
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)

Modulhandbuch

**Master of Business
Administration (MBA)**

MPO 2021 (für Studierende ab SoSe 2022)

25.07.2023

Inhaltsverzeichnis

Pflichtmodule 1. Semester	4
Corporate Finance.....	4
Entrepreneurship/Design Thinking.....	6
Global Management (English).....	9
Künstliche Intelligenz für HR.....	11
Pflichtmodule 2. Semester	14
Demographie, Arbeitsmärkte und Sozialsysteme.....	14
Digital Leadership (English).....	17
Kommunikationsmanagement und organisationspsychologische Grundlagen.....	20
Personalmanagement (advanced).....	22
Pflichtmodule 3. Semester	24
Arbeitsrecht.....	24
Intercultural Management (English).....	26
Internationale digitale Geschäftsmodelle.....	29
Leadership and Changemanagement.....	32
Masterarbeit	34
Kolloquium.....	34
Masterarbeit.....	36

Curriculare Übersicht

Semester	Modul	Veranstaltungstitel	Modulinhalte	Credits	SWS
1	GM CF	Corporate Finance		6	2,5
1	GM E/DS	Entrepreneurship/Design Thinking		6	2,5
1	GM GM	Global Management (English)		6	2,5
1	GM KI	Künstliche Intelligenz für HR		6	2,5
				24	10
Semester	Modul	Veranstaltungstitel	Modulinhalte	Credits	SWS
2	GM DAS	Demographie, Arbeitsmärkte und Sozialsysteme		6	2,5
2	GM DL	Digital Leadership (English)		6	2,5
2	GM KK	Kommunikationsmanagement und organisationspsychologische Grundlagen		6	2,5
2	GM PM	Personalmanagement (advanced)		6	2,5
				24	10
Semester	Modul	Veranstaltungstitel	Modulinhalte	Credits	SWS
3	GM AR	Arbeitsrecht		6	2,5
3	GM IM	Intercultural Management (English)	This course aims at creating a deeper understanding of cultural theories and a successful intercultural communication at a management level. Students will learn how to act in intercultural situations by applying important competencies that are needed for developing intercultural competence. Furthermore, intercultural negotiations as are applied in case studies to simulate a form of intercultural communication.	6	2,5
3	GM IDGM	Internationale digitale Geschäftsmodelle		6	2,5
3	GM LC	Leadership and Changemanagement		6	2,5
				24	10
Semester	Modul	Veranstaltungstitel	Modulinhalte	Credits	SWS
4	GM K	Kolloquium		3	
4	GM MA	Masterarbeit		15	
				18	
Summe Gesamtstudium				90	30

Pflichtmodule 1. Semester

Corporate Finance

Modulname		Corporate Finance			
Modulname englisch		Corporate Finance			
Modulverantwortliche/r		Lilia Pasch			
Dozent/in		Prof. Dr. Lilia Pasch			
Veranstaltungssprache/n		Deutsch			
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
GM CF	150 h	6	1. Semester	jedes Semester	1 Semester
1	Lehrveranstaltung	Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße	
	Vorlesung mit integrierter Übung: 1,5 SWS Online-Betreuung: 1 SWS	2,5 SWS (= 37,5 h)	Gesamt: 112,5 h	Vorlesung mit integrierter Übung max. 150 bzw. 120 Online-Betreuung	
2	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</p> <p>Die Studierenden sind in der Lage...</p> <ol style="list-style-type: none"> die wesentlichen Verfahren der Unternehmensbewertung zu schildern, diese Verfahren mittels Software auf praxisnahe Fälle anzuwenden und die Ergebnisse zu interpretieren; den Private Equity Markt und seine Teilnehmer kritisch zu beurteilen sowie die unterschiedlichen Arten von Private Equity zu vergleichen; die Formen der Aktienfinanzierung zu beschreiben und die Wirkung von Kapitalerhöhungen auf die Kennzahlen des Unternehmens zu ermitteln; die kurz-, mittel- und langfristigen Fremdkapitalinstrumente darzustellen, den Kreditzins zu ermitteln und einen Zins- und Tilgungsplan aufzustellen; ausgewählte Vermögens-, Finanz- und Ertragskennzahlen für ein Unternehmen zu berechnen und diese zu beurteilen; die Wirkung der Verschuldung auf die Eigenkapitalrendite anhand eines Fallbeispiels aufzuzeigen und die Einflussgrößen der Kapitalstrukturpolitik zu nennen. <p>Der besondere Fokus auf den Bereich HR Management drückt sich dadurch aus, dass die Studierenden in der Lage sind...</p> <ol style="list-style-type: none"> die Auswirkung von Personalaufwendungen und Personalmaßnahmen (z.B. Personalfreisetzen) auf den Unternehmenswert zu beurteilen; die Relevanz von Betriebsrenten für die Unternehmensfinanzierung darzustellen; die Auswirkung der Innenfinanzierung, insbesondere durch Pensionsrückstellungen, zu ermitteln. <p>Die in 1, 5 und 6 genannten Kompetenzen qualifizieren insbesondere zur Übernahme von Managementaufgaben im Bereich der Geschäftsführung. Die in 7 bis 9 genannten Kompetenzen qualifizieren insbesondere zur Übernahme von Managementaufgaben im Bereich des Personalmanagements.</p>				
3	<p>Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> Unternehmensbewertung 				

	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Dividendenmodelle ◦ Ertragswertmethode ◦ Discounted Cashflow Modelle ◦ Multiplikatorverfahren • Eigenkapitalfinanzierung <ul style="list-style-type: none"> ◦ Private Equity ◦ Aktienfinanzierung • Fremdkapitalfinanzierung <ul style="list-style-type: none"> ◦ Rating und Kreditzins ◦ Formen der Fremdkapitalfinanzierung • Innenfinanzierung • Finanzanalyse und Kapitalstrukturpolitik 				
4	Lehrformen Dozentenvortrag, moderierte Diskussion, Übungen, Bearbeitung von Fallstudien, Gruppenarbeit				
5	inhaltliche Teilnahmevoraussetzungen Die Teilnehmenden verfügen über Kenntnisse und Kompetenzen aus einem finanzwirtschaftlichen Grundlagenmodul, die typischerweise in einem betriebswirtschaftlichen Bachelorstudiengang erworben werden.				
6	formale Teilnahmevoraussetzungen keine				
7	Prüfungsformen Schriftliche Klausurarbeit (60 min.) (100%) Prüfungssprache: Deutsch				
8	Voraussetzung für die Vergabe von Credits bestandene Modulprüfung				
9	Verwendung des Moduls in: <table style="width: 100%; border: none;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Studiengang</th> <th style="text-align: left;">Status</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021</td> <td>Pflichtmodul</td> </tr> </tbody> </table>	Studiengang	Status	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul
Studiengang	Status				
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul				
10	Stellenwert der Note für die Endnote Die Gewichtung ergibt sich aus dem Anteil der Credits des Moduls an der Gesamtzahl der notenrelevanten Credits				
11	Sonstige Informationen / Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Becker, Hans Paul / Peppmeier, Arno, Investition und Finanzierung, 8. Auflage, 2018. • Bieg, Hartmut / Kußmaul, Heinz / Waschbusch, Gerd, Finanzierung, 3. Auflage 2016. • Pape, Ulrich, Grundlagen der Finanzierung und Investition, 3. Auflage, 2015. • Perridon, Louis / Steiner, Manfred / Rathgeber, Andreas, Finanzwirtschaft der Unternehmung, 17. Auflage, 2016. • Spremann, Klaus / Ernst, Dietmar, Unternehmensbewertung, 2. Auflage, 2011. <p>Weiterführende Pflichtlektüre wird in jedem Semester bekannt gegeben.</p> <p>Die Gruppengröße beträgt einschließlich Nachzügler maximal 40 Personen.</p>				

Entrepreneurship/Design Thinking

Modulname		Entrepreneurship/Design Thinking			
Modulname englisch		Entrepreneurship/Design Thinking			
Modulverantwortliche/r		Prof. Dr.rer.pol. Werner Halver			
Dozent/in		Dipl. Kff. Liane Trzebiatowski			
Veranstaltungssprache/n		Deutsch			
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
GM E/DS	150 h	6	1. Semester	jährlich zum Sommersemester	1 Semester
1	Lehrveranstaltung	Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße	
	Vorlesung mit integrierter Übung: 1,5 SWS Online-Betreuung: 1 SWS	2,5 SWS (= 37,5 h)	Gesamt: 112,5 h	Vorlesung mit integrierter Übung: max. 150 bzw. 120 Online-Betreuung	
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen				
	Die Studierenden sind in der Lage...				
	<ol style="list-style-type: none"> 1. die für Entrepreneurship relevanten Grundbegriffe zu definieren; 2. Entrepreneurship mit eigenen Theorien, Modellen und eigenem Vorgehen zu skizzieren; 3. können die gesellschaftliche Rolle und Bedeutung des Entrepreneurs insbesondere für Innovationsprozesse reflektieren; 4. Design Thinking als Innovationsmethode, mit ihren verschiedenen Phasen und Voraussetzungen kennenzulernen; 5. Praxissituationen zu analysieren und im Hinblick auf die verschiedenen Phasen des Innovationsprozesses zu bewerten und diese anzuwenden; 6. in geäußerten und latenten Herausforderungen den Ausgangspunkt für neue, kreative Lösungen zu sehen; 7. Methoden zur Analyse und Bewertung von Startup Unternehmen anzuwenden und Lösungsszenarien und Prototypen zu erstellen. Damit erschaffen sie neue Lösungen für praktische Problemstellungen auf Basis des Wissens, das in der Vorlesung vermittelt und erarbeitet wird; 8. in Gruppenarbeit ein eigenes Geschäftskonzept zu erschaffen und dieses überzeugend zu präsentieren; 9. Verhandlungstechniken im Zusammenhang mit einer Unternehmensgründung anzuwenden (z.B. Investorengespräche); 10. im Rahmen dieser Ideenformulierung die Bereiche Ziele, Aufbau und Adressaten, Executive Summary, Darstellung von Geschäftsidee/-konzept/-modell, Unique Selling Proposition, Willingness to Pay, Produkt-/Technologie-Beschreibung, Management(-Team), Organisation, Marketing und Vertriebskonzept, Markt- und Wettbewerbsanalyse und den Finanzplan zu kennen und anzuwenden; 11. hinsichtlich der Ideenumsetzung einer eigenen Geschäftsidee fundierte Kompetenzen in den Themenfeldern Finanzierung, Unternehmensführung, Personalplanung, Marketing/Vertrieb, Managementstrategie (Kooperation, Preis-/Produktpolitik), Controlling, Investor Communication zu bewerten und die Nachhaltigkeit von Unternehmensgründungen zu kennen. 				
	Der besondere Fokus auf den Bereich Human Ressource Management drückt sich dadurch aus, dass die Studierenden in der Lage sind:				

- Fueglistaller, U. et al. (2016): Entrepreneurship, Springer Gabler Verlag.
- Hoffmann, Christian: Business Innovation: Das St. Galler Modell (2016), Springer Gabler, Wiesbaden.
- Kim, C./Mauborgne, R. (2016): Der Blaue Ozean als Strategie, HanserVerlag.
- Kollmann T. (2019): E-Entrepreneurship, Springer Verlag.
- Müller-Roterberg, C. (2020): Design Thinking für Dummies, Verlag Wiley-VCH.
- Müller-Roterberg, C. (2018): Management Handbuch Innovation, Verlag:Norderstedt: BoD.
- Müller-Roterberg,C.: Praxishandbuch Geschäftsmodell-Innovationen: Tipps & Tools.
- Müller-Roterberg,C.: Praxishandbuch Design Thinking: Tipps & Tools.
- Müller-Roterberg,C.: Praxishandbuch Innovationscontrolling: Tipps & Tools.
- Osterwalder, A. (2011): Business Model Generation, John Wiley & Sons.
- Plötz, F. (2016): Das 4 Stunden Startup, Econ Ullstein Buchverlage GmbH.
- Pott, A./Pott, O. (2019): Entrepreneurship, Springer Gabler Verlag.

Weiterführende Pflichtlektüre wird in jedem Semester bekannt gegeben.

Die Gruppengröße beträgt einschließlich Nachzügler maximal 40 Personen.

Global Management (English)

Module Title		Global Management (English)			
Module Title in English		Global Management			
Module Leader		Prof. Dr. rer. pol. Isabel Lausberg			
Teaching Staff		Prof. Dr. Isabel Lausberg			
Courselanguage/		English			
Code	Workload	Credits	Semester	Semester Offered	Duration
GM GM	150 h	6	1st semester	Every Summer semester	1 semester
1	Type of Course		Scheduled Learning	Independent Study	Approx. Number of Participants
	Lecture including Exercise: Online Mentoring:	1,5 h/week 1 h/week	2,5 h/week (= 37,5 h)	Total: 112,5 h	Lecture including Exercise Online Mentoring max. 150 bzw. 120
2	Learning Outcomes / Competences				
	<p>In a simulation, the students assume responsibility for a virtual company. After successful completion of the module, they are able:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. to understand the role of a board member of a company and to recognize the complexity of entrepreneurial decisions; 2. to apply selected methods of strategic management in a concrete case study and to conduct individual considerations, e.g. on HR Management; 3. to develop, analyse and evaluate strategies for 'their' company; 4. to understand and analyse financial reports and key figures, including HR key figures, and draw conclusions from it; 5. to communicate and to solve conflicts within the team; 6. to present their reflections on international corporate strategies. <p>The special focus on the area of human resource management is expressed in</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. substantiating and reflecting on HR decisions in an international context; 8. experiencing leadership and HR responsibility in a simulation. <p>The competencies listed above qualify for the taking on of management tasks in the area(s) of general management, 5 in particular to conflict management, 7 and 8 in particular for HR Management.</p>				
3	Contents				
	<ul style="list-style-type: none"> • Strategic analysis of strengths and weaknesses of the company as well as opportunities and risks of new markets • Development of strategic goals and international strategies (market entry and market development strategies, international marketing mix, human resources) • Specification of entrepreneurial decisions, e.g. regarding human resources, marketing, procurement, investments and financing • Analysis of the consequences of decisions and corporate success based on management accounting, financial reports, and key figures <p>(for each topic: general introduction with subsequent application using the case study of the virtual</p>				

	company)				
4	Teaching Methods Lectures, moderated discussions, group work				
5	Content-Related Module Prerequisites Erster berufsqualifizierender Studienabschluss sowie berufliche Erfahrungen entsprechend den Zulassungsvoraussetzungen des Studiengangs.				
6	Formal Module Prerequisites none				
7	Type of Exams - group presentation (30 min.) (40%) - company success (20%) - written exam (60 min.) (40%)				
8	Prerequisite for the Granting of Credits passed module examination				
9	This Module Appears in: <table border="0" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Course of Studies</th> <th style="text-align: left;">Status</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021</td> <td>Compulsory Module</td> </tr> </tbody> </table>	Course of Studies	Status	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Compulsory Module
Course of Studies	Status				
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Compulsory Module				
10	Weighting of Grade in Relationship to Final Grade Weighting equals the proportion of module credits in relationship to the total number of grade-relevant credits				
11	Additional Information / Literature <ul style="list-style-type: none"> • Connolly, C.: International Financial Accounting and Reporting, Chartered Accountants Ireland, 6th edition, 2018. • Dess, G.G.; Lumpkin, G.T.; Eisner, A.B.: Strategic Management, Mc Graw Hill, International Edition, New York, 9th edition, 2019. • Ghemawat, P.: New Global Road Map: Enduring Strategies for Turbulent Times, HBS Press 2018. • Van den Berg, G.: Key Management Models, FT Publishing International, 3rd edition, 2014. <p>Es wird empfohlen, jeweils die neueste Auflage zu verwenden. Weitere Literaturempfehlungen werden in der Lehrveranstaltung gegeben.</p> <p>Die Gruppengröße beträgt einschließlich Nachzügler maximal 40 Personen.</p>				

Künstliche Intelligenz für HR

Modulname		Künstliche Intelligenz für HR			
Modulname englisch		Artificial intelligence for HR			
Modulverantwortliche/r		Anne Stockem-Novo			
Dozent/in		Prof. Dr. rer. nat. Anne Stockem Novo			
Veranstaltungssprache/n		Deutsch			
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
GM KI	150 h	6	1. Semester	jährlich zum Sommersemester	1 Semester
1	Lehrveranstaltung	Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße	
	Vorlesung mit integrierter Übung: 1,5 SWS Online-Betreuung: 1 SWS	2,5 SWS (= 37,5 h)	Gesamt: 112,5 h	Vorlesung mit max. 150 integrierter bzw. Übung 120 Online-Betreuung	
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen				
	Die Studierenden sind in der Lage...				
	<ol style="list-style-type: none"> 1. die Grundlagen von KI-Methoden zu beschreiben und deren Vor- und Nachteile einzuschätzen; 2. maschinelle Lernalgorithmen in der Programmiersprache Python zu implementieren und zu evaluieren; 3. vorgegebene, unternehmenspraktische Fragestellungen (Projekte) mit Hilfe von KI Algorithmen zu beantworten und die Ergebnisse zu beurteilen; 4. die Folgen für Unternehmen (Geschäftsmodelle), Märkte und Arbeitsplätze abzuleiten; 5. die Grundbenennungen der Ethik in systematische Zusammenhänge einzuordnen und die verschiedenen Annahmen über die Grundlagen ethischen Handelns gegeneinander abzuwägen. 				
	Der besondere Fokus auf den Bereich Human Resource Management drückt sich dadurch aus, dass die Studierenden in der Lage sind ...				
	<ol style="list-style-type: none"> 6. den Mehrwert eines Einsatzes Maschineller Lernverfahren zu bewerten; 7. Teams interdisziplinär für den Einsatz Maschineller Lernverfahren anzuleiten; 8. Nutzen und Gefahren im Einsatz von Maschinellen Lernverfahren im Personalbereich einzuschätzen. 				
	Die in 6 bis 8 genannten Kompetenzen qualifizieren insbesondere zur Übernahme von Managementaufgaben in den Bereichen Personalmanagement und Punkte 3, 4 und 7 für Geschäftsführung.				
3	Inhalte				
	<ul style="list-style-type: none"> • Einleitung (Entwicklung von KI im Zeitverlauf, Turing-Test, Machine Learning + Deep Learning etc.) • Mathematische Grundlagen (u.a. neuronale Netze, Gradientenabstiegsverfahren, Random Forests, Gütekriterien) • Programmierung Maschineller Lernverfahren mit Python 				

	<ul style="list-style-type: none"> • Auswirkungen auf Geschäftsmodelle und Märkte (betriebs- und volkswirtschaftliche Folgen) • Ethik (Terminologie und allgemeine Grundsätze der Ethik, KI als Utopie oder Dystopie) 				
4	Lehrformen Dozentenvortrag, moderierte Diskussion, Bearbeitung von Fallstudien, Gruppenarbeit				
5	inhaltliche Teilnahmevoraussetzungen keine				
6	formale Teilnahmevoraussetzungen keine				
7	Prüfungsformen Schriftliche Klausurarbeit (90 min.) (100%) Prüfungssprache: Deutsch				
8	Voraussetzung für die Vergabe von Credits bestandene Modulprüfung				
9	Verwendung des Moduls in: <table style="width: 100%; border: none;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left; width: 60%;">Studiengang</th> <th style="text-align: left;">Status</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021</td> <td>Pflichtmodul</td> </tr> </tbody> </table>	Studiengang	Status	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul
Studiengang	Status				
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul				
10	Stellenwert der Note für die Endnote Die Gewichtung ergibt sich aus dem Anteil der Credits des Moduls an der Gesamtzahl der notenrelevanten Credits				
11	Sonstige Informationen / Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Collet, F.; Allaire, J.J. (2018): Deep Learning with R, Manning Publications, NY, USA. • Géron, A. (2017): Hands-On Machine Learning with Scikit-Learn and TensorFlow, O'Reilly Media. • Goodfellow, I.; Bengio, Y.; Courville, A. (2017): Deep Learning - Adaptive Computation and Machine Learning, MIT Press, Cambridge, MA, USA. • Grunwald, A. (2013): Handbuch Technikethik, Metzler, Tübingen. • Hieber, L.; Kammeyer, H. (2014): Verantwortung von Ingenieurinnen und Ingenieuren, Springer VS, Wiesbaden. • Hubig, C. (2006): Die Kunst des Möglichen: Grundlinien einer dialektischen Philosophie der Technik, Transkript, Bielefeld. • IEEE Global Initiative on Ethics of Autonomous and Intelligent Systems (2019): Ethically Aligned Design: A Vision for Prioritizing Human Well-being with Autonomous and Intelligent Systems, First Edition, IEEE. • Lenk, H.; Ropohl, G (1993): Technik und Ethik, Reclam, Stuttgart. • Lesmeister, C. (2017): Mastering Machine Learning with R, Packt Publishing, Birmingham. • NBER (2017): Economics of A.I. - Conference papers, https://www.nber.org/books/agra1. • Rashid, T. (2017): Neuronale Netze selbst programmieren: Ein verständlicher Einstieg mit Python, O'Reilly. • Russell, St.; Norvig, P. (2016): Artificial Intelligence - A modern approach, Pearson, Essex. • Schallmo, D., Rusnjak, A., Anzengruber, J., Werani, Th., Jünger, M. (2017): Digitale Transformation von Geschäftsmodellen, Springer, Wiesbaden. • Tzafestas, S. G. (2016): Roboethics: a navigating overview, Springer, Cham. 				

Weiterführende Pflichtlektüre wird in jedem Semester bekannt gegeben.

Die Gruppengröße beträgt einschließlich Nachzügler maximal 40 Personen.

Pflichtmodule 2. Semester

Demographie, Arbeitsmärkte und Sozialsysteme

Modulname		Demographie, Arbeitsmärkte und Sozialsysteme				
Modulname englisch		Demography, labour markets and social systems				
Modulverantwortliche/r		Prof. Dr.rer.pol. Werner Halver				
Dozent/in		Prof. Dr. Werner Halver				
Veranstaltungssprache/n		Deutsch				
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer	
GM DAS	150 h	6	2. Semester	jährlich zum Wintersemester	1 Semester	
1	Lehrveranstaltung	Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße		
	Vorlesung mit integrierter Übung: 1,5 SWS Online-Betreuung: 1 SWS	2,5 SWS (= 37,5 h)	Gesamt: 112,5 h	Vorlesung mit integrierter Übung max. 150 bzw. 120 Online-Betreuung		
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
	Die Studierenden...					
	<ol style="list-style-type: none"> kennen zentrale demographische, arbeitsmarkt- und sozialversicherungsspezifische Strukturen und ihre wissenschaftliche Fundierung (Wissensverbreiterung und –vertiefung); können die Grundzüge einer Strategie zur Marktbearbeitung bei gegebenen Randbedingungen (Demographie, Arbeitsmarkt und Sozialversicherungssysteme) und verarbeiten dabei eigene Erfahrungen (Systemische Kompetenzen); formulieren Hypothesen für die Umsetzung von Managementkonzepten unter gegebenen gesellschaftlichen bzw. sozialpolitischen Randbedingungen und entwerfen dafür ein geeignetes Forschungsdesign. 					
	Der besondere Fokus auf den Bereich Human Resource Management drückt sich dadurch aus, dass Studierende in der Lage sind...					
	<ol style="list-style-type: none"> wissenschaftliche Konzepte zur Umsetzung von Personal-Managementkonzepten (vor dem Hintergrund von Aspekten der Demographie, des Arbeitsmarktes oder der Sozialversicherungssysteme) in der Praxis zu überprüfen; formulieren Lösungsansätze für unternehmensspezifische Beispiele, die Aspekte der Demographie, des Arbeitsmarktes oder der Sozialversicherungssysteme zum Gegenstand haben und argumentieren dabei unter Einbeziehung eigener Erfahrungen aus unterschiedlichen Positionen. 					
3	Inhalte					
	Gegenstand des Global Managements/HR sind der Einsatz von Organisations- und Steuerungsmethoden sowie -konzepten in Unternehmen, die sich an der internationalen Arbeitsteilung beteiligen. Der Ansatz verfolgt das Ziel die Komplexität der Einflussgrößen zu erfassen, zu reduzieren und diese strategisch so zu nutzen, dass Märkte bearbeitet werden können im Sinne der Gewinnorientierung.					
	Insbesondere gesellschaftsstrukturelle Randbedingungen (hier: Demographie,					

	<p>Arbeitsmarktentwicklung und Soziales) für Unternehmen müssen dazu analysiert und bewertet werden. Sie beeinflussen in hohem Maße auch die <i>Human Resources</i>, die den Unternehmen zur Verfügung stehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demographie und Demographischer Wandel sowie ihre Relevanz für Gesellschafts- und Marktentwicklungen <ul style="list-style-type: none"> ◦ Demographische Strukturen ◦ Der demographische Wandel ◦ Migration ◦ Sozialpolitische Implikationen ◦ Politökonomische Konzepte als Lösungsansätze • Arbeitsmärkte und Arbeitsmarktpolitik im Globalisierungsprozess <ul style="list-style-type: none"> ◦ Entwicklung von Angebot und Nachfrage auf den Arbeitsmärkten ◦ Lohnfindung und Produktivitätsentwicklung ◦ Arbeitszeitmodelle ◦ Arbeitslosigkeit (Arten und ihre Bekämpfungsoptionen) • Sozialsysteme <ul style="list-style-type: none"> ◦ Die Genese der Sozialsysteme (in ausgewählten Ländern) ◦ Strukturen der Sozialen Sicherheit (in ausgewählten Ländern) ◦ Kosten der sozialen Sicherung (für Unternehmen und die Gesellschaft) ◦ Nachhaltigkeitsfaktoren für Sozialversicherungssysteme 				
4	<p>Lehrformen</p> <p>Dozentenvortrag, moderierte Diskussion, Bearbeitung von Fallstudien</p>				
5	<p>inhaltliche Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Teilnehmer:innen verfügen über Kenntnisse und Kompetenzen aus dem Bereich Folgeneinschätzung der Einführung neuer Technologien im HR wie sie im Modul Künstliche Intelligenz für HR erworben wurden.</p>				
6	<p>formale Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>keine</p>				
7	<p>Prüfungsformen</p> <p>Portfolioprüfung (100%) Prüfungssprache: Deutsch</p>				
8	<p>Voraussetzung für die Vergabe von Credits</p> <p>bestandene Modulprüfung</p>				
9	<p>Verwendung des Moduls in:</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Studiengang</th> <th style="text-align: left;">Status</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021</td> <td>Pflichtmodul</td> </tr> </tbody> </table>	Studiengang	Status	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul
Studiengang	Status				
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul				
10	<p>Stellenwert der Note für die Endnote</p> <p>Die Gewichtung ergibt sich aus dem Anteil der Credits des Moduls an der Gesamtzahl der notenrelevanten Credits</p>				
11	<p>Sonstige Informationen / Literatur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lampert, Heinz; Althammer, Jörg: Lehrbuch der Sozialpolitik, 2014 – Berlin (Springer); 				

- Budliger, Hendrik: Demographischer Wandel und Wirtschaft 2021 – Berlin (Springer);
- Beckmann, Fabian; Spohr, Florian: Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik, 2021 – Stuttgart (UTB).

Weiterführende Pflichtlektüre wird in jedem Semester bekannt gegeben.

Die Gruppengröße beträgt einschließlich Nachzügler maximal 40 Personen.

Digital Leadership (English)

Module Title		Digital Leadership (English)			
Module Title in English		Digital Leadership			
Module Leader		Simone Roth			
Teaching Staff		Prof. Dr. Simone Roth			
Courselanguage/		English			
Code	Workload	Credits	Semester	Semester Offered	Duration
GM DL	150 h	6	2nd semester	Every Winter semester	1 semester
1	Type of Course	Scheduled Learning	Independent Study		Approx. Number of Participants
	Lecture including 1,5 h/week Exercise: Online Mentoring: 1 h/week	2,5 h/week (= 37,5 h)	Total: 112,5 h		Lecture including Exercise Online Mentoring max. 150 bzw. 120
2	<p>Learning Outcomes / Competences</p> <p>This module has an overall special focus on HR management, which is expressed by the fact that after successful completion of this module the students are able to...</p> <ol style="list-style-type: none"> describe the changing principles of leadership in digital times and evaluate different possibilities for their implementation; explain new forms of work and approaches for collaboration in organizational development; develop independently approaches for implementation of new forms of organizations (e.g. Scrum); transfer current developments in the context of organizations to a modified culture of communication; analyze and evaluate different forms of work and communication in the course of case studies on the basis of newly developed assessment criteria; classify the challenges of complexity for leadership as well as for organizational structure and for internal communication paths, develop change priorities for those and generate new perspectives on future modifications of work based on subjective assessment. <p>The competencies listed in 2, 4 and 5 qualify students in particular to take on management tasks in the areas of personnel management. The competencies listed in 1, 3, 6 and 7 qualify in particular to take on general management tasks.</p>				
3	<p>Contents</p> <p>Part 1: General conditions</p> <ul style="list-style-type: none"> Appreciation of increased dynamic in a volatile, uncertain, complex and ambiguous (VUCA) environment due to digitalization <p>Part 2: Leadership behavior</p> <ul style="list-style-type: none"> Limits of classic principles of management Attitude, leadership principles and characteristics to foster agility in daytoday management <p>Part 3: Agile organizations</p>				

	<ul style="list-style-type: none"> • Principles, main elements and leadership methods for the implementation of agile organizations • New forms of organizations and corporate company teams as factor of competitiveness • Strengthening of selfresponsibility and team performance <p>Part 4: New ways of communication</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disruptive changes of communication • Elements of communication competence in flexible work forms 				
4	<p>Teaching Methods</p> <p>Flipped classroom concept: learning material available in advance</p> <p>In-class-learning: moderated discussion, current sample case analysis.</p> <p>Online-learning: online exercises, revision of the learning material, distance learning units.</p> <p>Self-study: self-study exercises</p>				
5	<p>Content-Related Module Prerequisites</p> <p>Participation in the lectures ‘Entrepreneurship und Design Thinking’</p>				
6	<p>Formal Module Prerequisites</p> <p>none</p>				
7	<p>Type of Exams</p> <p>Portfolio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • written report 1 (3 pages) (30%), • written report 2 (3 pages) (40%), • written report 3 (3 pages) (30%) 				
8	<p>Prerequisite for the Granting of Credits</p> <p>passed module examination</p>				
9	<p>This Module Appears in:</p> <table> <thead> <tr> <th>Course of Studies</th> <th>Status</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021</td> <td>Compulsory Module</td> </tr> </tbody> </table>	Course of Studies	Status	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Compulsory Module
Course of Studies	Status				
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Compulsory Module				
10	<p>Weighting of Grade in Relationship to Final Grade</p> <p>Weighting equals the proportion of module credits in relationship to the total number of grade-relevant credits</p>				
11	<p>Additional Information / Literature</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stark, J. (2020): Digital Transformation of Industry. Continuing Change. Springer: • Ulrich, D. & Yeung, A. (2019): Agility: the new response to dynamic change, Strategic HR Review, vol. 18 no. 4, p. 161-167. Emerald Publishing Limited • Fuller, J. B., Wallenstein, J. K., Raman, M. & de Chalendar, A. (2021): Your Workforce Is More Adaptable Than You Think. In: Harvard Business Journal: On Leading Digital Transformation. Harvard Business Review, p. 151-161. 				

- Cortellazzo, L., Bruni, E., Zampieri, R. (2019): The Role of Leadership in a Digitalized World: A Review. *Frontiers in Psychology*
- Baltes, G.H., & Freyth, A. (Hrsg.) (2017): *Veränderungsintelligenz: Agiler, innovativer, unternehmerischer den Wandel unserer Zeit meistern*. SpringerGabler, Wiesbaden.
- Schallmo, D., Rusnjak, A., Anzengruber, J., Werani, Th., Jünger, M. (Hrsg.) (2017): *Digitale Transformation von Geschäftsmodellen Grundlagen, Instrumente und Best Practices*, Springer Gabler, Wiesbaden.

Die Gruppengröße beträgt einschließlich Nachzügler maximal 40 Personen.

Kommunikationsmanagement und organisationspsychologische Grundlagen

Modulname		Kommunikationsmanagement und organisationspsychologische Grundlagen			
Modulname englisch		Communication and basics of organizational psychology			
Modulverantwortliche/r		Prof. Dr. Sabrina Eimler			
Dozent/in		Prof. Dr. Sabrina Eimler; Dr. Carolin Straßmann			
Veranstaltungssprache/n		Deutsch			
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
GM KK	150 h	6	2. Semester	jährlich zum Wintersemester	1 Semester
1	Lehrveranstaltung	Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße	
	Vorlesung mit integrierter Übung: 1,5 SWS Online-Betreuung: 1 SWS	2,5 SWS (= 37,5 h)	Gesamt: 112,5 h	Vorlesung mit max. 150 integrierter bzw. Übung 120 Online-Betreuung	
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen				
	<p>Der besondere Fokus auf den Bereich Human Ressource Management drückt sich dadurch aus, dass die Studierenden in der Lage sind ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ausgewählte zentrale Begriffe, Erkenntnisse und Theorien der Kommunikations- und Organisationspsychologie zu benennen und zu erläutern; 2. geeignete Methoden und Instrumente, um eine positive Organisationskultur aufzubauen, zu beschreiben und für eine Problemstellung gezielt auszuwählen; 3. die Wirkweise der Methoden und Instrumente mit Hilfe von erlernten psychologischen Theorien und Erkenntnissen zu erläutern; 4. die Besonderheiten ausgewählter Medien und Technologien vor dem Hintergrund des Human Resource Management im Kontext von kommunikations- und organisationspsychologischen Erkenntnissen zu analysieren; 5. die Eigenschaften der Medien und Technologien, entsprechend den Ansprüchen der digitalen Zeit, an Beispielen zu bewerten, zielgerichtet für spezifische Problemstellungen auszuwählen und auf neue Felder zu übertragen. <p>Die in 1, 2 und 3 genannten Kompetenzen qualifizieren insbesondere zur Übernahme von Managementaufgaben in dem Bereich Personalmanagement. Die Kompetenzen in 3, 4 und 5 qualifizieren insbesondere zur Übernahme von Aufgaben in der Geschäftsführung, Personalberatung und Recruiting.</p>				
3	Inhalte				
	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgewählte psychologische Erkenntnisse und Begrifflichkeiten zum Handeln, Erleben und Verhalten von Individuen in einer digitalisierten Gegenwart und Zukunft • kommunikationsrelevante Merkmale von Personen (z.B. Grundbedürfnisse, Persönlichkeit, Geschlecht, Vorwissen, Motive, Einstellungen und Emotionen, etc.) • situative (organisationale) Einflussfaktoren und Erfolgsdeterminanten (Rahmenbedingungen, Medien, Technologien) 				

	<ul style="list-style-type: none"> • Mindset in einer positiven, inklusiven Organisations- und Kommunikationskultur im digitalen Zeitalter (z.B. Positive Computing, Growth Mindset, 21st Century Skills) • Methoden (z.B. Culture Mapping, partizipative Digitalisierung) und Instrumente (z.B. zirkuläres Fragen, 4-Evening Questions, Dankbarkeitsübungen, Aktiv-konstruierendes Reagieren/Feedback-Regeln), um eine positive Organisationskultur aufzubauen • Medien (Massen und Individualmedien z.B. Soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme) und Technologien (z.B. Assistenzsysteme, VR/AR-Technologien) 				
4	Lehrformen Digitales Selbstlernmaterial, Dozierendenvortrag, Übung, interaktive Workshops mit moderierter Diskussion				
5	inhaltliche Teilnahmevoraussetzungen keine				
6	formale Teilnahmevoraussetzungen keine				
7	Prüfungsformen Kurzreferat (40%), Projektarbeit (60%)				
8	Voraussetzung für die Vergabe von Credits bestandene Modulprüfung				
9	Verwendung des Moduls in: <table style="width: 100%; border: none;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left; width: 60%;">Studiengang</th> <th style="text-align: left;">Status</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021</td> <td>Pflichtmodul</td> </tr> </tbody> </table>	Studiengang	Status	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul
Studiengang	Status				
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul				
10	Stellenwert der Note für die Endnote Die Gewichtung ergibt sich aus dem Anteil der Credits des Moduls an der Gesamtzahl der notenrelevanten Credits				
11	Sonstige Informationen / Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Röhner, J. & Schütz, A. (2016). Psychologie der Kommunikation. Springer. • Krämer, N., Schwan, S., Unz, D., Suckfüll, M., (2016) (Hrsg.). Medienpsychologie: Schlüsselbegriffe und Konzepte. Kohlhammer. • Ebner, M. (2019). Positive Leadership: Erfolgreich führen mit PERMA-Lead: die fünf Schlüssel zur High Performance. Facultas Verlags-und Buchhandels AG. • Calvo, R.A. & Peters, D. (2014). Positive Computing: Technology for Wellbeing and Human Potential. MIT Press. <p>Weiterführende Pflichtlektüre wird in jedem Semester bekannt gegeben.</p> <p>Die Gruppengröße beträgt einschließlich Nachzügler maximal 40 Personen.</p>				

Personalmanagement (advanced)

Modulname		Personalmanagement (advanced)			
Modulname englisch		Personalmanagement (advanced)			
Modulverantwortliche/r		hrw\stefan.schlangen1			
Dozent/in		Prof. Dr. Stefan Schlangen			
Veranstaltungssprache/n		Deutsch			
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
GM PM	150 h	6	2. Semester	jährlich zum Wintersemester	1 Semester
1	Lehrveranstaltung Vorlesung mit integrierter Übung: Online-Betreuung:	Kontaktzeit 2,5 SWS (= 37,5 h)	Selbststudium Gesamt: 112,5 h	geplante Gruppengröße Vorlesung mit integrierter Übung max. 150 bzw. 120 Online-Betreuung	
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> Die Studierenden erhalten ein umfassendes und vertieftes Verständnis für die Relevanz des strategischen Personalmanagements und der Personalpolitik für die ganzheitliche Unternehmensführung. Die Studierenden verstehen die verschiedenen Personalmanagement Themenfelder (von der strategischen Personalplanung bis zur Personalfreisetzung) und erweitern ihr ganzheitliches Denken und bauen das ergebnisorientierte Handeln als Führungskraft aus. Die Studierenden erhalten Fachkompetenz der Methoden der strategischen und operativen Personalplanung und gewinnen Methodenkompetenz in deren Anwendung. Die Studierenden kennen strategische Instrumente der modernen Personalentwicklung in einer zunehmend digitalisierten und agilen Arbeitswelt und verstehen diese selbstständig zu konzipieren und einzusetzen. Die Studierenden erwerben einen vertieften Einblick in die umfassenden Instrumente der Personalfreisetzung und kennen ihre Anwendungsmöglichkeiten. Die Studierenden kennen Ansatzpunkte für eine systematische Freisetzungskommunikation und können diese auf Praxisfälle übertragen. Die Studierenden erwerben umfassendes Wissen des Diversitymanagements und können diese kritische reflektieren. Verstehen die Möglichkeiten und Grenzen von Diversitymaßnahmen in der praktischen Umsetzung. 				
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> Personalmanagementstrategien und Personalpolitik Strategische und operative Personalplanungsinstrumente und Ermittlung von Personalkennzahlen und Einordnung im betrieblichen Rahmen Strategische Personalentwicklung; lebensphasenorientierte und evidenzbasierte Personalentwicklung sowie Onboarding und zielgruppenspezifische PE-Programme Instrumente der Personalfreisetzung mit und ohne Veränderung des Personalbestands Freisetzungskommunikation Theorien zum Diversitymanagement und dem Umgang mit Diversity und Konflikten in Organisationen 				

4	Lehrformen Dozentenvortrag, moderierte Diskussion, Bearbeitung von Fallstudien; Lernbriefe				
5	inhaltliche Teilnahmevoraussetzungen keine				
6	formale Teilnahmevoraussetzungen keine				
7	Prüfungsformen Mündliche Prüfung (20 min.) (100%) Prüfungssprache: Deutsch				
8	Voraussetzung für die Vergabe von Credits bestandene Modulprüfung				
9	Verwendung des Moduls in: <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: center;">Studiengang</td> <td style="text-align: center;">Status</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021</td> <td style="text-align: center;">Pflichtmodul</td> </tr> </table>	Studiengang	Status	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul
Studiengang	Status				
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul				
10	Stellenwert der Note für die Endnote Die Gewichtung ergibt sich aus dem Anteil der Credits des Moduls an der Gesamtzahl der notenrelevanten Credits				
11	Sonstige Informationen / Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Becker, M. (2013): Personalentwicklung: Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis, Schäffer-Poeschel, Stuttgart. • Dorozalla, F. (2013): Strategisches Personalmanagement und demografischer Wandel. Integration der Forschungsfelder und Erfolgsauswirkungen altersorientierter Konzepte. • Hermeier, T. et al. (2018): Arbeitswelten der Zukunft - Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert, Wiesbaden, Berlin. • Krings, T. (2015): Erfolgsfaktoren strategischen Personalmanagements, Wiesbaden. • Labrenz, C. (2017): Strategie und Personalmanagement. Konzepte und Instrumente zur Umsetzung im Unternehmen, Wiesbaden. • Martin, A. (1998): Personalpolitik: wissenschaftliche Erklärung der Personalpraxis, Hampp, München. • Stock-Homburg, R. (2013): Handbuch strategisches Personalmanagement, Springer Gabler, Wiesbaden. • Wegerich, C. (2015): Strategische Personalentwicklung in der Praxis. Instrumente, Erfolgsmodelle, Checklisten, Praxisbeispiele, Springer Gabler, Berlin. <p>Die Gruppengröße beträgt einschließlich Nachzügler maximal 40 Personen.</p>				

Pflichtmodule 3. Semester

Arbeitsrecht

Modulname		Arbeitsrecht			
Modulname englisch		Labour legislation			
Modulverantwortliche/r		Prof. Dr. iur. Jutta Lommatzsch			
Dozent/in		Prof. Dr. Jutta Lommatzsch			
Veranstaltungssprache/n		Deutsch			
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
GM AR	150 h	6	3. Semester	jährlich zum Sommersemester	1 Semester
1	Lehrveranstaltung	Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße	
	Vorlesung mit integrierter Übung: 1,5 SWS Online-Betreuung: 1 SWS	2,5 SWS (= 37,5 h)	Gesamt: 112,5 h	Vorlesung mit integrierter Übung: max. 150 bzw. 120 Online-Betreuung	
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen				
	Die Studierenden...				
	<ol style="list-style-type: none"> verstehen grundsätzlich die Strukturen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts; können rechtliche Gestaltungen des kollektiven Arbeitsrechts (Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge) beurteilen, gestalten und umsetzen; analysieren und beurteilen selbstständig arbeitsrechtliche Sachverhalte auch unter Anwendung ihrer bisherigen Praxiserfahrung; erschaffen auch in Gruppenarbeit Ausarbeitungen zu den verschiedenen aktuellen Themen des nationalen und internationalen Arbeitsrechts und können diese überzeugend präsentieren; wenden Wissen und juristische Kompetenzen zur rechtswissenschaftlichen Auseinandersetzung mit betriebswirtschaftlichen Fragestellungen an. 				
	Der besondere Fokus auf den Bereich Human Resource Management drückt sich dadurch aus, dass die Studierende in der Lage sind ...				
	<ol style="list-style-type: none"> Ausschreibungen und Einstellungen von Personal rechtssicher zu begleiten; die gesetzlich und in Kollektivvereinbarungen normierten Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer/innen anwenden; können Praxissituationen analysieren und rechtliche Denk-, Argumentations- und Handlungsstrukturen auch unter Anwendung ihrer bisherigen Praxiserfahrung in unternehmerischen Personalentscheidungen berücksichtigen; Beendigungen von Arbeitsverträgen rechtssicher begleiten. 				
	Die in 1,2, 6-9 genannten Kompetenzen qualifizieren insbesondere zur Übernahme von Managementaufgaben im Bereich Personalmanagement. Zudem qualifizieren die Kompetenzen 8 und 9 zum Konfliktmanagement.				
3	Inhalte				
	<ul style="list-style-type: none"> Die Grundlagen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts Zustandekommen und Inhalte eines Arbeitsvertrages Rechte und Pflichten der Vertragsparteien 				

	<ul style="list-style-type: none"> • Beendigung des Arbeitsverhältnisses • Betriebsvertragsrecht • Grundzüge des Tarifvertragsrechts • Grundzüge des Arbeitskampfrechts • Aktuelle Fragestellungen (z.B. Leiharbeit) 				
4	Lehrformen Dozentenvortrag, moderierte Diskussion, Bearbeitung von Fallstudien				
5	inhaltliche Teilnahmevoraussetzungen Teilnehmenden verfügen über Kenntnisse und Kompetenzen aus dem Bereich Personalmanagement wie sie in dem Modul Personalmanagement erworben wurden.				
6	formale Teilnahmevoraussetzungen keine				
7	Prüfungsformen Schriftliche Ausarbeitung (6 Seiten) (35%) Prüfungssprache: Deutsch Präsentation (10 min.) (15%) Prüfungssprache: Deutsch Schriftliche Klausurarbeit (90 min.) (50%) Prüfungssprache: Deutsch				
8	Voraussetzung für die Vergabe von Credits bestandene Modulprüfung				
9	Verwendung des Moduls in: <table style="width: 100%; border: none;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left; width: 60%;">Studiengang</th> <th style="text-align: left;">Status</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021</td> <td>Pflichtmodul</td> </tr> </tbody> </table>	Studiengang	Status	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul
Studiengang	Status				
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul				
10	Stellenwert der Note für die Endnote Die Gewichtung ergibt sich aus dem Anteil der Credits des Moduls an der Gesamtzahl der notenrelevanten Credits				
11	Sonstige Informationen / Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Müssig, P. (2019): Wirtschaftsprivatrecht, 21. Aufl. • Junker, A. (2019): Grundkurs Arbeitsrecht, 18. Aufl. • Senne, P. (2018): Arbeitsrecht, 10. Aufl. Die Gruppengröße beträgt einschließlich Nachzügler maximal 40 Personen.				

Intercultural Management (English)

Module Title		Intercultural Management (English)			
Module Title in English		Intercultural Management (English)			
Module Leader		Julia Thalmann-Ulshöfer			
Teaching Staff		Prof. Dr. Julia Thalmann-Ulshöfer			
Courselanguage/		English			
Code	Workload	Credits	Semester	Semester Offered	Duration
GM IM	150 h	6	3rd semester	Every Summer semester	1 semester
1	Type of Course	Scheduled Learning	Independent Study		Approx. Number of Participants
	Lecture including Exercise: 1,5 h/week	2,5 h/week (= 37,5 h)	Total: 112,5 h		Lecture including Exercise max. 150 bzw. 120
	Online Mentoring: 1 h/week				
2	Learning Outcomes / Competences				
	After successful completion of this module the MBA students are able to...				
	1. contrast cultural concepts;				
	2. reflect and evaluate upon the cultural context and its complexities when dealing in a global business environment;				
	3. reflect and evaluate on different competencies for dealing in successful intercultural negotiations.				
	The special focus on the area of human resource management is reflected by the fact that students are able to...				
	4. assess cultural characteristics and value systems of oneself and intercultural encounters embedded in group exercises and simulations based on understanding the complexity of negotiations/mediations in global business and the necessity of comprehensive thinking and acting;				
	5. develop concepts and appropriate action pattern for constructive relationships in the multicultural workplace in teams;				
	6. derive and organize a constructive process of exchange and dialogue with relevant stakeholders for intercultural working teams and management processes.				
3	Contents				
	Based on a holistic understanding of the term culture, the module covers different aspects and dimensions of culture and reflects on their business practice. The module includes the following parts:				
	Part 1: Cultural theories and basic (inter-)cultural knowledge				
	<ul style="list-style-type: none"> • Overview of cultural concepts 				

	<ul style="list-style-type: none"> • Introduction to Communication and Intercultural Communication • Introduction to Intercultural Competence <p>Part 2: Intercultural Communication and Competence</p> <ul style="list-style-type: none"> • Simulation of an Intercultural Encounter • Components of Intercultural Competence • Role Plays, Applications and Simulations of Competences • Negotiation/Mediation and Intercultural Negotiations <p>Part 3: Intercultural Negotiations as a form of successful intercultural communication</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intercultural Negotiations • Simulation of an Intercultural Negotiation • Relation of VUCA, agility and intercultural negotiations 				
4	<p>Teaching Methods</p> <p>Lectures, case studies, role plays and group discussions</p>				
5	<p>Content-Related Module Prerequisites</p> <p>Digital Leadership</p>				
6	<p>Formal Module Prerequisites</p> <p>none</p>				
7	<p>Type of Exams</p> <p>- case study (3 pages) (50%) English</p> <p>- individual report (3 pages) (50%) English</p>				
8	<p>Prerequisite for the Granting of Credits</p> <p>Passed module examination</p>				
9	<p>This Module Appears in:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Course of Studies</th> <th style="text-align: left;">Status</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021</td> <td>Compulsory Module</td> </tr> </tbody> </table>	Course of Studies	Status	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Compulsory Module
Course of Studies	Status				
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Compulsory Module				
10	<p>Weighting of Grade in Relationship to Final Grade</p> <p>Weighting equals the proportion of module credits in relationship to the total number of grade-relevant credits</p>				
11	<p>Additional Information / Literature</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bolten (2014): The Dune Model. Or: How to describe Cultures. ic News Link, New York. • Bolten (2018): Einführung in die Interkulturelle Wirtschaftskommunikation. 3. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen. • Fisher, Roger, Ury, William & Patton, Bruce (2019): Das Harvard-Konzept – die unschlagbare Methode für beste Verhandlungsergebnisse. 2. Auflage, Deutsche Verlagsanstalt, München. • Hofstede, G. & Hofstede, G. J. (2010): Cultures and organizations – software of the mind; in the respective valid edition. McGraw Hill Professional, New York. • House et al. (2004): Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies. Sage, Thousand Oaks. • Rathje (2009): The Definition of Culture – An application-oriented overhaul. In: Scheffer, J.: 				

Wir, die oder alle? Kollektive als Mittler einer komplexen Kulturwirklichkeit. 8. Auflage,
Nummer 8, interculture journal.

Die Gruppengröße beträgt einschließlich Nachzügler maximal 40 Personen.

Internationale digitale Geschäftsmodelle

Modulname		Internationale digitale Geschäftsmodelle			
Modulname englisch		International digital business models			
Modulverantwortliche/r		Michael Vogelsang			
Dozent/in		Prof. Dr. Michael Vogelsang / Prof. Dr. Sonja Schade			
Veranstaltungssprache/n		Deutsch			
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
GM IDGM	150 h	6	3. Semester	jährlich zum Sommersemester	1 Semester
1	Lehrveranstaltung Vorlesung mit integrierter Übung: Online-Betreuung:	Kontaktzeit 2,5 SWS (= 37,5 h)	Selbststudium Gesamt: 112,5 h	geplante Gruppengröße Vorlesung mit integrierter Übung max. 150 bzw. 120 Online-Betreuung	
2	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</p> <p>Die Studierenden lernen in dem Modul, internationale Geschäftsmodelle vor dem Hintergrund der Digitalisierung zu entwickeln und zu bewerten.</p> <p>Konkret sind die Studierenden nach Abschluss des Moduls in der Lage...</p> <ol style="list-style-type: none"> den Begriff der Digitalen Transformation zu erläutern; die Auswirkungen der Digitalisierung auf bestehende Geschäftsmodelle zu ermitteln und die Notwendigkeit der Geschäftsmodell-Transformation bei bestehenden Unternehmen zu analysieren; die Entwicklungsstufen zum Digital Business zu beschreiben; erfolgreiche internationale Geschäftsmodelle anhand einer vergleichenden Analyse zu identifizieren und ihre Treiber zu ermitteln; über den internationalen Markteintritt (Timingstrategie) zu entscheiden und dabei den Tradeoff zwischen Skalierung und Finanzierung mittels Rendite und Risikoberechnungen zu analysieren; ein (eigenes) internationales und digitales Geschäftsmodell unter Beachtung der auch sonst üblichen Anforderungen an eine Unternehmensgründung zu entwickeln. <p>Der besondere Fokus auf den Bereich Human Resource Management drückt sich dadurch aus, dass die Studierenden in der Lage sind...</p> <ol style="list-style-type: none"> eine Entscheidung über einen Umsetzungsplan trotz unsicherer Rahmenbedingungen zu treffen, basierend auf einem umfassenden Businessplan, inkl. der Auswirkungen auf die Mitarbeitenden mit zugehörigen Sensitivitätsanalysen; ein Personalkonzept zu entwickeln, um das Geschäftsmodell personalwirtschaftlich zu unterlegen (wieviele Mitarbeitende mit welchen Qualifikationen, wann, wo und woher eingesetzt werden sollen?). <p>Die in 7 und 8 genannten Kompetenzen qualifizieren insbesondere zur Übernahme von Managementaufgaben in den Bereichen Personalmanagement, Personalberatung und Geschäftsführung.</p>				
3	<p>Inhalte</p> <p>I Betriebswirtschaftlich:</p>				

	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsmodell und Geschäftsmodell-Innovation im globalen Wettbewerb • Digitale Transformation von Geschäftsmodellen (mit Bezug zum Modul 'Leadership und Changemanagement') • Physische und digitale Wertschöpfungsketten • Digital basierte Unternehmenssteuerung (inkl. kurze Wdh. des Moduls 'Digital Leadership') • Finanzierung im Digitalisierungskontext Markteintritts und Timingmodelle (mit Bezug zum Modul 'Entrepreneurship/Design Thinking') • Veränderungen von Qualifikationen/Anforderungsprofilen durch digitale Transformation (mit Bezug zu den Modulen 'Kommunikationsmanagement und organisationspsychologische Grundlagen' und 'Personalmanagement (advanced)'). <p>II Technisch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Internet der Dinge • Industrie 4.0 • Künstliche Intelligenz (mit Bezug zum Modul 'Künstliche Intelligenz für HR') <p>III Volkswirtschaftlich</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monopolisierungstreiber • Preis- und Produktdifferenzierung • digitale komparative Vorteile (Länderebene) • Regulierung <p>IV Quantitative und qualitative Analyse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bewertungs- und Entscheidungsmethoden auf Unternehmensebene • Grundlagen der Big Data Analyse (z.B. Assoziationsanalyse) <p>Die hier schematisch dargestellten Inhalte werden in der Vorlesung miteinander verzahnt.</p>				
4	<p>Lehrformen</p> <p>Dozentenvortrag, moderierte Diskussion, Bearbeitung von Übungsaufgaben und Fallstudien</p>				
5	<p>inhaltliche Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Teilnahme an den Modulen „Digital Leadership“, „Künstliche Intelligenz' sowie “Entrepreneurship/ Design Thinking”</p>				
6	<p>formale Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>keine</p>				
7	<p>Prüfungsformen</p> <p>Schriftliche Klausurarbeit (90 min.) (100%) Prüfungssprache: Deutsch</p>				
8	<p>Voraussetzung für die Vergabe von Credits</p> <p>bestandene Modulprüfung</p>				
9	<p>Verwendung des Moduls in:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: left;">Studiengang</td> <td style="text-align: right;">Status</td> </tr> <tr> <td>MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021</td> <td style="text-align: right;">Pflichtmodul</td> </tr> </table>	Studiengang	Status	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul
Studiengang	Status				
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul				
10	<p>Stellenwert der Note für die Endnote</p>				

	Die Gewichtung ergibt sich aus dem Anteil der Credits des Moduls an der Gesamtzahl der notenrelevanten Credits
11	<p>Sonstige Informationen / Literatur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agrawal, A.; Gans, J.; Goldfarb, A. (2018): Prediction Machines - The Simple Economics of Artificial Intelligence, Harvard Business Review Press. • Barton, T.; Müller, C.; Seel, C. (Hrsg.) (2018): Digitalisierung in Unternehmen: Von den theoretischen Ansätzen zur praktischen Umsetzung. Springer Gabler, Wiesbaden. • Becker, W.; Eierle, B.; Fliaster, A.; Ivens, B.; Leischnig, A.; Pflaum, A.; Sucky, E. (Hrsg.) (2019): Geschäftsmodelle in der digitalen Welt, Strategien, Prozesse und Praxiserfahrungen. • Brynjolfsson, E.; McAfee, A. (2014): The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. Norton & Company. • Clement, R.; Schreiber, D. (2016): Internet-Ökonomie, Grundlagen und Fallbeispiele der vernetzten Wirtschaft, 2. Auflage, Springer. • Halberstadt, J. (2014): Globale und nationale First-Mover-Vorteile internetbasierter Geschäftsmodelle. Springer Gabler, Wiesbaden. • Heinemann, G. (2019): Geschäftssysteme und Benchmarks im E-Commerce. In: Der neue OnlineHandel. Springer Gabler, Wiesbaden. • Kreuzer, R.T.; Land, K. (2013): Digitaler Darwinismus: Der stille Angriff auf Ihr Geschäftsmodell und Ihre Marke, Springer Gabler, Wiesbaden. • Schallmo, D.; Rusnjak, A.; Anzengruber, J.; Werani, Th.; Jünger, M. (Hrsg.) (2017): Digitale Transformation von Geschäftsmodellen - Grundlagen, Instrumente und Best Practices. Springer Gabler, Wiesbaden. <p>Die Gruppengröße beträgt einschließlich Nachzügler maximal 40 Personen.</p>

Leadership and Changemanagement

Modulname		Leadership and Changemanagement			
Modulname englisch		Leadership and Changemanagement			
Modulverantwortliche/r		hrw\stefan.schlangen1			
Dozent/in		Prof. Dr. Stefan Schlangen			
Veranstaltungssprache/n		Deutsch			
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
GM LC	150 h	6	3. Semester	jährlich zum Sommersemester	1 Semester
1	Lehrveranstaltung	Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße	
	Vorlesung mit integrierter Übung: 1,5 SWS Online-Betreuung: 1 SWS	2,5 SWS (= 37,5 h)	Gesamt: 112,5 h	Vorlesung mit integrierter Übung: max. 150 bzw. 120 Online-Betreuung	
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen				
	<ul style="list-style-type: none"> • Die Studierenden erhalten einen vertieften Einblick in die wichtigsten Theorien und Konzepte zur Mitarbeiterführung und zum Management von Veränderungen. • Die Studierenden erwerben die Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz im Bereich der Mitarbeiterführung und des Changemanagements. • Die Studierenden erwerben ein Verständnis für die den Theorien zu Grunde liegenden Annahmen. Die Studierenden verstehen durch die Betrachtung von organisationalen Kontexten die Notwendigkeit von Führung und Veränderung. Darüber hinaus reflektieren die Studierenden vor dem theoretischen Hintergrund grundlegende Konzepte der Organisationsentwicklung und des Changemanagements. • Die Studierenden werden in die Lage versetzt, die Theorien der Führung auf konkrete Situationen anzuwenden und Prozesse des Wandels in Organisationen wissenschaftlich fundiert und pragmatisch zugleich umzusetzen. • Durch den Erwerb von Fachkompetenzen zu Personalführung und des Veränderungsmanagements/Changemanagements und der Vertiefung der Sozialkompetenzen in den Rollenspielen/Gruppenarbeiten und der Präsentation der Ergebnisse werden Studierende für die Übernahme von Führungsverantwortung in Unternehmen und Non-Profit-Organisationen vorbereitet. Darüber hinaus werden sie befähigt Prozesse des Wandels zu initiieren, begleiten und umzusetzen. Sie verstehen die Rolle der Führungskraft in Veränderungsprozessen. • Durch die Hinterfragung der jeweiligen Führungs- und Changemanagementtheorien auf ihre Anwendbarkeit in der Praxis werden Studierende in die Lage versetzt, Theorien und Modelle kritisch zu analysieren. • Sie erkennen den Nutzen von strategischen Changemanagements Maßnahmen für langfristigen Unternehmensbestand und werden in die Lage versetzt, das Changemanagement ihres Unternehmens zu bewerten bzw. zielführende Handlungsalternativen konzeptionell aufzuzeigen. 				
3	Inhalte				
	<ul style="list-style-type: none"> • Eigenschaftstheorien der Führung • Führungsstile (Situative Führung, Transformationale und charismatische Führung) • Führungsrollen und -dilemmata 				

Masterarbeit

Kolloquium

Modulname		Kolloquium				
Modulname englisch		Colloquium				
Modulverantwortliche/r		Prof. Dr. iur. Jutta Lommatzsch				
Dozent/in		Alle Professor/-innen des Wirtschaftsinstituts				
Veranstaltungssprache/n		Deutsch				
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer	
GM K	75 h	3	4. Semester	jedes Semester	Kolloquium: 30 Min	
1	Lehrveranstaltung	Kontaktzeit	Selbststudium		geplante Gruppengröße	
			Gesamt: 75 h			
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
	Die Studierenden sind in der Lage, die Methodik und die Ergebnisse ihrer Masterarbeit (Thesis) anschaulich zu präsentieren und die Arbeit in einer wissenschaftlichen Diskussion zu vertreten.					
3	Inhalte					
	<ul style="list-style-type: none"> • Darstellung von Methodik, Konzepten und Ergebnissen der Masterarbeit • Führen eines wissenschaftlichen Streitgesprächs • Dokumentation des Anwendungsbezugs der Masterarbeit 					
4	Lehrformen					
	Betreuung durch die Lehrenden auf Anfrage möglich					
	Unterrichtssprache: Deutsch oder Englisch					
5	inhaltliche Teilnahmevoraussetzungen					
	keine					
6	formale Teilnahmevoraussetzungen					
	Alle erforderlichen Modulprüfungen gemäß Prüfungsordnung bestanden und die Masterarbeit mindestens mit 'ausreichend' (4,0) bewertet					
7	Prüfungsformen					
	Mündliche Prüfung (30 Minuten)					
8	Voraussetzung für die Vergabe von Credits					
	Bestandene Modulprüfung					
9	Verwendung des Moduls in:					
	Studiengang					Status
	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021					Masterarbeit

10	Stellenwert der Note für die Endnote Die Gewichtung ergibt sich aus dem Anteil der Credits des Moduls an der Gesamtzahl der notenrelevanten Credits
11	Sonstige Informationen / Literatur

Masterarbeit

Modulname		Masterarbeit			
Modulname englisch		Master Thesis			
Modulverantwortliche/r		Prof. Dr. iur. Jutta Lommatzsch			
Dozent/in		Alle Professor/-innen des Wirtschaftsinstituts			
Veranstaltungssprache/n		Deutsch			
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
GM MA	375 h	15	4. Semester	jedes Semester	1/2 Semester
1	Lehrveranstaltung	Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße	
			Gesamt: 375 h		
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen				
	Die Studierenden sind in der Lage, eine konkrete betriebswirtschaftliche bzw. ökonomische Fragestellung/Problemstellung im Bereich Global Management/HR mit den Methoden der Wissenschaft (vor allem Verifikation, Falsifikation, Empirie und Schrifttumauswertung) zu bearbeiten, in ihren fachlichen Einzelheiten als auch in den fachübergreifenden Zusammenhängen umfassend und in einer vorgegeben Zeit selbständig zu bearbeiten und in einer geschlossenen schriftlichen Arbeit zu dokumentieren.				
3	Inhalte				
	Wirtschaftswissenschaftliche oder interdisziplinäre Fragestellung / Problemstellung im Bereich Global Management/HR.				
4	Lehrformen				
	Eigenständige Bearbeitung der Aufgabenstellung mit minimaler Anleitung durch die Lehrenden. Unterrichtssprache: Deutsch oder Englisch				
5	inhaltliche Teilnahmevoraussetzungen				
	keine				
6	formale Teilnahmevoraussetzungen				
	48 ECTS aus den, gemäß Prüfungsordnung, notwendigen Modulprüfungen und ggf. den Nachweis über zusätzliche bacheloradäquate Leistungen im Umfang von 30 ECTS.				
7	Prüfungsformen				
	Schriftliche Ausarbeitung (Masterarbeit)				
8	Voraussetzung für die Vergabe von Credits				
	Bestandene Modulprüfung				
9	Verwendung des Moduls in:				
	Studiengang				Status
	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021				Masterarbeit

10	Stellenwert der Note für die Endnote Die Gewichtung ergibt sich aus dem Anteil der Credits des Moduls an der Gesamtzahl der notenrelevanten Credits.
11	Sonstige Informationen / Literatur