswesen, Stuttgart: Schäfer-Poeschel Verlag.

Coenenberg A. (in der aktuellen Auflage): Jahresabschluss und Jahresabschlussanalyse, Stuttgart. Schäfer-Poeschel Verlag. Coenenberg A. (in der aktuellen Auflage). Kostenrechnung und Kostenanalyse. Stuttgart. Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart. Jorasz W. (in der aktuellen Auflage) Kosten- und Leistungsrechnung Stuttgart. Schäffer-Poeschel Verlag.
Leistungsnachweis
sP-90, benotet
Verwendbarkeit
Das Modul dient als Grundlage für nachfolgende wirtschaftliche Wahlpflichtmodule wie 1184 "Angewandtes Controlling" oder 1182 "Betriebliche Finanzwirtschaft", sowie für Abschlussarbeiten im Bereich Wirtschaft.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 2 Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
Grundlagen XR: Augmented und Virtual Reality in ausgewählten Kontexten	1636

Konto	WPFL - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. rer. pol. Philipp Rauschnabel	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	0	150	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
16360	VHB	Grundlagen XR: Augmented und Virtual Reality in ausgewählten Kontexten	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Empfohlene Voraussetzungen
Interesse an neuen Technologien und Medienformaten. Bereitschaft, sich über den Kurs hinaus mit diesen Themen, auch kritisch, auseinanderzusetzen.

Qualifikationsziele
Die Studierenden kennen die wesentlichen Begriffe aus dem Bereich XR und können diese abgrenzen. Sie sind zudem mit den Grundlagen der technischen Besonderheiten (bspw. Trackingverfahren, Displays etc.) vertraut und können diese entsprechend bewerten (bspw. Datenschutz, Kontrast etc.). Die Studierenden kennen zudem die Einsatzmöglichkeiten von XR in Unternehmen, insbesondere zur Unterstützung der Kernaufgaben, im Marketing sowie als neue Geschäftsmodelle und können entsprechende Use Cases systematisch bewerten und entwickeln. Sie vertiefen ihr Wissen in ausgewählten Domänen (z.B. XR im Tourismus). Durch die Praxisnähe des Kurses ist es ihnen möglich, das erworbene Wissen zur Lösung praxisnaher, ökonomischer, ökologischer, rechtlicher oder ethischer Problemstellungen mit XR-Bezug anzuwenden.

Inhalt
Die Online-Vorlesung "Grundlagen XR: Augmented und Virtual Reality in ausgewählten Kontexten" führt in die Grundlagen neuer Realitätsformate (insbes. Augmented Reality, Assisted Reality, Virtual Reality, Mixed Reality, 360° etc.) ein. Zu Beginn der Veranstaltung werden die begrifflichen Grundlagen dargelegt und diskutiert. Zudem lernen die Studierenden Grundlagen der dahinterliegenden Technologien (bspw. Tracking, Tiefenkameras oder See-Through-Displays) und die Grundlagen der menschlichen Informationsverarbeitung (bspw. Tiefensehen). Auf Basis dieser Grundlagen werden dann die Herausforderungen im professionellen Einsatz anhand aktueller Frameworks praxisnah dargelegt. Dabei werden drei Kernbereiche thematisiert: Der Einsatz im Marketing, der Einsatz zur Effizienzsteigerung (bspw. neue Trainingsansätze, Pick-by-Vision im Lager, Onboarding, Fabrikplanung etc.) und neue

Geschäftsmodelle durch AR und VR. All diese Aspekte werden unter ökonomischen (bspw. Erfolgsmessung), ökologischen (bspw. Retourensenkung), rechtlichen (bspw. Datenschutz) und ethischen Gesichtspunkten unter Berücksichtigung aktueller Forschung und Praxisbeispielen diskutiert. Zudem werden die Lehrmaterialien mit Input aus der Unternehmenspraxis angereichert, bspw. in Form von Fallstudien oder Interviews.

Literatur

Billinghurst, M. (2021): Grand challenges for augmented reality. Frontiers in Virtual Reality, 2, 12.

Craig, A. (2013): Understanding augmented reality: Concepts and applications. Newnes.

Rauschnabel, P., Babin, B., tom Dieck, M., Krey, N., & Jung, T. (2022): What is augmented reality marketing? Its definition, complexity, and future. Journal of Business Research, 142, 1140-1150.

Rauschnabel, P., Felix, R., Hinsch, C., Shahab, H., & Alt, F. (2022): What is XR? Towards a Framework for Augmented and Virtual Reality. Computers in Human Behavior, 133, 107289.

Peddie, J. (2017): Augmented reality: Where we will all live. Springer.

Vorlesungsspezifische Unterlagen (Videos, Podcasts, Readings, weitere deutsch- und englischsprachige Artikel)

Leistungsnachweis

sP-90, benotet

Verwendbarkeit

Das Modul dient zur Vorbereitung und Qualifizierung für Abschlussarbeiten im Bereich der Augmented Reality, Virtual Reality, Metaverse und anderen Formaten in verschiedenen Fachrichtungen.

Im B.A.-Studium bietet es eine Grundlage für das Modul Medienprodukte und Medienmanagement (3614) und im M.A.-Studium für die Module Forschungsseminar New Realities (3663), Aufbauseminar New Realities (3687) und Usability- und Nutzerforschung (3934).

Dauer und Häufigkeit

Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester. Das Modul wird im Rahmen des Wahlpflichtangebots regelmäßig angeboten.

Sonstige Bemerkungen

Für die Teilnahme am Modul ist eine Registrierung und Anmeldung für den Kurs "Grundlagen XR: Augmented und Virtual Reality in ausgewählten Kontexten" auf der Website der Virtuellen Hochschule Bayern Voraussetzung.

Modulname	Modulnummer
Guided Research Project	3701

Konto	WPFL - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. phil. Irene Preisinger	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	12	138	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
37010	SE	Guided Research Project	Wahlpflicht	1
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				1

Empfohlene Voraussetzungen

Angestrebt wird, dass das Guided Research Projekt im Ausland absolviert wird. Daher sind gute Sprachkenntnisse des Ziellandes erforderlich. Ferner sollte wissenschaftliche Neugier und Interesse an der Anwendung wissenschaftlicher Methoden im Ramen eines angeleiteten, in sich geschlossenen Forschungsprojekts bestehen. Individuelle Voraussetzungen zum jeweiligen Thema werden vom Betreuer / von der Betreuerin vorgegeben.

Qualifikationsziele

Nach erfolgreicher Absolvierung eines Guided Research Projects haben die Studierenden das grundlegende Handwerkszeug zum selbstständigen wissenschaftlichen Arbeiten im Rahmen einer individuelle Betreuung durch ein prüfungsberechtigtes Fakultätsmitglied erworben.

Dazu gehören insbesondere die strukturierte und systematische Literaturrecherche in internationalen Fachzeitschriften mit Peer-Review, den Umgang mit Theorien (bspw. Anwendung, Entwicklung oder Weiterentwicklung) sowie die Anwendung fortgeschrittener Forschungsmethoden auf hohem Niveau (insbes. qualitative und/oder quantitative Methoden). Die Studierenden sind in der Lage, die Ergebnisse in Form eines wissenschaftlichen Manuskripts in den üblichen Standards von Fachzeitschriften aus der jeweiligen Disziplin zu dokumentieren.

Inhalt

Der konkrete Inhalt ergibt sich aus der Projektfragestellung und wird mit der Projektbetreuerin/dem Projektbetreuer verbindlich vereinbart und vor Projektbeginn schriftlich dokumentiert. Schriftliche Anmeldung des geplanten Projekts spätestens in der ersten Trimesterwoche bei der Prüfungskommission.

Nachzuweisende Arbeitschritte und Leistungen für die erfolgreiche Durchführung des Projekts im Einzelnen:

• regelmäßige Durchführung der Kontakttermine und Präsentation der (Projekt-) Zwischenschritte; • Präsentation der Abschlussergebnisse durch einen Vortrag; • Abgabe des Abschlussberichts in Form einer Seminararbeit: Dokumentation, Aufbereitung des Lösungsweges und der praktischen Lösung durch einen Projektbericht für Experten des Anwendungsbereiches; • Erstellung eines Ergebnismanuskripts (Seminararbeit).
Literatur
Die zu verwendende Literatur ergibt sich aus dem spezifischen Forschungszusammenhang und der Projektfragestellung und wird im Zusammenwirken mit der Projektbetreuerin/dem Projektbetreuer festgelegt.
Leistungsnachweis
Seminararbeit (10.000 bis 20.000 Wörter), benotet.
Verwendbarkeit
Grundlage für das weitere wissenschaftliche, projektbezogene, primär auslandsorientierte Arbeiten im studiengangsbezogenenen Fachkontext, insbesondere in Hinblick auf die spätere Erstellung von Bachelor- und Masterarbeiten.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester. Das Modul wird im Rahmen des Wahlpflichtangebots regelmäßig im FT angeboten. Das Modul kann nach Zustimmung des Prüfungskommissionsvorsitzenden auch in anderen Trimestern angeboten werden.

Modulname	Modulnummer
Individuelle Kompetenz- und Werteentwicklung	1613

Konto	WPFL - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. Rafaela Kraus	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
16130	SU	Individuelle Kompetenz- und Werteentwicklung	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Empfohlene Voraussetzungen
Die Studierenden sollten bereit sein, sich mit ihrer eigenen Kompetenz- und Werteentwicklung auseinanderzusetzen. Eine kritische Selbstreflexion und ein hohes Interesse an der persönlichen Potenzialentwicklung sind Grundvoraussetzungen.

Qualifikationsziele
Die Studierenden kennen die Grundlagen der Kompetenzforschung (u.a. Kompetenzmodelle, Kompetenzmessung) und können deren Bedeutung für die Arbeitswelt 4.0 einordnen. Sie können verschiedene Kompetenzen differenzieren und beschreiben sowie diesen Kompetenzen Entwicklungsaufgaben zuordnen. Darüber hinaus kennen sie verschiedene Verfahren der Kompetenzmessung. Die Studierenden können Zusammenhänge zwischen Kompetenzen, Werten und Potenzialen aus individueller und organisationaler Perspektive einordnen und interpretieren. Die Studierenden sind in der Lage, kooperativ, vertrauensvoll und eigenverantwortlich in Teams zu arbeiten und unterstützen sich gegenseitig dabei, das eigene Verhalten im Hinblick auf die individuelle Kompetenzentwicklung und Wertvorstellungen kritisch zu reflektieren und zu erweitern. Darüber hinaus sind sie in der Lage, fachliche Inhalte klar und zielgruppengerecht darzustellen und argumentativ zu vertreten.

Inhalt
Das Modul bietet den Studierenden die Möglichkeit, auf Basis eines selbst erstellten Kompetenzprofils den eigenen Lernprozess zu gestalten, zu reflektieren und methodisch zu erweitern. Die Studierenden lernen eigene Stärken und Schwächen in Bezug auf aktuelle und zukünftige Kompetenzanforderungen im Zeitalter von Arbeit 4.0 zu erkennen. Gleichzeitig entwerfen sie ihr eigenes wertebasiertes Kompetenzprofil und leiten daraus individuelle Entwicklungsmöglichkeiten ab. Sie können ihre eigenen Arbeits- und Verhaltensweisen in Verbindung mit Selbst- und Fremdeinschätzung kritisch reflektieren. Dadurch können sie ihr Kompetenzspektrum weiter ausbauen und sich den

veränderten Bedingungen des Arbeitsmarktes besser anpassen. Praktische Implikationen für eine werte- und potenzialorientierte Kompetenzentwicklung werden abgeleitet.

Literatur

Barrett, R. (2015): Werteorientierte Unternehmensführung: Cultural Transformation Tools für Performance und Profit. Springer-Verlag.

Erpenbeck, J., & Erpenbeck, J. (2018): Struktur. Wertungen, Werte – Das Buch der Grundlagen für Bildung und Organisationsentwicklung, 99-122.

Erpenbeck, J., & Heyse, V. (2021): Die Kompetenzbiografie: Wege der Kompetenzentwicklung. Waxmann Verlag.

Erpenbeck, J., & Sauter, W. (2015): Wissen, Werte und Kompetenzen in der Mitarbeiterentwicklung: Ohne Gefühl geht in der Bildung gar nichts. Springer-Verlag.

Erpenbeck, J., & Sauter, W. (2017): Wertungen, Werte – Das Fieldbook für ein erfolgreiches Wertemanagement. Springer-Verlag.

Schüll, A., & Schüll, A. (2020): Personalentwicklung 4.0. Das Triade-Konzept der Personalentwicklung: Instrumente und Maßnahmen zu einer ganzheitlichen Personalentwicklung, 1-2.

Weitere Lehrbücher, Praxisliteratur und ggf. englischsprachige Journalpublikationen werden in der Veranstaltung bekanntgegeben.

Leistungsnachweis

Portfolio, benotet.
- Seminararbeit (10-12 Seiten)
- Seminarvortrag (15-20 Min.)

Verwendbarkeit

Das Modul vermittelt Grundlagen der Führungs- und Kompetenzentwicklung in der Arbeitswelt 4.0. Es bietet somit eine Grundlage für die Master-Module 2306 "Innovationsmanagement" (HRM) und 3634 "Human Resources Management" (MM). Weiterhin dient es zur Vorbereitung und Qualifizierung für Abschlussarbeiten.

Dauer und Häufigkeit

Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester. Das Modul wird im Rahmen des Wahlpflichtangebots regelmäßig angeboten.

Modulname	Modulnummer
Innovation & Change	3597

Konto	Pflichtmodule - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. Rafaela Kraus	Pflicht	7

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
300	96	204	10

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
35971	VÜ	Innovation	Pflicht	4
35972	VÜ	Change	Pflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				8

Empfohlene Voraussetzungen

Voraussetzungen für die erfolgreiche Teilnahme an diesem Modul sind ein Interesse an betriebswirtschaftlichen und personalpsychologischen Fragestellungen, die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit an Übungen und Engagement im Feld sowie zur Rezeption aktueller Fachliteratur im Selbststudium.

Qualifikationsziele

Das Modul vermittelt Kompetenzen zur systematischen Planung, Steuerung und Kontrolle von Innovationen in Organisationen, um Ideen in wirtschaftlich erfolgreiche Produkte bzw. Dienstleistungen zu transferieren und Prozesse zu optimieren. Schwerpunkte liegen auf der Gestaltung von Rahmenbedingungen und Instrumenten zur Förderung von Intrapreneurship, dem unternehmerischen Verhalten von Mitarbeitenden, der Förderung von Entrepreneurship mittels Ausgründungen und/oder Zusammenarbeit mit Startups sowie dem Change Management mit Fokus auf Innovation und digitale Transformation.

Inhalt

Das Modul gliedert sich in zwei Teile: **Innovation** und **Change**.

Im Themengebiet der **Innovation** entwickeln Sie ein Verständnis für die Herausforderungen, die mit Innovationen verbunden sind. Sie können Antworten begründen zu den Fragen: Wie gelingt es passende Strategien zu entwickeln, eine Kultur aufzubauen, Widerständen zu begegnen, Teams zu bilden, Kooperationen einzugehen und Evaluierungen anzustoßen? Das Gelernte wird in Fallbeispielen praktisch angewendet, analysiert und beurteilt.

Im Themengebiet **Change** erlernen Sie die Grundlagen des Change-Managements. Anschließend analysieren Sie die Anforderungen, die an Führungskräfte in Changeprozessen gestellt werden. Darauf aufbauend wird ein Verständnis für Intrapreneurship, Entrepreneurship und Empowerment vermittelt. In den Übungen

erlernen Sie agile Methoden wie das Design Thinking. Firmenbeispiele dienen dazu, das Gelernte zu reflektieren und Change-Entscheidungen zu beurteilen.
Literatur
Hauschildt, J., Salomo, S., Schultz, C. & Kock, A. (2021). Innovationsmanagement (7. Auflage). Vahlen Franz. Kraus, R. (2020). Erfolgreiches Changemanagement: Kapitel 43. In L. Rosenstiel, E. Regnet & M. E. Domsch (Hrsg.), Führung von Mitarbeitern: Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement (8. Aufl., S. 699–709). Schäffer-Poeschel. Kraus, R. & Kreitenweis, T. (2020). Führung messen. Springer. Kraus, R., Kreitenweis, T. & Jeraj, B. (Hrsg.). (2022). Intrapreneurship: Unternehmergeist, Systeme und Gestaltungsmöglichkeiten. Springer Gabler.
Leistungsnachweis
sP-90, benotet
Verwendbarkeit
Das Modul bildet eine Grundlage für anwendungsorientierte Wahlpflichtmodule und Abschlussarbeiten im Personalbereich.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 2 Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
International Marketing	4201

Konto	WPFL - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. oec. publ. Carsten Rennhak	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	0	150	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
42010	SU	International Marketing	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Empfohlene Voraussetzungen
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre II, Quantitative Methoden, Qualitative Methoden.

Qualifikationsziele
Die Studierenden kennen nach erfolgreicher Teilnahme die relevanten Grundlagen des (internationalen) Marketings und können selbstständig rudimentäre Marketingpläne für B2C-Produkte entwerfen. Die Studierenden lernen, Entscheidungsprobleme aus der Kundenperspektive wahrzunehmen und können kundenorientiert denken und handeln. Die Studierenden üben die selbstständige Anfertigung einer wissenschaftlichen Arbeit ein und vertiefen ihre entsprechenden Kenntnisse.

Inhalt
Das Modul "International Marketing" vertieft die Grundlagen des Marketings im Kontext der internationalen Geschäftstätigkeit von Unternehmen. Diese ist aus der heutigen Business-Praxis nicht mehr wegzudenken: der Anteil der Exporte am deutschen Bruttoinlandsprodukt beträgt regelmäßig mehr als 50%. In der Lehrveranstaltung stehen hier drei Kernfragen im Zentrum der Betrachtung: • Die Entscheidung die Geschäftstätigkeit zu internationalisieren • Die Auswahl der zu bearbeitenden Märkte • Die Markteintrittsstrategie Der erste Teil der Veranstaltung wird in Form seminaristischen Unterrichts abgehalten. Im zweiten Teil erarbeiten die Studierenden individuell Marktbearbeitungsstrategien für die ausgewählte B2C-Märkte in Form eines Marketingplans, auf dessen Basis sie eine Seminararbeit verfassen.

Literatur
Hollensen, S. (2020): Global Marketing (8. Auflage), Pearson.

Leistungsnachweis
Seminararbeit, benotet (Umfang: 3.000 - 4.000 Wörter).

Verwendbarkeit
Grundlage für eine Thesis im Bereich Marketing.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester. Das Modul wird im Rahmen des Wahlpflichtangebots regelmäßig angeboten.

Modulname	Modulnummer
IT-Management	4385

Konto	Pflichtmodule - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
	Pflicht	8

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
43850	VÜ	IT-Management		4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Empfohlene Voraussetzungen
Digitale Grundkompetenzen.

Qualifikationsziele

Die Studierenden:

- verstehen die Grundlagen des IT-Managements in Organisationen,
- kennen zentrale Konzepte des IT-Projektmanagements und können diese auf Fallstudien anwenden,
- beherrschen grundlegende Methoden der Modellierung von IT-Prozessen (z. B. UML-Diagramme, Flowcharts),
- können agile Methoden wie SCRUM verstehen und in Projektsimulationen praktisch erproben,
- sind in der Lage, Anforderungen an IT-Systeme zu analysieren und in geeignete Modelle zu überführen,
- entwickeln ein Verständnis für den Einsatz von IT als strategisches Instrument im Personalmanagement.

Inhalt

Das Modul vermittelt grundlegende Kenntnisse des IT-Managements mit besonderem Fokus auf den Einsatz in personalwirtschaftlichen Kontexten. Die Studierenden setzen sich mit der Rolle von IT in Organisationen auseinander und lernen, wie IT strategisch genutzt und gesteuert werden kann.

Ein Schwerpunkt liegt auf dem IT-Projektmanagement. Dabei werden sowohl klassische als auch agile Methoden – wie etwa SCRUM – behandelt. Die Studierenden lernen, wie IT-Projekte geplant, gesteuert und bewertet werden können.

Ein weiterer zentraler Bestandteil ist die Modellierung von Geschäftsprozessen und Systemanforderungen. Die Studierenden machen sich weiter mit Modellierungstechniken vertraut und wenden diese zur Beschreibung und Analyse von IT-Systemen an. Darüber hinaus thematisiert das Modul den Einsatz typischer IT-Systeme im Human Resource Management sowie relevante Aspekte wie Datenschutz, IT-Governance und aktuelle Entwicklungen im IT-Bereich.
Literatur
Stoll, S. (2014). IT-Management: Betriebswirtschaftliche, ökonomische und managementorientierte Konzepte. Walter de Gruyter GmbH & Co KG. Tiemeyer, E. (Ed.). (2023). Handbuch IT-Management: Konzepte, Methoden, Lösungen und Arbeitshilfen für die Praxis. Carl Hanser Verlag GmbH Co KG.
Leistungsnachweis
sP-90
Verwendbarkeit
Grundlage für weitere Module im Bereich IT, sowie für Abschlussarbeiten.

Modulname	Modulnummer
Leadership & Interaktion im Team	3596

Konto	Pflichtmodule - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. phil. Ellen Schmid	Pflicht	7

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
300	96	204	10

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
35961	SU	Leadership	Pflicht	4
35962	SU	Interaktion im Team	Pflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				8

Empfohlene Voraussetzungen

Voraussetzungen für die erfolgreiche Teilnahme an diesem Modul sind ein Interesse an (arbeits-)psychologischen Fragestellungen, die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit, zur kritischen Reflexion des eigenen (Arbeits-)Verhaltens, sowie zur Rezeption aktueller Fachliteratur.

Qualifikationsziele

Die Studierenden sind in der Lage, die Entwicklung der Führungsforschung zu beschreiben, sowie Führungssituationen zu erkennen, anhand wissenschaftlicher Theorien zu beschreiben zu analysieren und zu reflektieren. Zudem sind sie in der Lage, Problemfelder in Teams mittels teamdiagnostischer Verfahren zu identifizieren. Sie können erläutern, wie Zusammenarbeit im Team abläuft und was Teams effektiv macht.

Inhalt

Das Modul Leadership und Interaktion im Team gibt einen Überblick über die Entwicklung der Führungsforschung und geht insbesondere auf klassische und aktuelle Führungstheorien (wie z.B. transaktionale und transformationale Führung, authentische oder dienende Führung) und deren praktische Umsetzung ein. Führung wird dabei auch in einem breiteren Kontext von Verantwortung und Macht diskutiert. Neben der Interaktion zwischen Führungskraft und Geführten wird auch die Interaktion im Team behandelt. Schwerpunktmäßig wird (theoretisch und praktisch-diagnostisch) den Fragen nachgegangen, wie Zusammenarbeit im Team abläuft und was Teams effektiv macht.

Literatur

Kauffeld, S. (2019). Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie. Berlin, Heidelberg, New York: Springer.

Nerdinger, F. W., Blickle, G. & Schaper, N. (2019). Arbeits- und Organisationspsychologie (4. Aufl.). Heidelberg: Springer.

Jöns I. (2016). Erfolgreiche Gruppenarbeit. Gabler Verlag, Wiesbaden.

Van Dick, R., & West, M. A. (2013). Teamwork, Teamdiagnose, Teamentwicklung. Göttingen: Hogrefe.

Yukl, G. (2010). Leadership in Organizations. Upper Saddle River, NJ: Pearson.

Weitere Literaturhinweise werden im Verlauf der Lehrveranstaltung(en) gegeben.

Leistungsnachweis
sP-90, benotet

Verwendbarkeit
Das Modul bildet eine Grundlage für anwendungsorientierte Wahlpflichtmodule und Abschlussarbeiten im Bereich der Wirtschafts- und Organisationspsychologie. Veranstaltungen zu den Themen Organisationsentwicklung und Organisationsdiagnose bauen z.T. auf das Modul auf.

Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 2 Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
Leadership und Strategie	4209

Konto	WPFL - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. rer. pol. Dr. phil. Dieter Budde	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
42090	SU	Leadership und Strategie	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Empfohlene Voraussetzungen

Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teilnahme an diesem Modul sind das Interesse an Menschenführung, Organisation und praxisbezogene Umsetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse in militärisches und wirtschaftliches Handeln sowie die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit und Rezeption geschichtlich relevanter und aktueller Fachliteratur. Kenntnisse aus den Modulen „Gestaltung und Wirkung von Arbeit“ und „Personalentwicklung“ können zur wissenschaftlichen Reflexion der Inhalte herangezogen werden.

Qualifikationsziele

Die Studierenden kennen nach erfolgreicher Teilnahme Systeme, Prozesse, Bedingungen und Verfahren von Leadership und Strategie im militärischen und wirtschaftlichen Bereich. Sie verstehen die Interdependenzen von militärischem und wirtschaftlichem Leadership und militärischer und wirtschaftlicher Strategie. Anhand wissenschaftlicher Theorien können sie Inhalte und Prozesse in Leadership und Strategie beschreiben, analysieren und anwenden. Die Studierenden können in mehreren kurzen militärischen und wirtschaftlichen Planspielen anhand von Kurzlagen zu Leadership und Strategie im Team ihre Analyse- und Planungskompetenz unter Beweis stellen.

Inhalt

Das Modul umfasst Führung, Management, Leadership und Strategie, Leadership in Militär und Wirtschaft, Strategie im Militär und Wirtschaft, Erkennen, Entscheiden, Handeln und Verantworten, Hazards, Risiko und Risikomanagement und Controlling sowie Planspiele für Leadership und Strategie. Dabei geht es um die wissenschaftliche Erkenntnis und die Umsetzung in der Praxis. Es gibt im Rahmen von Grundlagen von Leadership einen Überblick zu Begriffsklärungen von Führung, Leadership und Strategie, Führen vs. Management, Führung und Führungskommunikation, Bedingungen der Führung und Führungsverhalten, Arten der Führung, Führungskompetenz, Leadership und Belastungen, militärische und wirtschaftliche Strategien. Bei Leadership im Militär als Schwerpunkt werden die Themen Rollenverständnis des militärischen Führers/Leaders,

Eigenschaften des Führers, Selbstverständnis und Wertestrukturen, Führen im Frieden und Gefecht, Team und Projekte sowie Operationsführung behandelt. Es geht um den Praxisbezug. Der Themenbereich Leadership in der Wirtschaft umfasst Leadership und Organisationsformen, Führungsphilosophien, Leadership in der Zukunft, Kompetenzen von Leadership, Leadership und Team, Führungsmethoden, Führungseffizienz, Führungsethik und Selbstreflektion, Leadership und Kommunikation. Dabei geht es um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Militär und Wirtschaft.

Der Themenbereich Strategie im Militär gibt einen Überblick über Strategie und Taktik, Rahmenbedingung von Strategie, Entwicklung einer Strategie, Überblick über Strategien, Geofaktoren und Faktoren der Kriegsführung, militärische Operationen und Herausforderungen und Chancen im 21. Jahrhundert. Strategie in der Wirtschaft behandelt Elemente wirtschaftlicher Strategien, strategisches Konzept und Umsetzung, Zielplanung, Strategieperspektiven, Managementmethoden, Marktwirtschaft und Markt, Organisationsaufbau und Organisationsprozesse, Wettbewerb, Risiken und Krisen, Analyse internen und externen Umfelds, Analyse operativen Umfelds, Competitive Intelligence, Unternehmen und Mitarbeiter, Unternehmensanalyse, Insolvenz, Innovation und Change Management. Diese werden mit denen des Militärs verglichen.

Das Modul vermittelt bei Erkennen, Entscheiden, Handeln und Verantworten Merkmale und Arten von Entscheidungen, Entscheidungsraum, Strukturen und Verfahren, Bedeutung der Realisierung von Verantwortung, moralische Perspektiven sowie Verantwortung von Leader und Management. Der Themenbereich Hazards, Risiko und Risikomanagement befasst sich mit Risikomanagementpolitik und Risikomanagement. Die Planspiele Leadership und Strategie zeigen die Umsetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse anhand von Kurzlagen in der Praxis auf.

Literatur

Ahrend, J. (2022): Mindful & Agile Leadership. Erfolgreiche und achtsame Führung im agilen Unternehmen: mit zahlreichen Workshops. Frechen: MITP.

Clausewitz, C. (2016): Vom Kriege. Vollständige Ausgabe der acht Bücher. Hg. v. Karl-Maria Guth. Berlin: Hofenberg.

Deutschland (1986): De officio. Zu den ethischen Herausforderungen des Offiziersberufs. Hannover: Lutherisches Verl. Haus.

Doppler, K., & Lauterburg, C. (2019): Change Management. Den Unternehmenswandel gestalten. Frankfurt, New York: Campus Verlag.

Franken, S. (2022): Führen in der Arbeitswelt der Zukunft. Instrumente, Techniken und Best-Practice-Beispiele. 2nd ed. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden; Imprint Springer Gabler (Springer eBook Collection).

Gesetz über die Rechtsstellung der Soldaten (Soldatengesetz - SG). URL: https://www.gesetze-im-internet.de/sg/BJNR001140956.html. (10.01.2023)

Gray, C. S. (2013): Perspectives on strategy. 1st ed. Oxford: Oxford University Press.

Groß, G. P. (Hg.). (2001): Führungsdenken in europäischen und nordamerikanischen Streitkräften im 19. und 20. Jahrhundert. Deutschland. Hamburg, Berlin, Bonn: Mittler (Vorträge zur Militärgeschichte, 19).

Helmold, M. (2022): Leadership. Agile, virtuelle und globale Führungskonzepte in Zeiten von neuen Megatrends. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

Hieker, C., & Pringle, J. (2021): The Future of Leadership Development. Disruption and the Impact of Megatrends. 1st ed. 2021. Cham: Springer International Publishing; Imprint Palgrave Macmillan.

Kaudela-Baum, S., Meldau, S., & Brasser, M. (Hrsg.). (2022): Leadership und People Management. Führung und Kollaboration in Zeiten der Digitalisierung und Transformation. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

Kreikebaum, H., Gilbert, D., & Behnam, M. (2018): Strategisches Management. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.

Lütke Schwienhorst, R., & Nettelbeck, H. (2022): Führung in Krisensituationen. Von Leadership-Persönlichkeiten lernen und Krisen erfolgreich managen. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.

Luttwak, E. (2003): Strategie. Die Logik von Krieg und Frieden, zu Klampen.

Müller, H. (2017): Unternehmensführung. Strategien - Konzepte - Praxisbeispiele. Berlin/ Boston: Walter de Gruyter GmbH (De Gruyter Studium Ser).

Rybnikova, I., & Lang, R. (2021): Aktuelle Führungstheorien und -konzepte. Unter Mitarbeit von Peter W. Wald und Viktoria Menzel. Wiesbaden: Springer Gabler.

Schreyögg, G. (2010): Organisation und Strategie. Managementforschung 20. Wiesbaden: Gabler (Springer eBook Collection Business and Economics).

Schwenke, F., & Beisswenger, A. (2020): Strategie weiterdenken. Das 3-Stufen-Modell zur erfolgreichen Unternehmensentscheidung. Frankfurt, New York: Campus Verlag.

Schwenker, B., & Dauner-Lieb, B. (2017): Gute Strategie. Der Ungewissheit offensiv begegnen. Frankfurt, New York: Campus Verlag (Business 2017).

Seliger, R. (2022): Positive Leadership. The Management Revolution. Freiburg: Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft Steuern Recht GmbH.

Smith, R. (2005): The utility of force. The art of war in the modern world. London: Allen Lane.

Stoi, R., & Dillerup, R. (2022): Unternehmensführung. Erfolgreich durch modernes Management & Leadership: Methoden, Umsetzung, Trends. München: Verlag Franz Vahlen.

Tipuri#, D. (2022): The Enactment of Strategic Leadership. A Critical Perspective. Cham: Springer International Publishing AG.

Wicharz, R. (2018): Strategie: Ausrichtung von Unternehmen auf die Erfolgslogik ihrer Industrie. Unternehmensstrategie - Geschäftsfeldstrategie - Konzernstrategie. Wiesbaden: Springer Gabler (SpringerLink Bücher).

Zi, S., & Senger, H. (2021): Die Kunst des Krieges. Reclams Universal-Bibliothek. Ditzingen: Reclam Verlag (Reclams Universal-Bibliothek).

Leistungsnachweis
sP-90, benotet
Verwendbarkeit
Das Modul kann als Grundlage für eine Bachelorarbeit im Bereich Personal genutzt werden.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester. Das Modul wird im Rahmen des Wahlpflichtangebots regelmäßig angeboten.

Modulname	Modulnummer
Marketing Communications	4202

Konto	WPFL - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. oec. publ. Carsten Rennhak	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
42020	SU	Marketing Communications	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Empfohlene Voraussetzungen
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre II, Quantitative Methoden, Qualitative Methode.

Qualifikationsziele
Die Studierenden kennen nach erfolgreicher Teilnahme die Entwicklungsschritte einer Kommunikationskampagne und können damit verbundene praktische Fragestellungen selbstständig analytisch durchdringen und kritisch bewerten. Als künftige Entscheider*innen können sie Vorschläge von Agenturen und Kommunikationsbereichen kritisch hinterfragen und substantiell prüfen. Die Studierenden können selbstständig Handlungsempfehlungen ableiten. Die Studierenden üben die selbstständige Anfertigung einer wissenschaftlichen Arbeit ein und vertiefen ihre entsprechenden Kenntnisse.

Inhalt
Das Modul vertieft die bereits erworbenen Kenntnisse im Bereich der Kommunikationspolitik. Die Studierenden erhalten zunächst eine systematische Aufbereitung der verschiedenen Entwicklungsschritte einer Kommunikationskampagne: Marketing Strategy, Target Audience, Communication Objectives, Budget, Message and Media Decision, Evalutation of Effectiveness. Diese werden vertieft und praxisnah aufbereitet. Auf dieser Basis analysieren die Studierenden dann individuell jeweils eine Kommunikationskampagne eines Markenprodukts und evaluieren diese kritisch entlang aller Entwicklungsschritte. Die Studierenden berichten ihren Arbeitsfortschritt laufend und präsentieren ihre Arbeitsergebnisse schließlich als Seminararbeit.

Literatur
Bruhn, M. (2014): Unternehmens- und Marketingkommunikation, Vahlen. Ettl-Huber, S. (2019): Storytelling in Journalismus, Organisations- und Marketingkommunikation, Springer.

Kleinjohann, M., & Reinecke, V. (2020): Marketingkommunikation mit der Generation Z, Springer.
Leistungsnachweis
Seminararbeit, benotet (Umfang: 3.000 - 4.000 Wörter).
Verwendbarkeit
Grundlage für eine Bachelorarbeit im Bereich Marketing.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester. Das Modul wird im Rahmen des Wahlpflichtangebots regelmäßig angeboten.

Modulname	Modulnummer
Nachhaltigkeit, Corporate Social Responsibility (CSR) und Environmental, Social, Governance (ESG)	1637

Konto	WPFL - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. rer. pol. Manfred Sargl	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	0	150	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
16370	VHB	Nachhaltigkeit, Corporate Social Responsibility (CSR) und Environmental, Social, Governance (ESG)	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Qualifikationsziele
Die Studierenden verstehen die relevanten Systeme, Prinzipien, Bestandteile und Prozesse des Nachhaltigkeitsmanagements. Sie verfügen über das modelltheoretische und regulatorische Wissen, um an einem Nachhaltigkeits- (CSR- / ESG-) Managementsystem mitzuarbeiten. Sie verstehen die regulatorischen Grundlagen der Nachhaltigkeitsberichterstattung und den Zusammenhang mit dem Unternehmenscontrolling. Sie können Nachhaltigkeitsberichte analysieren und bei deren Erstellung mitwirken.
Inhalt
Das Modul umfasst die gesetzlichen Grundlagen für eine Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSR / ESG) und die Funktionsweise der entsprechenden Managementsysteme. Es befasst sich mit den Standards, Werkzeugen und Methoden für Nachhaltigkeitsmanagement (CSR- / ESG-Management). Es wird dabei u.a. auf das Lieferkettengesetz und die Taxonomie-Verordnung der EU eingegangen.
Literatur
EU-Richtlinie: (EU) 2014/95 EU-Verordnung: (EU) 2021/2139 ISO Normen: 37000:2021, ISO 37301:2021; ISO 37001:2021 WRI & WBCSD: The Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard. Bundesregierung: Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten Aktuelle Literatur wird themenabhängig ergänzt.
Leistungsnachweis
sP-90, benotet

Verwendbarkeit
Das Modul kann als Grundlage für eine Masterarbeit im Bereich Nachhaltigkeit genutzt werden.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über ein Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.
Sonstige Bemerkungen
Für die Teilnahme am Modul ist eine Registrierung und Anmeldung für den Kurs "Nachhaltigkeit, Corporate Social Responsibility (CSR) und Environmental, Social, Governance (ESG)" auf der Website der Virtuellen Hochschule Bayern Voraussetzung.

Modulname	Modulnummer
Organisationsentwicklung	3598

Konto	Pflichtmodule - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. phil. habil. Julia Reif	Pflicht	7

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
300	96	204	10

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
35981	SU	Organisationsdiagnose	Pflicht	4
35982	SU	Organisationsentwicklung	Pflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				8

Empfohlene Voraussetzungen

Voraussetzungen für die erfolgreiche Teilnahme an diesem Modul sind ein Interesse an (arbeits-)psychologischen Fragestellungen, die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit, zur kritischen Reflexion des eigenen (Arbeits-)Verhaltens, sowie zur Rezeption aktueller Fachliteratur.

Qualifikationsziele

Die Studierenden sind in der Lage, Stärken und Entwicklungspotentiale in Organisationen mittels organisationsdiagnostischer Verfahren zu identifizieren und einen systematischen Folgeprozess für organisationsdiagnostische Maßnahmen zu skizzieren. Zudem sind sie in der Lage, die wichtigsten Schritte der Organisationsentwicklung zu beschreiben, Veränderungsprozesse anhand klassischer Modelle zu planen und geeignete Methoden der Organisationsentwicklung zu identifizieren.

Inhalt

Basierend auf der praxisorientierten Vermittlung von organisationsdiagnostischen Verfahren (insbesondere am Beispiel Mitarbeiterbefragung) und anhand der wichtigsten Schritte der Organisationsentwicklung beleuchtet das Modul, wie der Status Quo in Organisationen evidenzbasiert diagnostiziert werden kann und Veränderungen von Organisationen geplant und durchgeführt werden können. Methoden der Intervention und deren Evaluation werden angewandt und diskutiert.

Literatur

Kauffeld, S. (2019). Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie. Berlin, Heidelberg, New York: Springer.

Nerdinger, F. W., Blickle, G. & Schaper, N. (2019). Arbeits- und Organisationspsychologie (4. Aufl.). Heidelberg: Springer.

Werther, S. (2015). Einführung in Feedbackinstrumente in Organisationen: vom 360-Feedback bis hin zur Mitarbeiterbefragung. Springer-Verlag.

Jöns, I., & Bungard, W. (Eds.). (2018). Feedbackinstrumente im Unternehmen: Grundlagen, Gestaltungshinweise, Erfahrungsberichte. Springer-Verlag.

Borg, I. (2014). Mitarbeiterbefragungen in der Praxis. Hogrefe Verlag.

Schiersmann, C., & Thiel, H. U. (2018). Organisationsentwicklung: Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. Springer-Verlag.

Weitere Literaturhinweise werden im Verlauf der Lehrveranstaltung(en) gegeben.

Leistungsnachweis
sP-90, benotet
Verwendbarkeit
Das Modul bildet eine Grundlage für anwendungsorientierte Wahlpflichtmodule und Abschlussarbeiten im Bereich der Wirtschafts- und Organisationspsychologie. Weitere Veranstaltungen zu den Themen Führung und Teamarbeit bauen z.T. auf das Modul auf.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 2 Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
Organisationskommunikation	3602

Konto	Pflichtmodule - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. phil. habil. Natascha Zowislo-Grünewald	Pflicht	3

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
180	48	132	6

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
36020	VÜ	Organisationskommunikation	Pflicht	6
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				6

Empfohlene Voraussetzungen
Keine.

Qualifikationsziele
Die Studierenden erwerben Kenntnisse zu Grundzügen, Grundbegriffen und Methoden der Internen Kommunikation. Die Studierenden erarbeiten sich einen Überblick über die wissenschaftliche Forschung zur Relevanz von Interner Kommunikation für Organisationen sowie ihre Anwendung in der Praxis und können so Kommunikationsprozesse in Organisationen analysieren und bewerten. Die Studierenden lernen die Besonderheiten des Managements der Internen Kommunikation kennen und können diese in der Praxis der Organisationskommunikation zielorientiert berücksichtigen.

Inhalt
Das Modul Organisationskommunikation vermittelt die Grundlagen des Internen Kommunikationsmanagements von Unternehmen und anderen Organisationen. Hierzu gehört ein Überblick über Funktionen, Ziele und Methoden ebenso wie die Darstellung grundlegender Begrifflichkeiten und Konzepte sowie der aktuellen Forschung.

Literatur
Einwiller / Sackmann / Zerfaß: Handbuch Mitarbeiterkommunikation, Springer 2021 Montua: Führungsaufgabe Interne Kommunikation, Springer 2020 Weitere Literaturhinweise werden im Verlauf der Lehrveranstaltung gegeben.

Leistungsnachweis
sP-120, benotet

Verwendbarkeit
Die Lehrveranstaltung legt die Grundlagen für den Besuch von Modul "Konflikt und Kommunikation" .
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über ein Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
Personalcontrolling & People Analytics	3593

Konto	Pflichtmodule - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. Uwe Messer	Pflicht	4

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
300	96	204	10

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
35931	SU	Personalcontrolling	Pflicht	4
35932	SU	People Analytics	Pflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				8

Empfohlene Voraussetzungen

Voraussetzungen für die erfolgreiche Teilnahme sind statistische Grundkenntnisse sowie Interesse an personalwirtschaftlichen Themen und evidenzbasierter Entscheidungsunterstützung. Studierende sollten die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit, zur kritischen Reflexion des eigenen (Arbeits-)Verhaltens, sowie zur Rezeption aktueller Fachliteratur, mitbringen.

Qualifikationsziele

Studierende verstehen nach Abschluss des Moduls wie Humanressourcen mittels des Controlling-Regelkreises gesteuert werden. Grundlegende Instrumente des Personalcontrolling sind bekannt und die Studierenden können sich mit diesen kritisch auseinandersetzen. Sie kennen wesentliche Personalkennzahlen und sind fähig, diese zu berechnen. Darüber hinaus können Studierende einschätzen, wo entlang der Gestaltungsfelder des Personalmanagements People Analytics bei der Entscheidungsfindung unterstützen kann. Sie sind vertraut mit verschiedenen Datenquellen und verstehen den Unterschied zwischen strukturierten und unstrukturierten Daten. Die Studierenden können sich kritisch mit Methoden und Tools aus dem Bereich People Analytics auseinandersetzen und können deren Anwendungsmöglichkeiten erkennen und deren Limitationen einordnen.

Inhalt

Personalcontrolling

Das Modul vermittelt die Grundlagen von Personalcontrolling als Teilfunktion des Personalmanagements. Hierzu gehört ein Überblick über Gegenstand, Ziele und Definitionen. Besonderer Fokus liegt auf der Planung, Messung und Steuerung der Personalarbeit im Controlling-Regelkreis sowie die hierfür notwendigen Instrumente wie beispielsweise Kennzahlen(-systeme), HR-Scorecard und Benchmarking.

People Analytics

People Analytics befasst sich mit der Fragestellung, wie Informationstechnologie, Daten und deren Analyse genutzt werden können, um Menschen in Organisationen zu verstehen und faktenbasierte Entscheidungen zu treffen. Gegliedert anhand der Gestaltungsfelder des Personalmanagements wird aufgezeigt, wie dies gelingen kann und welche Methoden sich hierfür eignen. Dabei werden klassische (wie z.B. HR-ERP,Mitarbeiterbefragung) sowie neue Datenquellen (wie z.B. Verhaltensdaten, Bild, Video, Sprache) für die Personalarbeit vorgestellt und Studierende lernen Methoden und Tools kennen, die für die Handhabung dieser Daten geeignet sind.

Literatur
Cascio, W., & Boudreau, J. (2010). Investing in people: Financial impact of human resource initiatives. Ft Press. Schulte, C. (2020). Personalcontrolling mit Kennzahlen. München: Vahlen. George, G., Haas, M. R., & Pentland, A. (2014). Big data and management. McNulty, K. (2021). Handbook of Regression Modeling in People Analytics: With Examples in R and Python. Edwards, M. R., & Edwards, K. (2019). Predictive HR analytics: Mastering the HR metric. Kogan Page Publishers. Weitere Lehrbücher, Praxisliteratur und Journalpublikationen (ggf. englischsprachig) werden in der Veranstaltung bekanntgegeben.
Leistungsnachweis
sP-90, benotet
Verwendbarkeit
Verwendbar für die Module 3856, 4029 und 2478.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 2 Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
Personalentwicklung	3594

Konto	Pflichtmodule - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. phil. Ellen Schmid	Pflicht	4

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
300	96	204	10

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
35941	SU	Personalentwicklung I	Pflicht	4
35942	SU	Personalentwicklung II	Pflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				8

Empfohlene Voraussetzungen

Voraussetzungen für die erfolgreiche Teilnahme an diesem Modul sind ein Interesse an Fragestellungen der Personalentwicklung, die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit, zur kritischen Reflexion des eigenen (Arbeits-)Verhaltens, sowie zur Rezeption aktueller Fachliteratur.

Qualifikationsziele

Die Studierenden sind in der Lage, die verschiedenen Zyklen der Personalentwicklung zu verstehen und zu beschreiben. Sie kennen wichtige Instrumente der Personalentwicklung und können wirksame Personalentwicklungsmaßnahmen gestalten. Sie sind darüber hinaus in der Lage die wichtigsten Theorien des Lernens zu verstehen und zu beschreiben.

Inhalt

Das Modul Personalentwicklung umfasst die Grundlagen der Aus- und Weiterbildung und der Qualifikation von Mitarbeitenden in Organisationen. Basierend auf dem Lebenszyklus Personalentwicklung vermittelt das Modul theoretisches Wissen und praktische Instrumente um wirksame, evidenzbasierte Personalentwicklungsmaßnahmen realisieren zu können. Das Modul beinhaltet einen Überblick über die Funktionen und Ziele der Personalentwicklung, behandelt die wichtigsten Theorien der Psychologie des Lernens und vermittelt praktische Methoden der Personalentwicklung, wobei sowohl klassische Ansätze als auch neueste Trends beleuchtet werden.

Literatur

Kauffeld, S. (2019). Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie. Berlin, Heidelberg, New York: Springer.

Kauffeld, S. (2016). Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung. Berlin Heidelberg: Springer.

Weitere Literaturhinweise werden im Verlauf der Lehrveranstaltung gegeben.
Leistungsnachweis
sP-90, benotet
Verwendbarkeit
Das Modul bildet eine Grundlage für anwendungsorientierte Wahlpflichtmodule und Abschlussarbeiten im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung. Veranstaltungen zu den Themen Organisationsentwicklung und Organisationsdiagnose bauen z.T. auf das Modul auf.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 2 Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
Potenzialanalysen zur Personalentwicklung	3785

Konto	WPFL - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Dr. rer. pol. Anja Bendixen-Danowski	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
37850	SE	Potenzialanalysen zur Personalentwicklung	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Empfohlene Voraussetzungen
Die Studierenden sollten bereit sein, ihr Verhalten kritisch zu reflektieren. Außerdem ist ein Interesse an der persönlichen Weiterentwicklung unabdingbar.

Qualifikationsziele
Die Studierenden verfügen über ein breites Grundwissen bezüglich der wissenschaftlichen Erkenntnisse zur Entwicklung von Persönlichkeitstests. Darüber hinaus wissen sie, Potenzialanalysen in der beruflichen Praxis zur Personalentwicklung strategisch einzusetzen. Sie sind in der Lage, eine Potenzialanalyse mit Selbst- und Fremdbild eigenständig auszuwerten und die Ergebnisse zu interpretieren. Didaktisches Ziel ist außerdem der Ausbau der sozialen Kompetenzen, durch die Auseinandersetzung mit dem eigenen Selbst- und Fremdbild.

Inhalt
Um Talente zu finden und zu entwickeln, setzen viele Unternehmen Potenzialanalysen ein. Aufgrund der hohen Objektivität, Validität und Reliabilität dieser standardisierten Methode reduziert sich die „unbewusste Voreingenommenheit“ (eng. „Unconscious Bias“). Mit Hilfe des von der Bochumer Ruhr-Universität entwickelten Persönlichkeitstests „BIP – Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung“ erstellen die Studierenden ein Selbst- und Fremdbild sowie einen persönlichen Entwicklungsplan für ihre Zukunft. Jeder Studierende wertet den eigenen Fragebogen aus und erhält damit tiefe Einblicke in die Konstruktion solcher Tests. Thematisiert wird, warum für die persönliche Weiterentwicklung die Auseinandersetzung mit „Blinden Flecken“ und dem „Unbekannten“ notwendig ist.

Literatur
Hossiep, R., Paschen, M., & Mühlhaus, O. (2019a): BIP. Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung. Manual (3. Auflage). Göttingen: Hogrefe. Hossiep, R., Paschen, M., & Mühlhaus, O. (2019b): BIP. Das Bochumer.

Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung. Hinweise für Teilnehmer (3. Auflage). Göttingen: Hogrefe.

Hossiep, R., Paschen, M., & Mühlhaus, O. (2019c): BIP. Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung. Selbstbild, Fremdbild und Persönlichkeit. Göttingen: Hogrefe.

Hossiep, R., Mühlhaus, O. (2015): Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests. Göttingen: Hogrefe.

Kanning, U. (2018). Standards der Personaldiagnostik: Personalauswahl professionell gestalten. Hogrefe Verlag GmbH & Company KG.

Merchel, R., Frieg, P., & Hossiep, R. (2021). Validitätsbefunde zum Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP). Zeitschrift für Arbeits-und Organisationspsychologie A&O.

Leistungsnachweis
Seminararbeit, benotet (9 bis 11 Seiten) einschl. Seminarvortrag (10-20 min).
Verwendbarkeit
Das Modul bietet eine Grundlage für die Wahlpflichtmodule Projektmanagment und Projektführung (3786) und das Master-Modul Innovationsmanagement (2306). Es dient zur Vorbereitung und Qualifizierung für Abschlussarbeiten.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester. Es wird im Rahmen des Wahlpflichtangebots regelmäßig angeboten.

Modulname	Modulnummer
Projektmanagement und Projektführung	3786

Konto	WPFL - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Dr. rer. pol. Anja Bendixen-Danowski	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
37860	SE	Projektmanagement und Projektführung	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Empfohlene Voraussetzungen

Voraussetzungen für die erfolgreiche Teilnahme an diesem Modul sind ein Interesse an betriebswirtschaftlichen und personalpsychologischen Fragestellungen im Rahmen von Industrie 4.0 und Arbeit 4.0, die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit an Übungen sowie zur Rezeption aktueller Fachliteratur im Selbststudium.

Qualifikationsziele

Die Studierenden verfügen über eine hohe Fach- und Methodenkompetenz im Projektmanagement. Durch die Teilnahme sind sie befähigt, kleinere Projekte selbst zu leiten. Die Studierenden haben dadurch soziale Kompetenz erworben und können innerhalb der Projektarbeit eigenes und fremdes Verhalten reflektieren. Sie haben ein Verständnis für ethisches Handeln im Projektmanagement entwickelt.

Inhalt

Das Modul Projektmanagement und Projektführung besteht aus zwei Teilen. Zum einen behandelt es das klassische Projektmanagement aus theoretischer und praktischer Sicht unter Berücksichtigung von Agilität und Scrum. Zum anderen setzt es einen Schwerpunkt auf den Faktor „Mensch im Projekt“ (z.B. Gruppenbildung, Motivation, Konflikte, Zeitmanagement). Es baut dabei auf dem im Pflichtmodul Human Resources vermittelten Verständnis für eine verhaltensorientierte Steuerung von Individuen und Gruppen auf. Besonderheiten der Projektführung wie beispielsweise „laterale Führung“ bzw. „agile Führung“ werden kritisch gewürdigt.

Literatur

Kuster, J., Bachmann, C., & Huber, E. (2019): Handbuch Projektmanagement. Agil – Klassisch – Hybrid. Wiesbaden: Springer.

Motzel, E., & Möller, T. (2017): Projektmanagement Lexikon. Weinheim: Wiley.

Peipe, S. (2018): Crashkurs Projektmanagement. Freiburg: Haufe.

Preußig, J. (2018): Agiles Projektmanagement. Agilität und Scrum im klassischen Projektumfeld. Freiburg: Haufe.
Leistungsnachweis
Seminararbeit, benotet (9 bis 11 Seiten) einschl. Seminarvortrag (10-20 min).
Verwendbarkeit
Das Modul bietet eine Grundlage für die Wahlpflichtmodule Change Management (3773) und Potenzialanalysen zur Personalentwicklung (3785) sowie das Master-Modul Innovationsmanagement (2306). Es dient zur Vorbereitung und Qualifizierung für Abschlussarbeiten.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester. Das Modul wird im Rahmen des Wahlpflichtangebots regelmäßig angeboten.

Modulname	Modulnummer
Qualitative Methoden	4225

Konto	Pflichtmodule - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. rer. pol. Frank Müller-Langer	Pflicht	3

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
42250	VÜ	Qualitative Methoden	Pflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Qualifikationsziele

Die Studierenden beherrschen die Grundlagen der qualitativen Methoden der empirischen Sozialforschung und können die wichtigsten qualitativen Methoden und Instrumente einsetzen. Beispielsweise lernen sie die Prinzipien und Grundlagen der qualitativen Inhaltsanalyse und qualitativer Leitfaden-Interviews kennen.

Ferner sind die Studierenden in der Lage, methodisch qualitative Studien kritisch zu reflektieren und zu evaluieren. Dies ermöglicht es ihnen, in Folgemodulen methodisch qualitative Arbeiten durchzuführen.

Die Studierenden sind zudem in der Lage, komplexe Ergebnisse angemessen zu interpretieren und sie in ihrem praktischen sowie akademischen Umfeld zu nutzen.

Inhalt

Im Rahmen der Lehrveranstaltungen erhalten die Studierenden einen Überblick über verschiedene Methoden der qualitativen Forschung und erlernen den Umgang mit Analyse-Software wie MAXQDA.

Durch praktische Übungen werden Studierende qualitative Daten systematisch erheben, analysieren, interpretieren und in direkten Zusammenhang mit realen Phänomenen setzen.

Literatur

Atteslander, P. (2010): Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin: Schmidt.

Brosius, H. B., Haas, A., & Koschel, F. (2008). Methoden der empirischen Kommunikationsforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Mayring, P. (2015). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Basel: Beltz Verlag.

Weitere Literatur wird in den Veranstaltungen angegeben.
Leistungsnachweis
sP-90
Verwendbarkeit
Dieses Modul dient als wichtige Vorbereitung für die qualitative Datenerhebung in weiterführenden Modulen sowie für die Abschlussarbeit.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über ein Trimester. Es wird in jedem Studienjahr (FT) angeboten.

Modulname	Modulnummer
Quantitative Methoden	4224

Konto	Pflichtmodule - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. rer. pol. Philipp Rauschnabel	Pflicht	2

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	120	30	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
42241	VL	Angewandte quantitative Methoden	Pflicht	4
42242	VL	Statistik	Pflicht	2
42243	UE	Übung: Quantitative Methoden	Pflicht	2
42244	UE	Übung: Statistik	Pflicht	2
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				10

Empfohlene Voraussetzungen

Mathematisch-analytische Grundkompetenzen, Digitale Grundkompetenzen.

Qualifikationsziele

Die Studierenden kennen grundlegende quantitative Methoden der Empirischen Sozialforschung (Stichprobenziehung, deskriptive Statistik, Wahrscheinlichkeitsrechnung, induktive Statistik) und haben deren Anwendung mit gängigen Softwarepaketen eingeübt.

Inhalt

1. Grundlagen: Ziele und Prozess der quantitativen empirischen Forschung
2. Daten: Skalenniveaus, Gütekriterien
3. Datenerhebung: Verfahren der Stichprobenziehung
4. Datenauswertung (uni-, bi- und multivariate Verfahren)
5. Ergebnisdarstellung

Literatur

Backhaus, Klaus/Erichson, Bernd/Gensler, Sonja/Weiber, Rolf/Weiber, Thomas: Multivariate Analysemethoden, 17. Auflage, Springer, 2023.

Bamberg, Günter/Baur, Franz/Krapp, Michael: Statistik, 19. Auflage, Oldenbourg, 2022.

Spiegelhalter, David: The Art of Statistics, Pelican, 2020.

Silver, Nate: The Signal and the Noise, Penguin, 2015.

Leistungsnachweis

sP-60

Verwendbarkeit
Das Modul ist Grundlage für das empirisch-quantitatives Arbeiten in allen Pflicht- und Wahlpflichtmodulen der B.A.- und M.A.-Studiengänge.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester. Es wird in jedem Studienjahr im WT angeboten.

Modulname	Modulnummer
Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung	3702

Konto	Pflichtmodule - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. Rafaela Kraus	Pflicht	3

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
300	96	204	10

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
37021	VÜ	Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung I	Pflicht	4
37022	VÜ	Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung II	Pflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				8

Empfohlene Voraussetzungen

Voraussetzungen für die erfolgreiche Teilnahme an diesem Modul sind ein Interesse an betriebswirtschaftlichen und personalpsychologischen Fragestellungen, die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit an Übungen und Engagement im Feld sowie zur Rezeption aktueller Fachliteratur im Selbststudium.

Qualifikationsziele

Ausgehend von wissenschaftlichen Erkenntnissen erschließen sich die Studierenden die organisationalen Handlungsfelder des Human Resources Managements. Sie vermögen deren strategischen Beitrag zum Erfolg von Organisationen zu erkennen und zu erklären. Sie verstehen die Bedeutung und Systematik des Personalmanagements, seiner Funktionen, Strukturen und Instrumente und werden in die Lage versetzt, bestehende HR-Konzepte (evidenzbasiert) zu beurteilen und neue Konzepte selbst zu entwickeln. Des Weiteren werden die Studierenden befähigt, Techniken und Instrumente zur Wahrnehmung und Gestaltung der Personalfunktion und ihrer strategischen Ausrichtung adäquat auf eigene Problemstellungen zu übertragen und einzusetzen.

Inhalt

Das Modul gliedert sich in zwei Teile: Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung I und Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung II.

Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung I befasst sich aus betriebswirtschaftlicher Perspektive mit strategischen HR-Themen an der Schnittstelle zur Organisationstrategie, die sich auf die Erfolgspotenziale von Organisationen beziehen. Sie lernen die Systematik und die Kernprozesse des HRM (z.B. Organisationsformen und geplanter organisatorischer Wandel, Personaleinsatz,

Personalentwicklung, Anreiz- und Entgeltsysteme, Personalfreisetzung, Kultur und Führung) in Fallbeispielen praktisch anzuwenden.

Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung II befasst sich aus (personal)psychologischer Perspektive mit der Gewinnung, Auswahl und Bindung von Mitarbeitenden (z.B. Employer Branding und Personalmarketing, Eignungsdiagnostik, Onboarding). Zudem werden bestehende HR-Konzepte evidenzbasiert beschrieben und bewertet.

Literatur

Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung I:

Kraus, R. & Kreitenweis, T. (2020). Führung messen. Berlin: Springer.

Stock-Homburg, R., & Groß, M. (2019). Personalmanagement: Theorien–Konzepte–Instrumente. Springer-Verlag.

Thommen, J.-P., Achleitner A.-K., Gilbert D., Hachmeister, D., Jarchow S. & Kaiser G. (2023). Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. (10. Aufl.). Wiesbaden: Springer.

Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung II:

Kauffeld, S. (2019). Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie. Berlin, Heidelberg, New York: Springer.

Nerdinger, F. W., Blickle, G. & Schaper, N. (2019). Arbeits- und Organisationspsychologie (4. Aufl.). Heidelberg: Springer.

Schuler, H. & Kanning, U. P. (2014). Lehrbuch der Personalpsychologie. Göttingen: Hogrefe.

Schuler, H. (2014). Psychologische Personalauswahl: Eignungsdiagnostik für Personalentscheidungen und Berufsberatung. Göttingen: Hogrefe.

Weitere Literaturhinweise werden im Verlauf der Lehrveranstaltung(en) gegeben.

Leistungsnachweis

sP-90, benotet

Verwendbarkeit

Das Modul bildet eine Grundlage für anwendungsorientierte Wahlpflichtmodule und Abschlussarbeiten im Personalbereich.

Dauer und Häufigkeit

Das Modul erstreckt sich über 2 Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
studium plus 1, Seminar	9901

Konto	Studium+ Bachelor

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Zentralinstitut studium plus	Pflicht	

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
90 Stunden	36	54	3

Qualifikationsziele

Die Studierenden erwerben **profunde Allgemeinbildung** und **Schlüsselqualifikationen für künftige Führungskräfte**, um das Studium als starke, mündige Persönlichkeiten zu verlassen. Die *studium plus*-Seminare bereiten die Studierenden dadurch auf ihre Berufs- und Lebenswelt vor und ergänzen die im Studium erworbenen Fachkenntnisse.

Die Allgemeinbildung und die Befähigung zu ganzheitlichem Denken erweitern die Perspektive des Fachstudiums. Dadurch lernen die Studierenden, das im Fachstudium erworbene Wissen in komplexe Zusammenhänge einzuordnen und ausgewählte Themen in Relation zu anderen Wissenschaften zu setzen.

Die exemplarische Auseinandersetzung mit gesellschaftsrelevanten Fragestellungen befähigt die Studierenden zu eigenständiger Urteilsbildung und kompetenter Positionierung in aktuellen Diskussionen, schult ihre personalen, sozialen und methodischen Kompetenzen und erweitert ihre Führungsqualitäten z.B. durch die Einführung in Konfliktlösungsstrategien und interkulturellen Dialog. Damit verfügen die Studierenden über zentrale Schlüsselkompetenzen für ihr späteres Berufsleben innerhalb wie außerhalb der Bundeswehr.

Durch die Vermittlung von Wissen werden die mündige Teilhabe an sozialen, kulturellen und politischen Prozessen der modernen Gesellschaft und daraus entspringendes verantwortliches Handeln gefördert. Damit steht **die Persönlichkeitsbildung** der Studierenden in ihren intellektuellen, ethischen und pragmatisch-sozialen Dimensionen im Fokus.

Inhalt

Die ***studium plus*-Seminare** bieten Lerninhalte, die **Allgemeinbildung** und **Schlüsselqualifikationen** vermitteln und die **Partizipationsfähigkeit** steigern. Sämtliche Inhalte sind auf den Erwerb personaler, sozialer oder methodischer Kompetenzen ausgerichtet. Sie bilden die Persönlichkeit und erhöhen die Beschäftigungsfähigkeit.
Bei der Vermittlung von **Allgemeinbildung** werden die Studierenden beispielsweise mit den Grundlagen fachfremder Wissenschaften vertraut gemacht, sie lernen Denkweisen und "Kulturen" anderer wissenschaftlicher Disziplinen und Wissensgebiete kennen. Bei der Vermittlung von **Orientierungswissen** im Sinne der Erkenntnis politischer Zusammenhänge, historischer Hintergründe und ethischer Fragestellungen steigern die Studierenden ihr Reflexionsniveau, indem sie sich exemplarisch mit

gesellschaftsrelevanten Themen auseinandersetzen. Bei der Vermittlung von Partizipationswissen steht der Erwerb von Schlüsselkompetenzen im Vordergrund.

Die Seminare finden wöchentlich an einem - mit der jeweiligen Fakultät vereinbarten - Wochentag in den sog. Blockzeiten oder auch am Wochenende statt, wobei den Studierenden die Wahl frei steht.

Leistungsnachweis
In Seminaren werden **Notenscheine** erworben. Die **Leistungsnachweise**, durch die der Notenschein erworben werden kann, legt der/die Dozent/in in Absprache mit dem Zentralinstitut studium plus vor Beginn des Einschreibeverfahrens für das Seminar fest. Hierbei sind folgende Formen möglich: Seminararbeit, Referat, Portfolio (bestehend aus mehreren kleinen Teilleistungen: Referat, Hausarbeit, Gruppenarbeit, Mitarbeit in der Lehrveranstaltung etc.). Bei einem Portfolio erhält der Studierende verbindliche Angaben darüber, mit welchem prozentualen Anteil die jeweiligen Teilleistungen gewichtet werden. Der bzw. die Modulverantwortliche gibt zu Beginn der jeweiligen Veranstaltung bekannt, welcher Leistungsnachweis aus den genannten Alternativen verlangt wird, wie lange die konkrete Bearbeitungszeit beträgt und welchen Umfang die zu erbringende Leistung hat. Der Erwerb des Scheins ist an die regelmäßige Anwesenheit und aktive Mitarbeit im Seminar gekoppelt. Bei der während des Einschreibeverfahrens stattfindenden Auswahl der Seminare durch die Studierenden erhalten diese verbindliche Informationen über die Modalitäten des Scheinerwerbs für jedes angebotene Seminar.
Verwendbarkeit
Das Modul ist für sämtliche Bachelorstudiengänge gleichermaßen geeignet.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul dauert 1 Trimester. Als Zeitpunkt ist das Wintertrimester im 1. Studienjahr vorgesehen.

Modulname	Modulnummer
studium plus 2, Seminar und Training	9902

Konto	Studium+ Bachelor

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Zentralinstitut studium plus	Pflicht	

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	72	78	5

Qualifikationsziele

***studium plus* -Seminare:** Die Studierenden erwerben **profunde Allgemeinbildung** und **Schlüsselqualifikationen für künftige Führungskräfte**, um das Studium als starke, mündige Persönlichkeiten zu verlassen. Die *studium plus*-Seminare bereiten die Studierenden dadurch auf ihre Berufs- und Lebenswelt vor und ergänzen die im Studium erworbenen Fachkenntnisse. Die Allgemeinbildung und die Befähigung zu ganzheitlichem Denken erweitern die Perspektive des Fachstudiums. Dadurch lernen die Studierenden, das im Fachstudium erworbene Wissen in komplexe Zusammenhänge einzuordnen und ausgewählte Themen in Relation zu den anderen Wissenschaften zu setzen.

Die exemplarische Auseinandersetzung mit gesellschaftsrelevanten Fragestellungen befähigt die Studierenden zu eigenständiger Urteilsbildung und kompetenter Positionierung in aktuellen Diskussionen, schult ihre personalen, sozialen und methodischen Kompetenzen und erweitert ihre Führungsqualitäten z.B. durch die Einführung in Konfliktlösungsstrategien und interkulturellen Dialog. Damit verfügen die Studierenden über zentrale Schlüsselkompetenzen für ihr späteres Berufsleben innerhalb wie außerhalb der Bundeswehr. Durch die Vermittlung von Wissen werden die mündige Teilhabe an sozialen, kulturellen und politischen Prozessen der modernen Gesellschaft und daraus entspringendes verantwortliches Handeln gefördert. Damit steht **die Persönlichkeitsbildung** der Studierenden in ihren intellektuellen, ethischen und pragmatisch-sozialen Dimensionen im Fokus.

***studium plus*-Trainings:** Die Studierenden erwerben **personale, soziale und methodische Kompetenzen**, um als Führungskräfte auch unter komplexen Anforderungen handlungsfähig zu bleiben bzw. um ihre Handlungskompetenz zu steigern. Damit ergänzt das Trainingsangebot die im Rahmen des Studiums erworbenen Fachkenntnisse insofern, als diese fachlichen Kenntnisse von den Studierenden in einen **berufspraktischen Kontext** eingebettet werden können und Möglichkeiten zur **Reflexion des eigenen Handelns** angeboten werden.

Inhalt

***studium plus* -Seminare** bieten Lerninhalte, die **Allgemeinbildung und Schlüsselqualifikationen** vermitteln und die Partizipationsfähigkeit steigern. Sämtliche Inhalte sind auf den Erwerb personaler, sozialer oder methodischer Kompetenzen ausgerichtet. Sie bilden die Persönlichkeit und erhöhen die Beschäftigungsfähigkeit.

Bei der Vermittlung von **Allgemeinbildung** werden die Studierenden beispielsweise mit den Grundlagen fachfremder Wissenschaften vertraut gemacht, sie lernen Denkweisen und "Kulturen" anderer wissenschaftlicher Disziplinen und Wissensgebiete kennen. Bei der Vermittlung von **Orientierungswissen** im Sinne der Erkenntnis politischer Zusammenhänge, historischer Hintergründe und ethischer Fragestellungen steigern die Studierenden ihr Reflexionsniveau, indem sie sich exemplarisch mit gesellschaftsrelevanten Themen auseinandersetzen. Bei der Vermittlung von Partizipationswissen steht der **Erwerb von Schlüsselkompetenzen** im Vordergrund.

Die Seminare finden wöchentlich an einem - mit der jeweiligen Fakultät vereinbarten - Wochentag in den sog. Blockzeiten oder auch am Wochenende statt, wobei den Studierenden die Wahl frei steht.

***studium plus*- Trainings** entsprechen den Trainings für Führungskräfte in modernen Unternehmen und bieten **berufsrelevante** und an den Themen der aktuellen Führungskräfteentwicklung von Organisationen und Unternehmen orientierte **Lerninhalte und Kompetenzen**. Sie finden überwiegend am Wochenende statt. Einen detaillierten und aktualisierten Überblick bietet das jeweils gültige Trainingsprogramm des ZI studium plus.

Leistungsnachweis

Leistungsnachweis *studium plus*-Seminare: in **Seminaren** werden **Notenscheine** erworben. Die Leistungsnachweise, durch die der Notenschein erworben werden kann, legt der/die Dozent/in in Absprache mit dem Zentralinstitut studium plus vor Beginn des Einschreibeverfahrens für das Seminar fest. Hierbei sind folgende Formen möglich: Seminararbeit, Portfolio (bestehend aus mehreren kleinen Teilleistungen: Referat, Hausarbeit, Gruppenarbeit, Mitarbeit in der Lehrveranstaltung etc.). Bei einem Portfolio erhält der Studierende verbindliche Angaben darüber, mit welchem prozentualen Anteil die jeweiligen Teilleistungen gewichtet werden. Der bzw. die Modulverantwortliche gibt zu Beginn der jeweiligen Veranstaltung bekannt, welcher Leistungsnachweis aus den genannten Alternativen verlangt wird, wie lange die konkrete Bearbeitungszeit beträgt und welchen Umfang die zu erbringende Leistung hat. Der Erwerb des Scheins ist an die regelmäßige Anwesenheit und aktive Mitarbeit im Seminar gekoppelt. Bei der während des Einschreibeverfahrens stattfindenden Auswahl der Seminare durch die Studierenden erhalten diese verbindliche Informationen über die Modalitäten des Scheinerwerbs für jedes angebotene Seminar.

Leistungsnachweis *studium plus* -Trainings: in **Trainings** werden **Teilnahmescheine** erworben. Die erfolgreiche Teilnahme setzt aktive, engagierte Mitarbeit im Training sowie respektvollen Umgang miteinander voraus. Die Trainings sind unbenotet, die Zuerkennung der ECTS-Leistungspunkte setzt jedoch die aktive, engagierte Teilnahme an der gesamten Trainingszeit voraus.

Verwendbarkeit

Das Modul ist für sämtliche Bachelorstudiengänge gleichermaßen geeignet.

Dauer und Häufigkeit

Das Modul Bachelor-Studiengangs umfasst insgesamt 2 Trimester. Jede/r Studierende des Bachelor-Studiengangs besucht im Rahmen des Moduls in der Regel im

Herbsttrimester des zweiten Studienjahres ein studium plus -Seminar (3 ECTS) und im Frühjahrstrimester des zweiten Studienjahres ein studium plus -Training (2 ECTS).

Modulname	Modulnummer
Volkswirtschaftslehre	4383

Konto	Pflichtmodule - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. rer. pol. Frank Müller-Langer	Pflicht	5

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
43830	VÜ	Volkswirtschaftslehre	Pflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Qualifikationsziele

Die Studierenden kennen grundlegende Zusammenhänge und Funktionsweisen moderner, arbeitsteilig organisierter und weltwirtschaftlich interdependenter Volkswirtschaften.

Sie können Funktionen und Funktionsweisen von Märkten sowie die grundlegenden Prinzipien wirtschaftlichen Verhaltens von Unternehmen und Individuen erläutern und analysieren.

Die Studierenden können wirtschaftswissenschaftliche Fragestellungen durch Anwendung mikroökonomischer Analyse diskutieren und interpretieren.

Inhalt

Inhaltlich setzen sich die Studierenden mit den Grundtatbeständen des Wirtschaftens, dem Problem der Knappheit, der Theorie der Unternehmung, den Grundlagen von Angebot und Nachfrage sowie den Problemstellungen und Methoden der Neuen Institutionenökonomik auseinander.

Ferner erlernen die Studierenden Grundzüge der Mikroökonomie, wie die Funktionsweise von Märkten, Marktformen, Preisbildung und Marktgleichgewicht und Marktversagen.

Die in den Vorlesungen vermittelten theoretischen Konzepte werden in den Übungen diskutiert und weiter veranschaulicht, z.B. anhand wirtschaftswissenschaftlicher Studien und aktueller Beispiele.

Literatur

Cezanne, W. (2005), Allgemeine Volkswirtschaftslehre, 6. Auflage, Oldenbourg Verlag.

Mankiw, N. Gregory, Taylor, Mark. P., (2021), Grundzüge der Volkswirtschaftslehre, 8.

überarbeitete Auflage, Stuttgart, Verlag Schäffer-Poeschel. Pindyck, R. S./ Rubinfeld, D. L. (2009), Mikroökonomie, Pearson Deutschland GmbH. Voigt, S. (2009), Institutionenökonomik, 2. Auflage, UTB. Weitere Literatur wird in den Veranstaltungen angegeben.
Leistungsnachweis
sP-90
Verwendbarkeit
Grundlage für wirtschaftswissenschaftliche Pflicht- und Wahlpflichtmodule sowie journalistische Pflicht- und Wahlpflichtmodule, die sich mit Inhalten des Wirtschaftsjournalismus befassen. Das Modul kann als Grundlage für eine Abschlussarbeit im Arbeitsgebiet Volkswirtschaftslehre genutzt werden.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester.

Modulname	Modulnummer
Wirtschaftsmathematik	4380

Konto	Pflichtmodule - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. Anne von Raven	Pflicht	1

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	96	54	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
43801	VL	Wirtschaftsmathematik Vorlesung	Pflicht	4
43802	UE	Wirtschaftsmathematik Übung	Pflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				8

Empfohlene Voraussetzungen

Das Modul ist ein Grundlagenmodul im 1. Trimester und hat daher keine formalen Voraussetzungen. Vorkenntnisse in Schulmathematik im für die Hochschulreife üblichen Umfang sind wünschenswert.

Qualifikationsziele

Die Studierenden verfügen über grundlegende Kenntnisse elementarer mathematischer Begriffe und Methoden, und wissen, wie diese auf Fragen und Sachverhalte vornehmlich, aber nicht ausschließlich, der Wirtschaftswissenschaften angewendet werden.Sie verfügen über einen Einblick in mathematische Denk- und Argumentationsweisen und sind befähigt, diese selbstständig zur Analyse und Lösung wirtschaftlicher Probleme einzusetzen.

Inhalt

In diesem Modul werden zuerst mathematische Instrumente wiederholt, welche von elementarer Bedeutung für Fragestellungen in den Wirtschaftswissenschaften sind, speziell Bruchrechnen, Prozentrechnen und der Dreisatz. Aus dem Gebiet der Analysis werden danach wichtige grundlegende Funktionen besprochen (Polynome, Logarithmen, Potenzfunktionen, trigonometrische Funktionen), sowie die Differential- und Integralrechnung eingeführt. Ableitungen von Funktionen mehrerer Veränderlicher und einfache Algorithmen zur Optimierung schließen dieses Kapitel ab. Aus der linearen Algebra werden Lösungsverfahren für lineare Gleichungssysteme und Grundbegriffe wie etwa Matrizen und Vektoren gezeigt und eingeübt.

Literatur

Purkert, W., & Herzog, A. (2022). Brückenkurs Mathematik für Wirtschaftswissenschaftler (9. Aufl). Teubner.

Helm, W., Pfeifer, A., & Ohser, J. (2020). Mathematik für Wirtschaftswissenschaftler (3. Aufl). Carl Hanser Verlag. Tietze, J. (2019). Einführung in die angewandte Wirtschaftsmathematik: Das praxisnahe Lehrbuch - inklusive Brückenkurs für Einsteiger (18. Aufl.). Springer Spektrum.
Leistungsnachweis
sP-90, benotet Es werden drei Midterm-Leistungsnachweise angeboten, in welchen insgesamt 10 Punkte zusätzlich erworben werden können. Dies entspricht einer maximal möglichen Verbesserung der Modulnote um 0,5 Notenstufen.
Verwendbarkeit
Verwendbar für die Module 4224 "Quantitative Methoden", 4225 "Qualitative Methoden", sowie alle weiteren Pflicht- und Wahlmodule, welche sich mit Daten befassen.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über ein Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
Wirtschaftspolitik	4384

Konto	Pflichtmodule - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. rer. pol. Frank Müller-Langer	Pflicht	7

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
43840	VÜ	Wirtschaftspolitik	Pflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Qualifikationsziele

Die Studierenden kennen die Grundlagen der Wirtschaftspolitik und verstehen den Zusammenhang zwischen Wirtschaftstheorie und Wirtschaftspolitik.

Sie verstehen die unterschiedlichen Arten von Wirtschaftspolitik sowie deren Bedeutung für eine funktionsfähige Marktwirtschaft.

Die Studierenden können aktuelle wirtschaftspolitische Grundprobleme analysieren und kompetent diskutieren und verfügen über die Kompetenz zum Transfer theoretischer Lösungsansätze auf aktuelle wirtschaftspolitische Fragestellungen.

Inhalt

Inhaltlich setzen sich die Studierenden mit den Rahmenbedingungen der Wirtschaftspolitik und den Inhalten der herrschenden volkswirtschaftlichen Paradigmen auseinander.

Ferner erlangen die Studierenden grundlegende Kenntnisse über die unterschiedlichen Arten von Wirtschaftspolitik, wie z.B. Ordnungspolitik oder Wettbewerbspolitik, sowie über die konstituierenden und regulierenden Prinzipien der Wirtschaftspolitik, wie z.B. offene Märkte, Privateigentum und funktionierende Preissysteme.

Die in den Vorlesungen vermittelten wirtschaftspolitischen Konzepte werden in den Übungen diskutiert und weiter veranschaulicht, z.B. anhand wirtschaftswissenschaftlicher Studien und aktueller Beispiele.

Literatur

Cezanne, W. (2005), Allgemeine Volkswirtschaftslehre, 6. Auflage, Oldenbourg Verlag.

Klump, R. (2020). Wirtschaftspolitik, 4. aktualisierte Auflage, Pearson Studium.

Weitere Literatur wird in den Veranstaltungen angegeben.
Leistungsnachweis
sP-90
Verwendbarkeit
Grundlage für wirtschaftswissenschaftliche Pflicht- und Wahlpflichtmodule. Das Modul kann als Grundlage für eine Abschlussarbeit im Arbeitsgebiet Volkswirtschaftslehre genutzt werden.

Modulname	Modulnummer
Wirtschaftsrecht Vertiefungskurs	1554

Konto	WPFL - HRM 2026

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. jur. Shirin Massumi M.B.L.	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
15540	SE	Wirtschaftsrecht Vertiefungskurs	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Empfohlene Voraussetzungen

Das Modul setzt Grundkenntnisse im Wirtschaftsrecht voraus.

Qualifikationsziele

Die Studierenden kennen wichtige Teilbereiche des Wirtschaftsrechts wie Handels-/ Gesellschaftsrecht, Kartell- und Wettbewerbsrecht, gewerblicher Rechtschutz und europäischen Wirtschaftsrecht. Die Studierenden sind befähigt rechtliche Konstellationen in der Praxis zu analysieren, einzuordnen und zu bewerten. Die Studierenden verfügen über Methodenkompetenz in der rechtlichen Beurteilung von Lebenssachverhalten und sind damit in der Lage rechtliche Entscheidungen im Berufsleben zu treffen.

Inhalt

Der Vertiefungskurs Wirtschaftsrecht beinhaltet die wissenschaftliche Aufarbeitung komplexerer Wirtschaftsgebiete sowie aktuelle Fallgestaltungen im Wirtschaftsrecht.

Literatur

Müssig, P. (2022): Wirtschaftsprivatrecht. Heidelberg: C.F. Müller Verlag.

Weitere Literaturhinweise werden bei Bedarf im Verlauf des Seminars abhängig vom Thema der Seminararbeit gegeben.

Leistungsnachweis

Seminararbeit mit Präsentation, beide werden mit 50% für die Gesamtnote bewertet. Die Seminararbeit soll ca. 15 - 20 Seiten umfassen. Die Präsentation soll 8-10 Präsentationsfolien umfassen und einen Zeitumfang von ca. 40 Minuten inklusive Beantwortung von Fragen haben.

Verwendbarkeit
Das Modul kann als Grundlage für Bachelorarbeiten im Themenbereich Wirtschaftsrecht genutzt werden.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester. Das Modul wird im Rahmen des Wahlpflichtangebots regelmäßig angeboten.

Übersicht des Studiengangs: Konten und Module

Legende:

FT	= Fachtrimester des Moduls
PrFT	= frühestes Trimester, in dem die Modulprüfung erstmals abgelegt werden kann
Nr	= Konto- bzw. Modulnummer
Name	= Konto- bzw. Modulname
M-Verantw.	= Modulverantwortliche/r
ECTS	= Anzahl der Credit-Points

FT	PrFT	Nr	Name	M-Verantw.	ECTS
		8004	Anrechenbare vor- und außeruniversitäre Leistungen/Sprachausbildung gemäß §16 Abs. 2 APO (HAW)	Z. studium plus	8
9		2478	Bachelorarbeit HRM	C. Rennhak	11
		7	**Pflichtmodule - HRM 2026**		**141**
1	1	4381	Allgemeine Betriebswirtschaftslehre I	S. Massumi M.B.L.	5
2		4382	Allgemeine Betriebswirtschaftslehre II	C. Rennhak	5
4	5	3595	Arbeits- und Sozialrecht	S. Massumi M.B.L.	10
1	1	4221	Digitale Grundkompetenzen	P. Rauschnabel	5
1	2	3862	Gestaltung und Wirkung von Arbeit	J. Reif	10
2	3	3601	Grundlagen des Rechnungswesens	M. Sargl	10
7	8	3597	Innovation & Change	R. Kraus	10
8		4385	IT-Management	N. N.	5
7	8	3596	Leadership & Interaktion im Team	E. Schmid	10
7	8	3598	Organisationsentwicklung	J. Reif	10
3	3	3602	Organisationskommunikation	N. Zowislo-Grünewald	6
4	5	3593	Personalcontrolling & People Analytics	U. Messer	10
4	5	3594	Personalentwicklung	E. Schmid	10
3	3	4225	Qualitative Methoden	F. Müller-Langer	5
2	2	4224	Quantitative Methoden	P. Rauschnabel	5
3	4	3702	Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung	R. Kraus	10
5		4383	Volkswirtschaftslehre	F. Müller-Langer	5
1	1	4380	Wirtschaftsmathematik	A. von Raven	5
7		4384	Wirtschaftspolitik	F. Müller-Langer	5
		8	**Praktika - HRM 2026**		**22**
3		1802	1. Praktikumsabschnitt	C. Rennhak	11
6		1803	2. Praktikumsabschnitt	C. Rennhak	11
		9	**Wahlpflichtmodule - HRM 2026**		**120**
6	6	1616	Agile Project Management with SCRUM	R. Kraus	5
6	6	1184	Angewandtes Controlling	M. Sargl	5
6	6	1536	Arbeits- und Sozialrecht Vertiefungskurs	S. Massumi M.B.L.	5
6	6	1182	Betriebliche Finanzwirtschaft	M. Sargl	5
6	6	3773	Change Management	R. Kraus	5
6	6	4238	Datenanalyse und Visualisierung mit Python	A. von Raven	5
6	6	2819	Datenschutz im Wirtschafts- und Arbeitsleben	S. Massumi M.B.L.	5
6	6	4237	Datenschutz und Künstliche Intelligenz im Wirtschafts- und Arbeitsleben	S. Massumi M.B.L.	5

7	7	1614	Employer Branding und Recruiting – Arbeitgebermarke und Personalbeschaffung für HR vom Start-up bis zum Konzern	R. Kraus	5
6	6	1555	Forschungsseminar Arbeit und Motivation	J. Reif	5
6	6	4239	Forschungsseminar Behavioral Science & Technology Management	P. Rauschnabel	5
6	6	2006	Forschungsseminar Digitale Ökonomie	F. Müller-Langer	5
6	6	1558	Forschungsseminar Führung	E. Schmid	5
6	6	3856	Grundlagen Business Analytics	U. Messer	5
6	6	1636	Grundlagen XR: Augmented und Virtual Reality in ausgewählten Kontexten	P. Rauschnabel	5
6	6	3701	Guided Research Project	I. Preisinger	5
6	6	1613	Individuelle Kompetenz- und Werteentwicklung	R. Kraus	5
6	6	4201	International Marketing	C. Rennhak	5
6	6	4209	Leadership und Strategie	D. Budde	5
6	6	4202	Marketing Communications	C. Rennhak	5
6	6	1637	Nachhaltigkeit, Corporate Social Responsibility (CSR) und Environmental, Social, Governance (ESG)	M. Sargl	5
6	6	3785	Potenzialanalysen zur Personalentwicklung	A. Bendixen-Danowski	5
6	6	3786	Projektmanagement und Projektführung	A. Bendixen-Danowski	5
6	6	1554	Wirtschaftsrecht Vertiefungskurs	S. Massumi M.B.L.	5
		99BA (neu)	**Studium+ Bachelor**		**8**
		9901	studium plus 1, Seminar	Z. studium plus	3
		9902	studium plus 2, Seminar und Training	Z. studium plus	5

Übersicht des Studiengangs: Lehrveranstaltungen

Legende:

FT	= Fachtrimester der Veranstaltung
Nr	= Veranstaltungsnummer
Name	= Veranstaltungsname
Art	= Veranstaltungsart
P/Wp	= Pflicht / Wahlpflicht
TWS	= Trimesterwochenstunden

FT	Nr	Name	Art	P/Wp	TWS
	42244	Übung: Statistik	Übung	Pf	2
	43820	Allgemeine Betriebswirtschaftslehre II	Vorlesung	Pf	4
	43830	Volkswirtschaftslehre	Vorlesung/Übung	Pf	4
	43840	Wirtschaftspolitik	Vorlesung/Übung	Pf	4
	43850	IT-Management	Vorlesung/Übung		4
1	38621	Gestaltung und Wirkung von Arbeit I	Vorlesung/Übung	Pf	4
1	42211	Wirtschaftsinformatik	Vorlesung	Pf	2
1	42212	Wirtschaftsinformatik Übung	Übung	Pf	2
1	42213	Human-Computer Interaction und Digitale Transformation	Vorlesung	Pf	2
1	43801	Wirtschaftsmathematik Vorlesung	Vorlesung	Pf	4
1	43802	Wirtschaftsmathematik Übung	Übung	Pf	4
1	43811	Human Resources Management	Vorlesung/Übung	Pf	2
1	43812	Wirtschaftsrecht	Vorlesung	Pf	2
2	36011	Grundlagen des Rechnungswesens	Vorlesung/Übung	Pf	4
2	38622	Gestaltung und Wirkung von Arbeit II	Seminaristischer Unterricht	Pf	4
2	42241	Angewandte quantitative Methoden	Vorlesung	Pf	4
2	42242	Statistik	Vorlesung	Pf	2
2	42243	Übung: Quantitative Methoden	Übung	Pf	2
3	36011	Grundlagen des Rechnungswesens	Vorlesung/Übung	Pf	4
3	36020	Organisationskommunikation	Vorlesung/Übung	Pf	6
3	37021	Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung I	Vorlesung/Übung	Pf	4
3	42250	Qualitative Methoden	Vorlesung/Übung	Pf	4
4	35931	Personalcontrolling	Seminaristischer Unterricht	Pf	4
4	35941	Personalentwicklung I	Seminaristischer Unterricht	Pf	4
4	35951	Arbeits- und Sozialrecht I	Vorlesung/Übung	Pf	4
4	37022	Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung II	Vorlesung/Übung	Pf	4
5	35932	People Analytics	Seminaristischer Unterricht	Pf	4
5	35942	Personalentwicklung II	Seminaristischer Unterricht	Pf	4
5	35952	Arbeits- und Sozialrecht II	Vorlesung/Übung	Pf	4
6	11820	Betriebliche Finanzwirtschaft	Seminaristischer Unterricht	WPf	4
6	11840	Angewandtes Controlling	Planspiel	WPf	4

6	15360	Arbeits- und Sozialrecht Vertiefungskurs	Seminar	WPf	4
6	15540	Wirtschaftsrecht Vertiefungskurs	Seminar	WPf	4
6	15550	Forschungsseminar Arbeit und Motivation	Seminar	WPf	4
6	15580	Forschungsseminar Führung	Seminar	WPf	4
6	16130	Individuelle Kompetenz- und Werteentwicklung	Seminaristischer Unterricht	WPf	4
6	16160	Agile Project Management with SCRUM	Seminaristischer Unterricht	WPf	4
6	16360	Grundlagen XR: Augmented und Virtual Reality in ausgewählten Kontexten	VHB-Kurs	WPf	4
6	16370	Nachhaltigkeit, Corporate Social Responsibility (CSR) und Environmental, Social, Governance (ESG)	VHB-Kurs	WPf	4
6	20060	Forschungsseminar Digitale Ökonomie	Seminaristischer Unterricht	WPf	4
6	28190	Datenschutz im Wirtschafts- und Arbeitsleben	Seminar	WPf	4
6	37010	Guided Research Project	Seminar	WPf	1
6	37730	Change Management	Seminar	WPf	4
6	37850	Potenzialanalysen zur Personalentwicklung	Seminar	WPf	4
6	37860	Projektmanagement und Projektführung	Seminar	WPf	4
6	38560	Grundlagen Business Analytics	Seminaristischer Unterricht	WPf	4
6	42010	International Marketing	Seminaristischer Unterricht	WPf	4
6	42020	Marketing Communications	Seminaristischer Unterricht	WPf	4
6	42090	Leadership und Strategie	Seminaristischer Unterricht	WPf	4
6	42370	Datenschutz und Künstliche Intelligenz im Wirtschafts- und Arbeitsleben	Seminar	WPf	4
6	42380	Datenanalyse und Visualisierung mit Python	Seminaristischer Unterricht	WPf	4
6	42390	Forschungsseminar Behavioral Science & Technology Management	Seminaristischer Unterricht	WPf	4
7	16140	Employer Branding und Recruiting – Arbeitgebermarke und Personalbeschaffung für HR vom Start-up bis zum Konzern	VHB-Kurs	WPf	4
7	35961	Leadership	Seminaristischer Unterricht	Pf	4
7	35971	Innovation	Vorlesung/Übung	Pf	4
7	35981	Organisationsdiagnose	Seminaristischer Unterricht	Pf	4
8	35962	Interaktion im Team	Seminaristischer Unterricht	Pf	4
8	35972	Change	Vorlesung/Übung	Pf	4
8	35982	Organisationsentwicklung	Seminaristischer Unterricht	Pf	4