
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)

Modulhandbuch

**Master of Business
Administration (MBA)**

MPO 2026 (für Studierende ab WiSe 26/27)

09.01.2026

Inhaltsverzeichnis

Pflichtmodule 1. Semester	4
Corporate Finance.....	4
Entrepreneurship/Design Thinking.....	6
Global Management (English).....	9
Künstliche Intelligenz für HR in der Praxis.....	11
Pflichtmodule 2. Semester	13
Demographie, Arbeitsmärkte und Sozialsysteme.....	13
Digital Leadership (English).....	16
Kommunikationsmanagement und organisationspsychologische Grundlagen.....	19
Personalmanagement (advanced).....	21
Pflichtmodule 3. Semester	23
Arbeitsrecht.....	23
Intercultural Negotiations (English).....	25
Internationale digitale Geschäftsmodelle.....	27
Leadership and Changemanagement.....	30
Masterarbeit	33
Kolloquium.....	33
Masterarbeit.....	35

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 in der Praxis		6	1,5
				24	9
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 IN	Intercultural Negotiations (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 leading a high level communication and successful negotiation. Role plays and case studies are used to simulate a form of intercultural negotiation.	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	29

Pflichtmodule 1. Semester

Corporate Finance

Modulname		Corporate Finance			
Modulname englisch		Corporate Finance			
Modulverantwortliche/r		hrw\jutta.lommatzsch			
Dozent/in		LfbA/LB N.N.			
Veranstaltungssprache/n		Deutsch			
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
GM CF	180 h	6	ab dem 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: 142,5 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 die Finanzplanung und den Unternehmenswert zu beurteilen; die Relevanz von Betriebsrenten für die Unternehmensfinanzierung und die finanzielle Stabilität des Unternehmens 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	Inhalte				

	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzplanung <ul style="list-style-type: none"> ◦ Unternehmensbewertung, insb. Discounted Cashflow Modelle ◦ Multiplikatorverfahren • Eigenkapitalfinanzierung <ul style="list-style-type: none"> ◦ Private Equity ◦ Aktienfinanzierung ◦ Aktienfinanzierung • Fremdkapitalfinanzierung <ul style="list-style-type: none"> ◦ Rating und Kreditzins ◦ Formen der Fremdkapitalfinanzierung • Innenfinanzierung durch Abschreibungen und Pensionsrückstellungen • Finanzanalyse und Kapitalstrukturpolitik 						
4	Lehrformen Dozentenvortrag, moderierte Diskussion, Bearbeitung von Fallstudien; Entwicklung geeigneter Prompts für Sprachmodelle, wie ChatGPT, zum Lösen von Anwendungsfällen						
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-collapse: collapse;"> <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> <tr> <td>MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX</td> <td>Pflichtmodul</td> </tr> </tbody> </table>	Studiengang	Status	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX	Pflichtmodul
Studiengang	Status						
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul						
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX	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"> • Perridon/Steiner/Rathgeber (2022): Finanzwirtschaft in der Unternehmung, München. • Wöhe (2023), Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, München. • Wöltje, Jörg: Investition und Finanzierung, 3. Auflage, Freiburg 2022. • Aktuelle Artikel aus Fachzeitschriften (werden jedes Semester bekannt gegeben). 						

Entrepreneurship/Design Thinking

Modulname		Entrepreneurship/Design Thinking			
Modulname englisch		Entrepreneurship/Design Thinking			
Modulverantwortliche/r		hrw\julia.thalmann			
Dozent/in		Prof. Dr. Julia Thalmann			
Veranstaltungssprache/n		Deutsch			
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
GM E/DS	180 h	6	ab dem 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: 142,5 h	Vorlesung mit integrierter Übung: max. 150 bzw. 120 Online-Betreuung	
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen				
	Die Studierenden sind in der Lage...				
	<ul style="list-style-type: none"> • Die Rolle von Führung bei der Gestaltung innovationsfördernder Rahmenbedingungen zu verstehen – insbesondere im Hinblick auf psychologische Sicherheit, agile Strukturen und kollaborative Kultur. • In Teamkonstellationen kreative Potenziale zu erkennen, gruppendynamische Prozesse zu analysieren und aktiv zur Entwicklung und Iteration von Lösungen und Prototypen beizutragen. • Eigene und/oder gegebene Geschäftskonzepte auf Basis nutzerzentrierter Innovationen zu entwickeln, zu validieren und zu präsentieren – sowohl als Gründerperson wie auch im unternehmensinternen Innovationsmanagement (Intrapreneurship). • Human-Centered Design praktisch umzusetzen – durch den Einsatz von Methoden wie Empathie-Interviews, Ideation, Prototyping, User Journey Mapping und der Analyse mentaler Modelle. • Kognitive Fixierungen zu überwinden und unternehmerische Herausforderungen mit einem innovativen, lösungsorientierten Mindset anzugehen, das kreative Problemlösung mit Managementkompetenzen verbindet. • Die eigene unternehmerische Identität und berufliche Zielsetzung kritisch zu reflektieren, ein „Innovation Toolkit“ aufzubauen, das bei den weiteren Karrierepfaden hilft Design Thinking zielgerichtet in strategischen und praxisnahen Kontexten anwenden können. 				
3	Inhalte				
	Das Modul vermittelt den Teilnehmenden zentrale Prinzipien des Design Thinking sowie anwendbare Methoden zur nutzerzentrierten Problemlösung und Innovationsentwicklung. Ziel ist es, die Teilnehmenden dazu zu befähigen, kreative Denkweisen in ihren beruflichen Kontext zu integrieren und Innovationsprojekte – auch remote – strukturiert umzusetzen.				
	1. Einführung in Design Thinking <ul style="list-style-type: none"> • Einordnung von Design Thinking als Innovationsmethode im Unternehmenskontext • Einführung in die Phasen des Prozesses 				

	<p>2. Empathize – Nutzer:innen und Stakeholder verstehen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zentrale Voraussetzung für Innovation: Nutzerbedürfnisse erkennen und verstehen, d.h. Erhebung qualitativer Nutzer:innen-Insights • Zielgruppendefinition, Stakeholder-Analyse und Diskussion Besonderheiten <p>3. Define – Problemverständnis strukturieren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anwendung von Methoden wie Clustering, Empathy Maps, Problem Statements und HMW-Fragen • Formulierung nutzerzentrierter Herausforderungen und Identifikation zentraler Bedürfnisse <p>4. Ideate – Kreative Lösungsfindung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anwendung strukturierter Kreativmethoden • Entwicklung und Priorisierung von Lösungsideen durch ein Innovationsportfolio <p>5. Prototype – Ideen visualisieren und greifbar machen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zügige Umsetzung: Ideen frühzeitig testen, sichtbar und erlebbar machen: D.h. Entwicklung schneller, kostengünstiger Prototypen zur Ideenvalidierung • Methoden wie Paper Prototyping und Storyboards zur Visualisierung von Konzepten <p>6. Evaluate – Feedback einholen und Lösungen weiterentwickeln</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestaltung nutzerorientierter Tests und Einholung qualitativer Rückmeldungen • Einbindung iterativer Feedbackprozesse zur Verbesserung von Prototypen <p>7. Transfer in die Praxis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung und Präsentation eines eigenen Design Thinking Projekts • Entwicklung von Präsentations- und Pitchformaten zur Überzeugung interner Stakeholder
4	<p>Lehrformen</p> <p>Dozentenvortrag, moderierte Diskussion, Praxisbeispiel in Einzel- oder Gruppenarbeit, Präsentation, etc.</p>
5	<p>inhaltliche Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>keine</p>
6	<p>formale Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>keine</p>
7	<p>Prüfungsformen</p> <p>Seminararbeit mit Präsentation 100% Prüfungssprache: Deutsch (15 Seiten) (10 min.)</p>
8	<p>Voraussetzung für die Vergabe von Credits</p> <p>bestandene Modulprüfung</p>
9	<p>Verwendung des Moduls in:</p>

	Studiengang	Status
	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul
	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX	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"> • Harvard Business Review (2020): HBR's 10 Must Reads on Design Thinking, HBR Verlag. • Kim, C./Mauborgne, R. (2016): Der Blaue Ozean als Strategie, Hanser Verlag. • Müller-Roterberg, C. (2020): Design Thinking für Dummies, Verlag Wiley-VCH. • Plattner, H./Meinel, C. and Leifer, L. (2016): Design Thinking Research. Making Design Thinking Foundational, Verlag Springer. <p>Weiterführende Pflichtlektüre wird in jedem Semester bekannt gegeben.</p>	

Global Management (English)

Module Title		Global Management (English)			
Module Title in English		Global Management			
Module Leader		hrw\isabel.lausberg			
Teaching Staff		Prof. Dr. Isabel Lausberg			
Courselanguage/		English			
Code	Workload	Credits	Semester	Semester Offered	Duration
GM GM	180 h	6	as of 1st semester	Every Summer 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: 142,5 h		Lecture including Exercise Online Mentoring max. 150 bzw. 120
2	<p>Learning Outcomes / Competences</p> <p>In a simulation, the students assume responsibility for a virtual, globally operating 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 in global markets; 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	<p>Contents</p> <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>				

Künstliche Intelligenz für HR in der Praxis

Modulname		Künstliche Intelligenz für HR in der Praxis			
Modulname englisch		Artificial Intelligence for HR in practice			
Modulverantwortliche/r		hrw\carolin.strassmann			
Dozent/in		Prof. Dr. Carolin Straßmann			
Veranstaltungssprache/n		Deutsch			
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
GM KI	180 h	6	1. Semester	jährlich zum Sommersemester	1 Semester
1	Lehrveranstaltung	Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße	
	Vorlesung mit integrierter Übung: 1,5 SWS	1,5 SWS (= 22,5 h)	Gesamt: 157,5 h	Vorlesung mit integrierter Übung	max. 150 bzw. 120
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen <p>Die Studierenden sind in der Lage...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Grundlagen des maschinellen Lernens zu beschreiben; 2. die Ergebnisse eines maschinellen Lernalgorithmus zu bewerten und einzuordnen; 3. aktuelle Entwicklungen und Potentiale (z.B. generative KI) einzuordnen; 4. den sinnvollen Einsatz KI-gestützter Anwendungen für unternehmenspraktische Fragestellungen (Projekte) einzuschätzen; 5. KI-gestützte Projekte von der Idee bis zur Produktion zu koordinieren; 6. die Herausforderungen beim Einsatz von KI insbesondere unter ethischen Aspekten zu erkennen. <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"> 7. den Mehrwert eines Einsatzes maschineller Lernverfahren zu bewerten; 8. Teams interdisziplinär für den Einsatz maschineller Lernverfahren anzuleiten; 9. Nutzen und Gefahren im Einsatz von maschinellen Lernverfahren im Personalbereich einzuschätzen. <p>Die in 7 bis 9 genannten Kompetenzen qualifizieren insbesondere zur Übernahme von Managementaufgaben in den Bereichen Personalmanagement und Punkte 3-6 und 8 für Geschäftsführung.</p>				
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Einleitung (Entwicklung von KI im Zeitverlauf, maschinelles Lernen, Deep Learning) • Grundlagen (Signalverarbeitung in neuronalen Netzen, Lernverfahren, Gütekriterien) • Aktuelle Trends (generative KI + LLMs) • Maschinelles Lernen in der Anwendung (z.B. Klassifikation von Bewerbungsprofilen, Bewerbungserstellung mittels KI) • Typischer Projektablauf • Herausforderungen im praktischen Einsatz 				
4	Lehrformen				

	Dozentenvortrag, moderierte Diskussion, Bearbeitung von Fallstudien, Gruppenarbeit				
5	inhaltliche Teilnahmevoraussetzungen keine				
6	formale Teilnahmevoraussetzungen keine				
7	Prüfungsformen Präsentation (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)_MPO20XX</td> <td>Pflichtmodul</td> </tr> </tbody> </table>	Studiengang	Status	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX	Pflichtmodul
Studiengang	Status				
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX	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"> • Géron, A. (2017): Hands-On Machine Learning with ScikitLearn 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. • Raschka, S. et al. (2022): Machine Learning with PyTorch and Scikit-Learn: Develop machine learning and deep learning models, Packt Publishing. • Schwaiger, R., Steinwendner, J. (2025): Neuronale Netze programmieren mit Python: Der Einstieg in KI, Machine Learning und Deep Learning. Mit KI-Lernumgebung, Python-Crashkurs, Keras und TensorFlow, Rheinwerk Computing, 3. Auflage. <p>Weiterführende Pflichtlektüre wird in jedem Semester bekannt gegeben.</p>				

Pflichtmodule 2. Semester

Demographie, Arbeitsmärkte und Sozialsysteme

Modulname		Demographie, Arbeitsmärkte und Sozialsysteme			
Modulname englisch		Demography, labour markets and social systems			
Modulverantwortliche/r		hrw\halver.werner			
Dozent/in		Prof. Dr. Werner Halver; Prof. Dr. Jutta Lommatzsch			
Veranstaltungssprache/n		Deutsch			
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
GM DAS	180 h	6	ab dem 2. Semester	jährlich zum Wintersemester	1 Semester
1	Lehrveranstaltung	Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße	
	Vorlesung mit integrierter Übung: Online-Betreuung:	1,5 SWS 1 SWS	2,5 SWS (= 37,5 h)	Gesamt: 142,5 h	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>keine</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 style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <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> <tr> <td>MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX</td> <td>Pflichtmodul</td> </tr> </tbody> </table>	Studiengang	Status	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX	Pflichtmodul
Studiengang	Status						
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul						
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX	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.

Digital Leadership (English)

Module Title		Digital Leadership (English)			
Module Title in English		Digital Leadership			
Module Leader		hrw\simone.roth			
Teaching Staff		Prof. Dr. Simone Roth			
Courselanguage/		English			
Code	Workload	Credits	Semester	Semester Offered	Duration
GM DL	180 h	6	as of 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: 142,5 h		Lecture including max. 150 Exercise bzw. 120 Online Mentoring
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 and Design Thinking); transfer current developments in the context of organizations to a modified culture of communication; analyze and evaluate different forms of work and arising challenges in the course of case studies on the basis of newly developed assessment criteria, including the role of AI tools in shaping modern work structures; 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. evaluate the impact of emerging technologies, particularly AI tools, on leadership practices, re-shaping work practices, decision-making, and ethical challenges in management, identifying both risks and opportunities. <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. The newly added competence in 8 specifically equips students to assess and navigate the challenges posed by AI tools in leadership and management.</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 and the rise of AI-driven tools. <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 day-to-day management • Enhancing team collaboration and efficiency through AI-powered tools (e.g. intelligent project management, AI-enhanced communication) <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 • Integration of AI tools in agile management - opportunities, risks, and ethical considerations • Strengthening of selfresponsibility and team performance • Integration of lessons learned by combining insights from digitalization, adaptive leadership behavior, and agile management to drive their organizations forward. <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>none</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 (2 pages) (30%) 						
8	<p>Prerequisite for the Granting of Credits</p> <p>passed module examination</p>						
9	<p>This Module Appears in:</p> <table border="0"> <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> <tr> <td>MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX</td> <td>Compulsory Module</td> </tr> </tbody> </table>	Course of Studies	Status	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Compulsory Module	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX	Compulsory Module
Course of Studies	Status						
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Compulsory Module						
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX	Compulsory Module						
10	<p>Weighting of Grade in Relationship to Final Grade</p>						

	Weighting equals the proportion of module credits in relationship to the total number of grade-relevant credits
11	<p>Additional Information / Literature</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iansiti, M. & Lakhani, K. (2020): Competing in the Age of AI, Harvard Business Review Press. • Metcalf, M. et al. (2023): Innovative Leadership & Followership in the Age of AI. Phronesis Publishing. • 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. <p>Weiterführende Pflichtlektüre wird in jedem Semester bekannt gegeben.</p>

Kommunikationsmanagement und organisationspsychologische Grundlagen

Modulname		Kommunikationsmanagement und organisationspsychologische Grundlagen			
Modulname englisch		Communication and basics of organizational psychology			
Modulverantwortliche/r		hrw\carolin.strassmann			
Dozent/in		Prof. Dr. Carolin Straßmann			
Veranstaltungssprache/n		Deutsch			
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
GM KK	180 h	6	ab dem 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: 142,5 h	Vorlesung mit max. 150 integrierter bzw. Übung 120 Online-Betreuung	
2	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</p> <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	<p>Inhalte</p> <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) • 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 				

	<p>Reagieren/Feedback-Regeln), um eine positive Organisationskultur aufzubauen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medien (Massen und Individualmedien z.B. Soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme) und Technologien (z.B. Assistenzsysteme, VR/AR-Technologien) 						
4	<p>Lehrformen</p> <p>Digitales Selbstlernmaterial, Dozierendenvortrag, Übung, interaktive Workshops mit moderierter Diskussion</p>						
5	<p>inhaltliche Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>keine</p>						
6	<p>formale Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>keine</p>						
7	<p>Prüfungsformen</p> <p>Kurzreferat (40%), Projektarbeit (60%) 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%;"> <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> <tr> <td>MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX</td> <td>Pflichtmodul</td> </tr> </tbody> </table>	Studiengang	Status	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX	Pflichtmodul
Studiengang	Status						
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul						
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX	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"> • Calvo, R.A. & Peters, D. (2014). Positive Computing: Technology for Wellbeing and Human Potential. MIT Press. • Ebner, M. (2019). Positive Leadership: Erfolgreich führen mit PERMA-Lead: die fünf Schlüssel zur High Performance. Facultas Verlags- und Buchhandels AG. • Krämer, N., Schwan, S., Unz, D., Suckfüll, M., (2016) (Hrsg.). Medienpsychologie: Schlüsselbegriffe und Konzepte. Kohlhammer. • Röhner, J. & Schütz, A. (2020). Psychologie der Kommunikation. Springer. • Schirmer, U., & Woydt, S. (2023). Kommunikationspsychologische Grundlagen der Führung. In Mitarbeiterführung (pp. 153-182). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. <p>Weiterführende Pflichtlektüre wird in jedem Semester bekannt gegeben.</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	180 h	6	ab dem 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: 142,5 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 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						
5	inhaltliche Teilnahmevoraussetzungen keine						
6	formale Teilnahmevoraussetzungen keine						
7	Prüfungsformen Hausarbeit mit Präsentation (100%) Prüfungssprache: Deutsch						
8	Voraussetzung für die Vergabe von Credits bestandene Modulprüfung						
9	Verwendung des Moduls in: <table border="0" style="width: 100%;"> <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> <tr> <td>MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX</td> <td>Pflichtmodul</td> </tr> </tbody> </table>	Studiengang	Status	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX	Pflichtmodul
Studiengang	Status						
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul						
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX	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"> • Hermeier, T. et al. (2018): Arbeitswelten der Zukunft - Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert, Wiesbaden, Berlin. • Kanning, U.P. (2024): Crashkurs Personalpsychologie - Organisations- und arbeitspsychologische Grundlagen für die Praxis, Haufe Group, Freiburg, München, Stuttgart. • Labrenz, C. (2020): Strategie und Personalmanagement. Konzepte und Instrumente zur Umsetzung im Unternehmen, Wiesbaden. • Stock-Homburg, R. (2013): Handbuch strategisches Personalmanagement, Springer Gabler, Wiesbaden. • Trost, A. (2014): Talent Relationship Management - Competitive Recruiting Strategies in Times of Talent Shortage, SpringerGabler, Heidelberg u.a. 						

Pflichtmodule 3. Semester

Arbeitsrecht

Modulname		Arbeitsrecht			
Modulname englisch		Labour legislation			
Modulverantwortliche/r		hrw\jutta.lommatzsch			
Dozent/in		Prof. Dr. Jutta Lommatzsch			
Veranstaltungssprache/n		Deutsch			
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
GM AR	180 h	6	ab dem 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: 142,5 h	Vorlesung mit integrierter Übung: max. 150 bzw. 120 Online-Betreuung	
2	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</p> <p>Die Studierenden...</p> <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. <p>Der besondere Fokus auf den Bereich Human Resource Management drückt sich dadurch aus, dass die Studierende in der Lage sind ...</p> <ol style="list-style-type: none"> Ausschreibungen und Einstellungen von Personal - auch unter Einsatz von KI - rechtssicher zu begleiten; die gesetzlich und in Kollektivvereinbarungen normierten Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer/innen anwenden; können Praxissituationen - auch unter zur Hilfenahme von KI - analysieren und rechtliche Denk, Argumentations- und Handlungsstrukturen auch unter Anwendung ihrer bisherigen Praxiserfahrung in unternehmerischen Personalentscheidungen berücksichtigen; Beendigungen von Arbeitsverträgen rechtssicher begleiten. <p>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.</p>				
3	<p>Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Grundlagen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts Rechtliche Grundlagen der KI im Arbeitsleben 				

	<ul style="list-style-type: none"> • Zustandekommen und Inhalte eines Arbeitsvertrages • Rechte und Pflichten der Vertragsparteien • Flexibilisierung der Arbeitszeit und -ort • Beendigung des Arbeitsverhältnisses • Betriebsverfassungsrecht • Grundzüge des Tarifvertragsrechts • Grundzüge des Arbeitskampfrechts • Aktuelle Fragestellungen (z.B. Leiharbeit, Kurzarbeit, Mindestlohn) 						
4	Lehrformen <ul style="list-style-type: none"> • Dozentenvortrag • moderierte, themenbezogene Diskussion • Bearbeitung von Fallstudien • Erstellen eines Posters 						
5	inhaltliche Teilnahmevoraussetzungen Teilnehmende verfügen über Kenntnisse und Kompetenzen aus dem Bereich Personalmanagement.						
6	formale Teilnahmevoraussetzungen keine						
7	Prüfungsformen Klausur (90 Min.) (50%) Präsentation mit Poster (50%)						
8	Voraussetzung für die Vergabe von Credits bestandene Modulprüfung						
9	Verwendung des Moduls in: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <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> <tr> <td>MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX</td> <td>Pflichtmodul</td> </tr> </tbody> </table>	Studiengang	Status	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX	Pflichtmodul
Studiengang	Status						
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO 2021	Pflichtmodul						
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX	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. (2024): Wirtschaftsprivatrecht, 24. Aufl. • Junker, A. (2024): Grundkurs Arbeitsrecht, 23. Aufl. • Senne, P. (2025): Arbeitsrecht, 11. Aufl. 						

Intercultural Negotiations (English)

Module Title		Intercultural Negotiations (English)			
Module Title in English		Intercultural Negotiations (English)			
Module Leader		hrw\julia.thalmann			
Teaching Staff		Prof. Dr. Julia Thalmann-Ulshöfer			
Courselanguage/		Deutsch			
Code	Workload	Credits	Semester	Semester Offered	Duration
GM IN	180 h	6	3rd semester	Every Summer semester	1 semester
1	Type of Course		Scheduled Learning	Independent Study	Approx. Number of Participants
	Lecture: 1,5 h/week Online Mentoring: 1 h/week	2,5 h/week (= 37,5 h)	Total: 142,5 h	Lecture Online Mentoring	max. 150 bzw. 120
2	<p>Learning Outcomes / Competences</p> <p>After successful completion of this module the MBA students are able to</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. contrast cultural concepts and understand the basic models in culture and intercultural management that are of relevance for higher level communication and negotiation; 2. reflect and evaluate upon the cultural concepts and their complexities when communicating, dealing and negotiating in a global business environment; 3. reflect and evaluate on different competencies for dealing in the VUCA- and agile world and in successful intercultural negotiations <p>The special focus on the area of human resource management in the intercultural context is reflected by the fact that students are able to</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 patterns 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	<p>Contents</p> <p>Based on a holistic understanding of the term culture, the module covers different aspects and dimensions of culture and reflects on their business practice with a focus on successful negotiations. The module includes the following parts:</p> <p>Part 1 - Knowledge: Cultural theories and basic (inter-)cultural knowledge</p> <ul style="list-style-type: none"> • Overview of cultural concepts • Introduction to (Intercultural) Communication and Intercultural Competence <p>Part 2 - Attitudes: Intercultural Communication and Competence</p> <ul style="list-style-type: none"> • Simulation of an Intercultural Encounter • Role Plays, Applications and Simulations of Competences 				

	<ul style="list-style-type: none"> • Negotiation/Mediation and Intercultural Negotiations <p>Part 3 - Skills: Intercultural Negotiations as a form of successful intercultural communication</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intercultural Negotiations • Simulation of a high-level Intercultural Negotiation • Relation of VUCA, agility and intercultural negotiations 				
4	Teaching Methods Lectures, self-assessments, role plays, case studies and group discussions (all negotiation based)				
5	Content-Related Module Prerequisites none				
6	Formal Module Prerequisites none				
7	Type of Exams Portfolio Assessment				
8	Prerequisite for the Granting of Credits Passed module examination				
9	This Module Appears in: <table style="width: 100%; border: none;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left; width: 60%;">Course of Studies</th> <th style="text-align: left;">Status</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX</td> <td>Compulsory Module</td> </tr> </tbody> </table>	Course of Studies	Status	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX	Compulsory Module
Course of Studies	Status				
MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX	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"> • 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. • Meyer, Erin (2015): The Culture Map – Decoding how people think, lead, and get things done across cultures, first edition, Public Affairs, New York. • Nunez, Carlos, Nunez Mahdi, Raya & Pompa, Laura (2021): Intercultural Sensitivity – From Denial to Cultural Competence, 5th revised edition, Royal Van Gorkum, Assen. • Rathje (2009): The Definition of Culture – An application-oriented overhaul. In: Scheffer, J.:27: Wir, die oder alle? Kollektive als Mittler einer komplexen Kulturwirklichkeit. Auflage, Nr. 8, Intercultural Journal. 				

Internationale digitale Geschäftsmodelle

Modulname		Internationale digitale Geschäftsmodelle			
Modulname englisch		International digital business models			
Modulverantwortliche/r		hrw\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	180 h	6	ab dem 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: 142,5 h	Vorlesung mit integrierter Übung: max. 150 bzw. 120 Online-Betreuung	
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen				
	Die Studierenden lernen in dem Modul, internationale Geschäftsmodelle vor dem Hintergrund der Digitalisierung zu entwickeln und zu bewerten.				
	Konkret sind die Studierenden nach Abschluss des Moduls in der Lage...				
	<ol style="list-style-type: none"> den Begriff der Digitalen Transformation zu erläutern und die Entwicklungsstufen zum Digital Business zu beschreiben; die Auswirkungen der Digitalisierung auf Geschäftsmodelle zu ermitteln und die Transformation von Prozessen durch Künstliche Intelligenz zu analysieren; die Treiber erfolgreicher digitaler internationaler Geschäftsmodelle zu ermitteln; über den internationalen Markteintritt (Timingstrategie) zu entscheiden und dabei den Tradeoff zwischen Skalierung und Finanzierung zu berücksichtigen; ein (eigenes) internationales, KI-getriebenes Geschäftsmodell zu entwickeln. eine optimale Unternehmenskultur in bezug auf die Rollenverteilung zwischen Mensch und Maschine, auch in Bezug auf automatisierte, autonome (KI-basierte) Entscheidungen zu wählen; ein Personalkonzept zu entwickeln, das die Vorteile und Risiken von Künstlicher Intelligenz gleichermaßen berücksichtigt. 				
	Die aufgeführten Kompetenzen betonen die ganzheitliche Perspektive des Moduls. Die technologische Entwicklung wird als Treiber für betriebs- und volkswirtschaftliche Entwicklungen verstanden, vor deren Hintergrund die Studierenden Entscheidungen treffen und begründen müssen. Methoden und Perspektiven von BWL und VWL unterscheiden sich, aus der Verzahnung ergibt sich ein Gesamtbild, das wiederum für unternehmerische Entscheidungen relevant ist. Die in 7 und 8 genannten Kompetenzen qualifizieren insbesondere zur Übernahme von Managementaufgaben in den Bereichen Personalmanagement, Personalberatung und Geschäftsführung.				
3	Inhalte				
	I Betriebswirtschaftlich:				
	<ul style="list-style-type: none"> Geschäftsmodell und Geschäftsmodell-Innovation im globalen Wettbewerb Digitale Transformation von Geschäftsmodellen (mit Bezug zum Modul 'Leadership und Changemanagement') 				

	<ul style="list-style-type: none"> • 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"> • Digitalisierung • Internet der Dinge und Industrie 4.0 • Künstliche Intelligenz, insb. auch mit Bezug auf große Sprachmodelle und mit Bezug zum Modul 'Künstliche Intelligenz für HR'. <p>III Volkswirtschaftlich</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monopolisierungstreiber, insb. Skaleneffekte • Preis- und Produktdifferenzierung • Internationaler Wettbewerb • Produktivitäts- und Arbeitsmarktentwicklung • Regulierung <p>IV Quantitative und qualitative Analyse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bewertungs- und Entscheidungsmethoden auf Unternehmensebene • Prompting-Strategien und Evaluation der Ergebnisse <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 „Künstliche Intelligenz für HR in der Praxis“ und “Entrepreneurship/ Design Thinking”</p>
6	<p>formale Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>keine</p>
7	<p>Prüfungsformen</p> <p>Portfolioprüfung mit separaten Prüfungen Prüfungssprache: Deutsch (Präsentationen) im BWL- und VWL-/Technikteil des Moduls. Damit wird unterstrichen, dass die Studierenden je nach Fragestellung zu einem Methoden- und Perspektivenwechsel in der Lage sein sollen.</p>
8	<p>Voraussetzung für die Vergabe von Credits</p> <p>bestandene Modulprüfung</p>
9	<p>Verwendung des Moduls in:</p>

	<p style="text-align: center;">Studiengang Status</p>
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"> • Agrawal, A.; Gans, J.; Goldfarb, A. (2022): Power and Prediction: The Disruptive Economics of Artificial Intelligence, Harvard Business Review Press. • Armutat, S., Wattenberg, M. & Mauritz, N. (2024): Den KI-Reifegrad des Personalmanagements bestimmen. Control Manag Rev., Vol. 68, S. 50–55 https://doi.org/10.1007/s12176-023-1106-0. • 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. (2019): Internet-Ökonomie, Grundlagen und Fallbeispiele der vernetzten Wirtschaft, 4. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden. • Hein, L.; Gerth, S. (Hrsg.) (2023): Entrepreneurship der Zukunft - Voraussetzung, Implementierung und Anwendung von Künstlicher Intelligenz im Rahmen datenbasierter Geschäftsmodelle, Springer Gabler, Wiesbaden. • Kett, H., Evcenko, D., Falkner, J., Frings, S., Neuhüttler, J. (2021): Künstliche Intelligenz als Veränderungstreiber für Geschäftsmodelle. In: Bruhn, M., Hadwich, K. (Hrsg.) Künstliche Intelligenz im Dienstleistungsmanagement, Springer Gabler, Wiesbaden. • Kummer, R.; Reuß, M.; Kolomiichuk, S.; Hüttemann, D.; Thomas, S.; Locher, B.; Beiersdorff, S. (2024): Prozessmodell zur Entwicklung KI-basierter Geschäftsmodelle, Zeitschrift für wirtschaftlichen Fabrikbetrieb, vol. 119, S. 939-945, https://doi.org/10.1515/zwf-2024-1165. • Lausberg, I; Vogelsang, M. (Hrsg.) (2024): AI in Business and Economics, De Gruyter, Boston. • Müller, C.; Barton, T.; Wirtz, K. (2024): Digitalisierte Unternehmen: So gelingt die Digitale Transformation im Unternehmen, Springer Vieweg, Wiesbaden. • Naudé, W.; Gries, T.; Dimitri, N. (2024): Artificial Intelligence: Economic Perspectives and Models, Cambridge University Press, Cambridge. • Rüschoff, B.; Eichberg, T.; Stockem Novo, A.; Vogelsang, M. (2024): Kandidaten der Zukunft: Eine explorative Analyse idealtypischer Kandidatinnen und Kandidaten in KI-bezogenen Online-Stellenanzeigen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, In: Fichtner-Rosada, S.; Heupel, T.; Hohoff, C.; Heuwing-Eckerland, J. (Hrsg.) Kompetenzen für die Arbeitswelten der Zukunft, Springer Gabler, Wiesbaden. • Schallmo, D.; Lang, K.; Werani, Th.; Krumay, B. (Hrsg.) (2023): Digitalisierung - Fallstudien, Tools und Erkenntnisse für das digitale Zeitalter, Springer Gabler, Wiesbaden.

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	180 h	6	ab dem 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: 142,5 h	Vorlesung mit max. 150 integrierter bzw. Übung 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, Transaktionale und transformationale und charismatische Führung) 				

- Weibler, J.(2023): Personalführung - Personen, Beziehungen, Kontexte, Wirkungen, Vahlen, München.

Masterarbeit

Kolloquium

Modulname		Kolloquium				
Modulname englisch		Colloquium				
Modulverantwortliche/r		hrw\jutta.lommatzsch				
Dozent/in		Alle Professor:innen des Wirtschaftsinstituts				
Veranstaltungssprache/n		Deutsch				
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer	
GM K	90 h	3	4. Semester	jedes Semester	Kolloquium: 30 Min	
1	Lehrveranstaltung	Kontaktzeit	Selbststudium		geplante Gruppengröße	
			Gesamt: 90 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
	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX	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		hrw\jutta.lommatzsch			
Dozent/in		Alle Professor:innen des Wirtschaftsinstituts			
Veranstaltungssprache/n		Deutsch			
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
GM MA	450 h	15	4. Semester	jedes Semester	1/2 Semester
1	Lehrveranstaltung	Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße	
			Gesamt: 450 h		
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen				
	Die Studierenden sind in der Lage, eine konkrete betriebswirtschaftliche bzw. ökonomische Fragestellung oder Problemstellung im Bereich Global Management/HR mit den Methoden der Wissenschaft (vor allem Verifikation, Falsifikation, Empirie und Schrifttumauswertung) zu bearbeiten. Sie können diese sowohl in ihren fachlichen Einzelheiten als auch in den fachübergreifenden Zusammenhängen umfassend und innerhalb einer vorgegebenen Zeit selbständig bearbeiten und in einer geschlossenen schriftlichen Arbeit 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
	MBA Global Management/HR (Verbundstudium)_MPO20XX	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	