



Modulkatalog für den Bachelorstudiengang

„Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“ (LL.B.) - Prüfungsordnung 2020 -

Stand: 01.08.2023

Modul P01 „Grundlagen Recht“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
P01 Grundlagen Recht		Prof. Dr. Breitkopf	
Lern- und Kompetenzziele:			
Die Studierenden sind am Ende des Moduls in der Lage, <ul style="list-style-type: none"> • die Grundlagen des Rechts wiederzugeben. • die Bedeutung und Grenzen des Rechts und die Methodik seiner Anwendung zu beschreiben. • die kulturspezifische und historische Verwurzelung des Rechts zu erläutern. • die grundlegenden Prinzipien des Privatrechts und die Voraussetzungen und Wirksamkeitshindernisse von Vertragsschlüssen zu prüfen und zu erläutern. • die Durchsetzbarkeit von Ansprüchen anhand der Subsumtionstechnik zu prüfen, eigenständig Fälle aus dem Bereich des Allgemeinen Teils des BGB zu bearbeiten und zu lösen. 			
Inhalte:			
P01.1 Einführung in das Recht		Prof. Dr. Breitkopf	2 SWS Vorlesung
Sachgebiete und Erscheinungsformen des Rechts, Konzepte des Rechts, römisches und mittelalterliches Recht, Rezeption des römischen Rechts, Natur- und Vernunftrecht, Entstehung des bürgerlichen Rechts im 19. Jahrhundert, Recht und Faschismus, privatautonome Gestaltung privater Rechtsverhältnisse, Theorie und Methode der Rechtswissenschaften.			
P01.2 Bürgerliches Recht - Allgemeiner Teil		Prof. Dr. Call	2 SWS Vorlesung
Entwicklung und Prinzipien des BGB, Rechtssubjekte und -objekte, Willenserklärung und Rechtsgeschäft, Zustandekommen von Verträgen, Auslegung von Willenserklärungen und Verträgen; Wirksamkeitsvoraussetzungen und -hindernisse, Stellvertretung, Bedingung und Befristung, Verjährung, AGB-Kontrolle; Überblick zum Verbraucherschutz und Widerruf von Verträgen.			
W01.3 Bürgerliches Recht - Übung für Anfänger		Prof. Dr. Call	2 SWS Übung
Einführung in die Fallbearbeitung, Sachverhaltsanalyse, Gesetzesauslegung, Subsumtion, Gutachtenstil, Argumentation.			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Vorlesung in seminaristischer Form mit Übungen		K180	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Keine		1. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Grundlegende Bedeutung für alle rechtlichen Vorlesungen und Übungen. Das Modul ist auch Bestandteil der Studiengänge Recht, Finanzmanagement und Steuern (Abschluss LL.B.) sowie Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie (Abschluss LL.B.)			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfung			
SWS:	6	ECTS-Punkte:	8
Kontaktstunden:	84	Selbststudium:	156
Dauer:	1 Semester	Häufigkeit:	semesterweise

Namentlich erwähnt sind als Ansprechpartner die/der Modulverantwortliche und die Verantwortlichen für die jeweiligen Veranstaltungen.

Im Übrigen gilt die folgende Zuordnung:

- (1) und alle rechtswissenschaftlichen Professorinnen und Professoren
- (2) und alle betriebswirtschaftlichen Professorinnen und Professoren
- (3) und alle privatrechtlichen Professorinnen und Professoren
- (4) und alle öffentlich rechtlichen Professorinnen und Professoren

Modul P02 „Grundlagen der Unternehmensführung“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
P02 Grundlagen der Unternehmensführung		Prof. Dr. Aldinger	
Lern- und Kompetenzziele:			
Die Studierenden sind am Ende des Moduls fähig,			
<ul style="list-style-type: none"> zentrale Begriffe, Entscheidungsfragen sowie Teilgebiete der BWL zu benennen, zu beschreiben, in einen sinnvollen Zusammenhang zu bringen und einfache Probleme aus den Teilgebieten der BWL im Rahmen von Übungsaufgaben selbständig zu lösen. grundlegende Regeln und Prinzipien der Betriebswirtschaftslehre sowie betriebswirtschaftliche Methoden und Instrumente im Rahmen von Übungsaufgaben anzuwenden und deren Aussagefähigkeit und Grenzen korrekt einzuschätzen. Aufgaben und Funktionen der Unternehmensführung und des Managements sowie Begriff, Aufgabe, Funktion und Ausgestaltungsformen von Organisationen und des Konzepts „Führung“ zu erläutern. grundlegende Prinzipien und Wirkungszusammenhänge der Organisationsgestaltung und Führung zu beschreiben, im Rahmen von Übungsaufgaben selbständig anzuwenden und in ihren Wirkungen zutreffend einzuschätzen. 			
Inhalte:			
P02.1 Grundlagen und Funktionen der BWL	Prof. Dr. Aldinger	2 SWS Vorlesung	
<p><u>Gegenstand der BWL:</u> Grundannahmen der BWL, ökonomisches Prinzip, Merkmale eines Betriebs, Wirtschaften in Betrieben, Funktionen und Aufgabengebiete in Betrieben. <u>Betriebliche Ziele und Strategieentwicklung:</u> Zielentwicklung und Zielsysteme in Markt und Wettbewerb. ausgewählte Instrumente der strategischen Situationsanalyse und Strategieentwicklung; betriebliche Kennzahlen. <u>Konstitutive Entscheidungen:</u> Standort, Rechtsform, Zusammenschluss. <u>Betriebliche Kernfunktionen:</u> Grundlagen der Beschaffung, der Produktion und des Marketing.</p>			
P02.2 Management und Organisation	Prof. Dr. Aldinger	2 SWS Vorlesung	
<p><u>Grundlagen der Unternehmensführung:</u> Wesentliche Begriffe und Definitionen, Ursprünge und Ansätze der Managementlehre, Aufgaben, Funktionen und Bedeutung des Managements, Managementprozess. <u>Organisation:</u> Aufbau- und Ablauforganisation, Strukturtypen von Unternehmen, neuere Ansätze. <u>Personalführung:</u> Ausgewählte klassische und moderne Ansätze, zugrundeliegende Annahmen, Wirkungszusammenhänge, empirische Fundierung. <u>Motivation:</u> Klassische und moderne Ansätze, zugrundeliegende Annahmen, Wirkungszusammenhänge. <u>Grundlagen der Unternehmenskultur:</u> Wesentliche Begriffe und Definitionen.</p>			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Vorlesungen in seminaristischer Form mit integrierten Fallbeispielen und Übungen		K120, ggf. ergänzt durch semesterbegleitende Einsendeaufgaben	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Keine		1. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Bedeutung erlangt das Wissen aus dem Modul P02 an vielfältiger Stelle innerhalb des Bachelor-Programms. Auszugsweise sei verwiesen auf die Module P06, P08, P11, P14, P23.			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfung			
SWS:	4	ECTS-Punkte:	6
Kontaktstunden:	56	Selbststudium:	124
Dauer:	1 Semester	Häufigkeit:	semesterweise

Modul P03 „Öffentliches Recht“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
P03 Öffentliches Recht		Prof. Dr. Müller	
Lern- und Kompetenzziele:			
Die Studierenden			
<ul style="list-style-type: none"> • verfügen über Kenntnisse zur Entstehung und Wirkungsweise des europäischen Unionsrechts. • verfügen über Grundkenntnisse im Staatsorganisationsrecht, kennen die Grundrechtslehren und können verfassungsrechtliche Fragestellungen zutreffend beantworten sowie einfache Grundrechtsfälle lösen. • sind in der Lage, Fragestellungen in diesen Bereichen zutreffend zu lösen. 			
Inhalte:			
P03.1 Verfassungsrecht		Prof. Dr. Müller	2 SWS Vorlesung
Staatsbegriff und Bundesstaatlichkeit, Verfassungszuständigkeiten und -funktionen; Grundrechtsschutz privater Wirtschaftstätigkeit; Verfassungsprinzipien.			
P03.2 Europarecht		Prof. Dr. Huck	2 SWS Vorlesung
Europäische Integration: wirtschaftliche Bedeutung des EU-Rechts und dessen Einfluss auf die nationale Gesetzgebung; der Europäische Integrationsprozess: Vom Schuman-Plan bis zum Post-Lissabon-Prozess; die Institutionen der Europäischen Union; Rechtsquellen des Unionsrechts und deren Interaktion mit dem nationalen Recht; die Grundfreiheiten des Binnenmarkts; das Finanzsystem der EU.			
Lehr-/Lernformen:			Prüfungsformen und -dauer:
Vorlesung in seminaristischer Form, Vorlesung mit integrierten Übungen, Materialien der EU unter Einbeziehung von Recherchen über das EDZ.			K180
Vorausgesetzte Kenntnisse:			Position im Studienverlauf:
Modul P01			1. Semester
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Die in diesem Modul vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten in den Bereichen Europa- und Verfassungsrecht sowie des Sozialrechts sind die Grundlage für die weiterführenden Vorlesungen.			
Das Modul ist auch Bestandteil des Studiengangs Recht, Finanzmanagement und Steuern (Abschluss LL.B.).			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfungen			
SWS:	4	ECTS-Punkte:	6
Kontaktstunden:	56	Selbststudium:	124
Dauer:	1 Semester	Häufigkeit:	semesterweise

Modul P04 „Grundlagen der Wirtschaftspsychologie“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
P04 Grundlagen der Wirtschaftspsychologie		Prof. Dr. Graf	
Lern- und Kompetenzziele:			
Die Studierenden sind am Ende des Moduls fähig,			
<ul style="list-style-type: none"> • grundlegende Variablen der Arbeitswelt unter (betriebs-)wirtschaftlichen sowie psychologischen Perspektiven zu betrachten. • die grundlegenden (wirtschafts-)psychologischen Theorien und Konzepte, die für die Erklärung des Verhaltens und Erlebens von Menschen im Sozialsystem „Wirtschaft“ relevant sind, auf die Personalarbeit zu übertragen. • Unternehmen unter (organisations-)psychologischen Aspekten zu beschreiben und geeignete Maßnahmen zur Steigerung der Leistungsfähigkeit einer Organisation abzuleiten. • zentrale, personalpolitische Prozesse und Aufgabenstellungen unter wirtschaftspsychologischen Gesichtspunkten zu gestalten. 			
Inhalte:			
P04.1 Grundlagen der Psychologie	Prof. Dr. Graf	2 SWS Vorlesung	
<p><u>Grundlagen:</u> Einführung in die Psychologie als Wissenschaft, Anwendungsgebiete der Psychologie in der (betrieblichen) Praxis. <u>Zentrale psychologische Konzepte und Konstrukte:</u> Konzepte zur Persönlichkeit, Grundlagen der Entwicklungspsychologie, Verhalten in Gruppen, interpersonale Kommunikation und Kommunikationsstile.</p>			
P04.2 Wirtschaftspsychologie im Unternehmen	Prof. Dr. Graf	2 SWS Vorlesung	
<p><u>Einführung in die Wirtschaftspsychologie:</u> Zentrale Begriffe, Anwendungsmöglichkeiten. <u>(Betriebs-) wirtschaftliche sowie psychologische Betrachtung grundlegender Variablen der Arbeitswelt:</u> Gestaltung der Organisation, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation, Unternehmenskultur, Personalentwicklung, Werte, Kompetenzen, Personalführung.</p>			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Vorlesung in seminaristischer Form, Übungen, Diskussionen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele, selbstständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte		K180	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Keine		1. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Die Inhalte dieses Moduls bilden die Grundlage für die Module P08, P12, P14, P20 sowie das Praxissemester im Unternehmen oder eine spätere, thematisch einschlägige Bachelorthesis.			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfung			
SWS:	4	ECTS-Punkte:	6
Kontaktstunden:	56	Selbststudium:	124
Dauer:	1 Semester	Häufigkeit:	semesterweise

Modul P05 „Einführung in das Arbeitsrecht“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
P05 Grundlagen des Arbeitsrechts		Prof. Dr. Breitkopf	
Lern- und Kompetenzziele:			
Die Studierenden sind am Ende des Moduls in der Lage, <ul style="list-style-type: none"> • arbeitsrechtliche Grundbegriffe zu erläutern. • Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers zu beschreiben. • grundlegende arbeitsrechtliche Fallgestaltungen gutachterlich zu lösen. • die Rechtmäßigkeit einer Kündigung zu prüfen. • grundlegende Fragen und Probleme des kollektiven Arbeitsrechts zu erfassen und zu verstehen; • vorteilhafte Arbeitsverträge unter Verwendung einschlägiger rechtlicher Bestimmungen zu gestalten und arbeitsrechtlich zu prüfen. 			
Inhalte:			
P05.1 Einführung in das Arbeitsrecht		Prof. Dr. Breitkopf	2 SWS Vorlesung
Funktion des Arbeitsrechts, Überblick über das Individualarbeitsrecht: Arbeitnehmerbegriff, Begründung des Arbeitsverhältnisses, Probezeit, Befristung, Teilzeit, Überblick über Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sowie Beendigungsmöglichkeiten eines Arbeitsverhältnisses, insbesondere Kündigung. Überblick über das kollektive Arbeitsrecht: Tarif- und Arbeitskampfrecht, Betriebsverfassungsrecht.			
P05.2 Einführung in das Arbeitsrecht – Übung		Prof. Dr. Breitkopf	2 SWS Übung
Bearbeitung arbeitsrechtlicher Fälle analog zu den in P05.1 bearbeiteten Inhalten.			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Vorlesung in seminaristischer Form mit Übungen		K120	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Keine		1. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Die Inhalte dieses Moduls sind Voraussetzungen für die weiterführenden Module im Bereich des Arbeitsrechts (insbesondere Module P07, P13, P15, P18, P21 und P22) die Praxissemester im Personalwesen und für die spätere Bachelorthesis.			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfung.			
SWS:	4	ECTS-Punkte:	5
Kontaktstunden:		56	Selbststudium: 94
Dauer:	1 Semester	Häufigkeit:	semesterweise

Modul P06 „Grundlagen Personalmanagement & HR Analytics“

Pflichtmodul:	Verantwortliche Lehrende:	
P06 Grundlagen Personalmanagement und HR Analytics	HR neu	
Lern- und Kompetenzziele:		
Die Studierenden sind am Ende des Moduls fähig,		
<ul style="list-style-type: none"> • den Beitrag des Personalmanagements für die Strategieerreichung des Unternehmens darzustellen. • verschiedene Organisationsformen und organisatorische Eingliederungsformen der Personalarbeit zu beschreiben und einzuordnen. • zentrale Handlungsfelder des Personalmanagements zu beschreiben, die Grundlagen der jeweiligen Wirkungszusammenhänge zu erkennen und die Wirksamkeit der zu realisierenden Personalprozesse anhand von Indikatoren / Kennzahlen einzuschätzen. • grundlegende Organisationsformen der Datenhaltung und -verarbeitung zu beschreiben. • die Bestandteile eines unternehmerischen Informationssystems zur Unterstützung des Personalmanagements zu beschreiben. • die Personalinformationssysteme in ihrem Zusammenwirken mit der unternehmerischen Zielerreichung zu erläutern. • die Unterstützung personalpolitischer Basisprozesse durch geeignete IT-Systeme exemplarisch zu erläutern. • die Nutzung von Daten zur Beantwortung relevanter personalbezogener Fragen in den Grundzügen darzustellen. • Basisfunktionalitäten exemplarischer Personalinformationssysteme zu bedienen. 		
P06.1 Grundlagen des Personalmanagements	HR neu	2 SWS Vorlesung
Rolle und Beitrag des Personalmanagements zum Unternehmenserfolg, organisatorische Gestaltung der Personalarbeit, Grundlagen der Personalbeschaffung, -auswahl und -integration, Vergütungssysteme, Mitarbeiterbeurteilung und Arbeitszeugnis, Personalentwicklung, Personalbedarfsplanung, Arbeitszeitmanagement, Personalverwaltung, -controlling und -berichtswesen.		
P06.2 Personalinformationssysteme und Grundlagen für HR Analytics	HR neu	2 SWS Vorlesung
<u>Grundlagen:</u> Definition wesentlicher Begriffe; Datengewinnung, Datenhaltung, Datenpflege, Komponenten und Architektur von Informationssystemen für das Personalmanagement. <u>Unterstützung von Standardprozessen:</u> Personaladministration, Zeitwirtschaft, Personalabrechnung, Organisationsmanagement, Personalplanung und -einsatzplanung, Personalbeschaffung, Personalentwicklung; Prozessworkflows; Self Service Systeme für diverse Zielgruppen. <u>Unterstützung und Steuerung des operativen und strategischen Personalmanagements:</u> Grundlegende Methoden (z. B. Big Data-Analytics, Artificial Intelligence, Kennzahlenbildung) zur Anwendung bei Recruiting/Personalauswahl, Personalentwicklung, strategische Personalplanung, Personalcontrolling. Unterstützung bei spezifischen Fragestellungen (z.B. Predictive Analytics). <u>Datensicherheit und Rollenkonzepte.</u>		
P06.3 Übung zu Personalinformationssystemen und Grundlagen für HR Analytics	HR neu	2 SWS Übung
<u>Übung:</u> Grundaufbau, Grundfunktionen und Grundlagen zum Umgang mit einem PIS werden vorgestellt. Dabei wird auf diverse Aspekte der Personalarbeit eingegangen, darunter insbesondere auch auf die Personalverwaltung sowie weitere Übungen aus P06.1 und P06.2 durchgeführt		
Lehr-/Lernformen:	Prüfungsformen und -dauer:	
Vorlesungen in seminaristischer Form mit integrierten Fallbeispielen und Übungen	P06.1 und P06.2: K120, ggf. ergänzt durch semesterbegleitende Einsendearbeiten P06.3: M30	
Vorausgesetzte Kenntnisse:	Position im Studienverlauf:	
keine	2. Semester	

Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:

Bedeutung erlangt das Wissen aus dem P06 an vielfältiger Stelle innerhalb des Bachelor-Programms (bspw. die Module P11, P12, P14, P16, P20, P23). Die im Modul vermittelten Inhalte können als Grundlage für die Praxissemester bzw. für eine entsprechend ausgerichtete Bachelorthesis sowie als Vorbereitung für die berufliche Praxis dienen.

Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:

Bestehen der Modul-Teilprüfungen

SWS:	6	ECTS-Punkte:	8	Kontaktstunden:	84	Selbststudium:	156
-------------	---	---------------------	---	------------------------	----	-----------------------	-----

Dauer:	1 Semester	Häufigkeit:	semesterweise
---------------	------------	--------------------	---------------

Modul P07 „Grundlagen im Arbeitsverhältnis“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
P07 Grundlagen im Arbeitsverhältnis		Prof. Dr. Call	
Lern- und Kompetenzziele:			
<p>Die Studierenden sind am Ende des Moduls in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Probleme im Zusammenhang mit der Gestaltung von Arbeitsverträgen herauszuarbeiten, die einschlägige Rechtsprechung auszuwerten und bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigen. • die Wirksamkeit von Arbeitsverträgen unter Beachtung der einschlägigen rechtlichen Vorschriften und Rechtsprechung zu prüfen. • Arbeitsverträge und Arbeitsvertragsmuster rechtskonform zu entwickeln und zu gestalten. • die für Arbeitsverhältnisse grundlegenden Regeln des Sozialrechts und die wesentlichen Verfahrensgrundsätze in sozialversicherungsrechtlichen Verfahren darzustellen und zu erläutern. • die für das Arbeitsverhältnis relevanten sozialrechtlichen Fragestellungen herauszuarbeiten und unter Beachtung der einschlägigen Rechtsvorschriften sowie der sozialrechtlichen Rechtsprechung zu lösen. 			
Inhalte:			
P07.1. Arbeitsvertragsgestaltung		Prof. Dr. Call	2 SWS Vorlesung
<p>Zustandekommen und Form des Arbeitsvertrages, Vorgaben des Nachweisgesetzes, wesentliche Inhalte des Arbeitsvertrags: Beginn und Art der Tätigkeit, Probezeit, arbeitgeberseitiges Direktionsrecht, Umfang der Arbeitspflicht, Versetzungsklauseln, Arbeitszeit, Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Abrufarbeit, Rufbereitschaft, Telearbeit, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Schichtarbeit, Kurzarbeit, Vergütungsregelungen, Widerrufs- und Freiwilligkeitsvorbehalte, Urlaub, Verschwiegenheit, Geheimhaltung, Geltung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, Bezugnahmeklauseln, Vertragsstrafenklauseln, Freistellungsklauseln, Kündigung, Ende des Arbeitsverhältnisses, Gestaltung von Aufhebungsverträgen.</p>			
P07.2 Arbeitsnahes Sozialrecht		Prof. Dr. Litschen	2 SWS Vorlesung
<p>Unterscheidung öffentliches Recht – Privatrecht, Gesetzmäßigkeit der Verwaltung; das sozialrechtliche Verwaltungsverfahren: Anwendbarkeit des SGB X, Begriff des Verwaltungsverfahrens, Grundsätze des Verwaltungsverfahrens, Fristen, Termine, Wiedereinsetzung, Verwaltungsakt, Ermessen, Rechtmäßigkeit und Wirksamkeit, Aufhebung (Rücknahme und Widerruf), öffentlich-rechtlicher Vertrag, Sozialverwaltungsrechtlicher und –gerichtlicher Rechtsschutz: System der Rechtsbehelfe, sozialgerichtliches und verwaltungsgerichtliches Verfahren, Widerspruchsverfahren, Klagearten, vorläufiger Rechtsschutz, Instanzenzug.</p> <p>Sozialversicherungspflicht, Geringfügige Beschäftigung, Scheinselbstständigkeit, Grundzüge des Rechts der Krankenversicherung, Rentenversicherung, Unfallversicherung, Pflegeversicherung.</p>			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Vorlesung mit integrierten Übungen und Fallbeispielen		K 120	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Erfolgreicher Abschluss des Moduls P05.		2. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
<p>Die Inhalte dieses Moduls, insbesondere von P07.1, sind Voraussetzungen für die weiterführenden Module im Bereich des Arbeitsrechts (insbesondere Module P13, P15, P18, P21.2 und P22.2), die Praxissemester im Personalwesen und für die spätere Bachelorthesis.</p>			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfung.			
SWS:	4	ECTS-Punkte:	6
Kontaktstunden:	56	Selbststudium:	124
Dauer:	1 Semester	Häufigkeit:	semesterweise

Modul P08 „Grundlagen der Zusammenarbeit in Organisationen“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
P08 Grundlagen der Zusammenarbeit in Organisationen		Prof. Dr. Graf	
Lern- und Kompetenzziele:			
<p>Die Studierenden sind am Ende des Moduls fähig,</p> <ul style="list-style-type: none"> • auf der Basis geeigneter Theorien und Modelle Störungen in der interpersonellen sowie inter-organisationalen, persönlichen oder virtuellen Zusammenarbeit zu analysieren und geeignete Interventionsmöglichkeiten zu identifizieren. • ein situativ angemessenes Verhalten in Gruppen zu reflektieren, um unter adäquater Beachtung der Interessen der innerbetrieblichen Partner interpersonale sowie organisationale Ziele zu erreichen, dabei die Verschiedenartigkeit in den Interessen und Bedürfnissen wahrzunehmen, einzuschätzen und zu nutzen. • Interaktionsprozesse zwischen Individuen und Arbeitsgruppen innerhalb der Organisation auf der Basis sozial- und kommunikationspsychologischer Grundlagen zu analysieren und zu lenken sowie • Konflikte in der Organisation mittels grundlegender Techniken der Mediation und Verhandlungsführung zu lösen. <p>Die Studierenden werden dazu angeregt, ihre eigenen Verhaltens- und Kommunikationsstile sowie ihre Rolle im Team zu hinterfragen, Verständnis für die eigene Teamrolle zu entwickeln und auf dieser Basis persönliche Strategien zu entwickeln, um konstruktiv, effektiv und bewusst im organisationalen Umfeld zu agieren.</p>			
Inhalte:			
P08.1 Grundlagen der interpersonellen Zusammenarbeit		Prof. Dr. Graf	2 SWS Vorlesung
<p><u>Grundlagen:</u> Formen der interpersonellen Zusammenarbeit, Definition Team/Gruppe, Persönlichkeiten in Teams, Merkmale erfolgreicher Teams, interpersonale Kommunikation. <u>Rolle von:</u> Führungskräften, externen Trainern und Beratern. <u>Zusammenarbeit gestalten:</u> Einfluss auf die interpersonelle Zusammenarbeit, (Gruppen)-Zusammensetzung, Entwicklungsprozesse, Strukturformen besondere Formen der Zusammenarbeit, internationale Zusammenarbeit. <u>Interventionsmöglichkeiten:</u> Teambuilding, Teamentwicklung.</p>			
P08.2 Konfliktmanagement und Mediation		Prof. Dr. Call	2 SWS Vorlesung
<p>Formen, Inhalte und Funktionen von Konflikten in Organisationen, Methoden der Konfliktanalyse, Stadien der Konfliktentwicklung, Strategien der Konfliktlösung und mögliche Interventionen, Prinzipien und Modelle der Mediation, Grundlagen von Argumentations- und Verhandlungstechniken nach dem Harvard-Ansatz.</p>			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Vorlesung in seminaristischer Form, selbstständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele; ggf. Sonderveranstaltung „Outdoortraining“.		K120, ggf. ergänzt durch semesterbegleitende Einsendeaufgaben	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Keine		2. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Die Inhalte dieses Moduls bilden die Grundlage für die Module P12, P14, P16, P23 sowie das Praxissemester im Unternehmen oder eine spätere, thematisch einschlägige Bachelorthesis.			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfung.			
SWS:	4	ECTS-Punkte:	6
Dauer:	1 Semester	Kontaktstunden:	56
		Häufigkeit:	semesterweise
		Selbststudium:	124

Modul P09 „Schuldrecht“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
P09 Schuldrecht		Prof. Dr. Call	
Lern- und Kompetenzziele:			
Die Studierenden sind am Ende des Moduls fähig, <ul style="list-style-type: none"> • das in der Praxis von Wirtschaftsjuristen erforderliche Grundwissen im Bereich des Allgemeinen und Besonderen Schuldrechts zu erläutern. • rechtliche Problemstellungen aus dem gesamten Bereich des Schuldrechts zu verstehen und diese einer praxisgerechten Lösung zuzuführen. • die von Ihnen selbständig entwickelten rechtlichen Lösungen zu formulieren und darzulegen. 			
Inhalte:			
P09.1 Bürgerliches Recht - Schuldrecht AT inkl. Übung	Prof Dr. Call	2 SWS Vorlesung	
Grundlagen und Regelungsbereich des Schuldrechts, Begründung von Schuldverhältnissen, Entstehung gesetzlicher Schuldverhältnisse, Inhalt von Schuldverhältnissen, Beendigung von Schuldverhältnissen, Störungen von Schuldverhältnissen, insbesondere Recht der Unmöglichkeit, Recht des Verzuges, Nebenpflichtverletzungen und Schlechtleistung, Exkurs zu §§ 249 ff. BGB, Ersatz vergeblicher Aufwendungen, Störung der Geschäftsgrundlage. Mehrheit von Gläubigern und Schuldern, Beteiligung Dritter am Schuldverhältnis, insbesondere Abtretung und Vertrag mit Schutzwirkung zu Gunsten Dritter. Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen, Verbraucherschutz			
P09.2 Bürgerliches Recht - Schuldrecht BT inkl. Übung	Prof. Dr. Pierson	2 SWS Vorlesung	
Grundlagen vertraglicher Schuldverhältnisse: Kaufvertrag nebst Leistungsstörungenrecht, Darlehensvertrag, Schenkung, Mietvertrag und Leihe, Dienst-, Werk- und Geschäftsbesorgungsvertrag, Auftrag. Grundlagen gesetzlicher Schuldverhältnisse: Geschäftsführung ohne Auftrag, ungerechtfertigte Bereicherung, unerlaubte Handlung.			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Vorlesung, Lehrgespräch, Ausgabe von Fällen mit Besprechung der Lösungen, Inhaltsvermittlung wird begleitet mittels Skripten.		K180	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Teilnahme am Modul P01		2. und 3. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Die Inhalte des Moduls sind Voraussetzung für die weiterführenden Module im Bereich des Privatrechts einschließlich des Verfahrensrechts. Das Modul ist auch Bestandteil der Studiengänge Recht, Finanzmanagement und Steuern (Abschluss LL.B.) sowie Wirtschaftsrecht (Abschluss LL.B.)			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfung.			
SWS:	4	ECTS-Punkte:	6
Kontaktstunden:	56	Selbststudium:	124
Dauer:	2 Semester	Häufigkeit:	semesterweise

Modul P10: „Schlüsselqualifikationen und Englische Rechts- und Wirtschaftssprache“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
P10 Schlüsselqualifikationen und Englische Rechts- und Wirtschaftssprache		DozentInnen des Sprachenzentrums (Verantwortlich: Leitung des SZ)	
Lern- und Kompetenzziele:			
Die Studierenden sind am Ende des Moduls fähig, <ul style="list-style-type: none"> • Projekte zu strukturieren, zu steuern, auf Abweichungen zu analysieren und zu dokumentieren. • sich vor größeren Personengruppen gewandt auszudrücken und überzeugend zu präsentieren. • zentrale Faktoren der interpersonellen Kommunikation in Gesprächen und Verhandlungen zu berücksichtigen. • sich qualifiziert im internationalen Kontext an Fachgesprächen zu beteiligen. • englischsprachige Fachliteratur zu rezipieren. • sich im Zusammenhang mit fachbezogenen Vorgängen in Wort und Schrift fachlich adäquat auszudrücken. • juristische Sachverhalte in englischer Sprache zu erörtern. 			
Inhalte:			
P10.1 Projektmanagement und Kommunikationstraining	Prof. Dr. Hohm	2 SWS Vorlesung	
<u>Einführung:</u> Inhalte und Aufgaben des Projektmanagements; Was ist ein Projekt? <u>Projektdefinition und -vorbereitung:</u> Projektziele, Situationsanalyse, Projektphasen und -meilensteine, Teamzusammenstellung und Projektorganisation; <u>Projektplanung:</u> Strukturplan, Ablaufplan, Terminplan, Kostenplan; <u>Projektsteuerung und -kontrolle:</u> Inhaltliche Steuerung, Terminkontrolle, Kostenkontrolle, Projektabschluss; <u>Projektkommunikation:</u> Rede- und Präsentationsformen im Projekt, Hilfsmittel bei Präsentationen, Verhandlungsführung, rhetorische Stilmittel, sonstige Mittel der Projektkommunikation.			
P10.2 Business English	DozentInnen des Sprachenzentrums	2 SWS Übung	
Reports (growth and development, reporting on progress, describing trends, graphs and charts), company organization, types of business organization, company structure, money and methods of payment, cash flow problems, loans, the business cycle, demographic challenges for economies, international markets, project management. Application process and CV. Festigung von sprachlichen Strukturen. Analyse aktueller Fachliteratur. Hinzu kommen studiengangspezifische Vertiefungsthemen, z.B. mergers and acquisitions, human resources, finance and investment.			
P10.3 English for Law	DozentInnen des Sprachenzentrums	2 SWS Übung	
Types of law, bodies of law, the Common Law legal system, legal research and writing, criminal law, law of tort, contract law (formation, breach, remedies), employment law, constitutional law: the UK constitutional system .			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Lehrveranstaltung in seminaristischer Form, die den vier sprachlichen Grundkompetenzen - Hörverständnis, mündlicher Ausdruck, Leseverstehen und schriftlicher Ausdruck - Rechnung trägt.		P10.1 R4 P10.2 K90 P10.3 K90	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Schulenglisch auf dem zur Erlangung der deutschen Hochschulreife erforderlichen Niveau (= GER Stufe B 2).		2. und 3. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Unabdingbare Voraussetzung zur Lektüre englischsprachiger Lehrbücher und Fachzeitschriftenartikel sowie zum Verständnis englischsprachiger Vorträge bzw. zur aktiven Teilnahme an Fachgesprächen und Fachdiskussionen. Das Modul ist auch Bestandteil des Studiengangs Recht, Finanzmanagement und Steuern (Abschluss LL.B.)			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modul-Teilprüfungen			
SWS: 6	ECTS-Punkte: 6	Kontaktstunden: 84	Selbststudium: 96
Dauer: 2 Semester		Häufigkeit: semesterweise	

Modul P11 „Grundlagen Rechnungswesen“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
P11 Grundlagen Rechnungswesen		Prof. Dr. Aldinger	
Lern- und Kompetenzziele:			
<p>Die Studierenden sind am Ende des Moduls fähig,</p> <ul style="list-style-type: none"> • den Aufbau, die Aufgaben und die Grundbegriffe des internen und externen Rechnungswesens zu erklären. • eine handelsrechtliche Bilanz sowie Gewinn- und Verlustrechnung zu erstellen und in den Gesamtzusammenhang eines Jahresabschlusses einzuordnen sowie einzelne Positionen angemessen zu erläutern und zu beurteilen. • die Struktur und die Systeme der Kosten- und Leistungsrechnung zu kennen, zu erläutern und zu beurteilen. • die Kostenarten-, Kostenstellen- und Kostenträgerrechnung durchzuführen. • Grundsätze und Anwendungsfälle von Voll- und Teilkostenrechnungssystemen zu kennen, zu erläutern und zu beurteilen. 			
Inhalte:			
P11.1 Buchführung und Bilanzierung		Prof. Dr. Aldinger	2 SWS Vorlesung
<p><u>Grundlagen des betrieblichen Rechnungswesens:</u> Aufgaben, Bereiche und Grundgrößen des betrieblichen Rechnungswesens, Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung. <u>Grundlagen der Finanzbuchführung:</u> Bedeutung der Finanzbuchführung, Inventur, Inventar und Bilanz, Buchungen auf Bestands- und Erfolgskonten. <u>Organisation der Buchführung.</u> <u>Buchtechnische Behandlung der Umsatzsteuer:</u> Wesen der Umsatzsteuer, Buchung der Umsatzsteuer im Warenbeschaffungs- und -absatzbereich. <u>Buchungen in wichtigen Sachbereichen der Unternehmung:</u> Beschaffungs- und Absatzbereich, Sachanlagen, Personalbereich.</p> <p><u>Grundlagen des handelsrechtlichen Jahresabschlusses:</u> Zweck, Aufgaben, Adressaten sowie Bestandteile. <u>Bilanzierungs- und Bewertungsvorschriften des Jahresabschlusses:</u> Grundlagen, Bilanzierung ausgewählter Positionen des Anlage- und Umlaufvermögens, des Eigen- und Fremdkapitals sowie der Rechnungsabgrenzungsposten.</p>			
P11.2 Kosten- und Leistungsrechnung		Prof. Dr. Aldinger	2 SWS Vorlesung
<p><u>Grundlagen der Kosten- und Leistungsrechnung (KLR):</u> Aufgaben und Grundbegriffe, Abgrenzungsrechnung, kalkulatorische Kosten. <u>Struktur und Systeme der Kosten- und Leistungsrechnung:</u> Komponenten von Kostenrechnungen, Systeme der Kostenrechnung, Besonderheiten der Leistungsrechnung. <u>Kostenarten-, Kostenstellen-, Kostenträgerrechnung (Vollkostenrechnung):</u> Zielsetzung und Aufgaben der Kostenartenrechnung, Systematik der Kostenarten, Zielsetzung und Aufgaben der Kostenstellenrechnung, Betriebsabrechnungsbogen als Instrument der Kostenstellenrechnung, Zielsetzung und Aufgaben der Kostenträgerrechnung, Verfahren der Kostenträgerstückrechnung. <u>Systeme der Teilkostenrechnung:</u> Vergleich zwischen Voll- und Teilkostenrechnung, Methoden der Teilkostenrechnung, Anwendungsfelder der Deckungsbeitragsrechnung.</p>			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Vorlesung und Übungen in Form von Einzel- und Gruppenarbeiten sowie praxisorientierte Fallbeispiele.		P11.1 K90, ggf. ergänzt durch semesterbegleitende Einsendearbeiten P11.2 K90, ggf. ergänzt durch semesterbegleitende Einsendearbeiten.	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
keine		2. und 3. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Die Inhalte des Moduls sind Voraussetzung für die weiterführenden Veranstaltungen im Bereich Rechnungswesen und Controlling, insbesondere P23.			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfungen			
SWS:	4	ECTS-Punkte:	4
Kontaktstunden:	56	Selbststudium:	64
Dauer:	2 Semester		Häufigkeit: semesterweise

Modul P12 „Personalgewinnung, -auswahl und -bindung“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:
P12 Personalgewinnung, -auswahl und -bindung		Prof. Dr. Graf
Lern- und Kompetenzziele:		
<p>Die Studierenden sind am Ende des Moduls fähig,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die wesentlichen Elemente einer erfolgreichen Personalgewinnung auf der Basis wissenschaftlich erprobter Wirkungszusammenhänge zu beschreiben, eine auf die Bedingungen der spezifischen Situation angepasste Empfehlung abzugeben, die Wirksamkeit der empfohlenen Maßnahmen mit Hilfe geeigneter Kennzahlen/ Indikatoren zu überprüfen und zu optimieren. • den Bewerbungsprozess für interne und externe Bewerber auf der Basis überprüfbarer Wirkungszusammenhänge sach- und zielgerecht zu gestalten, auf dieser Basis eine angemessene „Candidate Experience“ sowie einen qualitativ hochwertigen Auswahlprozess sicherzustellen. • den Integrationsprozess der neu eingesetzten Mitarbeiter so zu gestalten, dass rasch ein angemessenes Leistungsniveau und eine gute Mitarbeiterbindung erreicht werden. • Instrumente und Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeiterbindung den Stakeholdern der eigenen Organisation situationsgerecht zu empfehlen und bei deren Einführung mitzuwirken. • Anforderungen von zu besetzenden Stellen qualifiziert zu analysieren und valide Anforderungsprofile zu erstellen. • Personalauswahlverfahren anhand ihrer Eignung und Güte zuverlässig zu beurteilen und unter angemessener Würdigung der betrieblichen Möglichkeiten sowie der Effizienz des Gesamtprozesses auszuwählen. • Eignungsfeststellungen mittels verschiedener Verfahren unter Berücksichtigung anerkannter Qualitätsstandards durchzuführen, darunter insbesondere Vorstellungsgespräch unter Verwendung geeigneter Interviewleitfäden zu simulieren, auszuwerten und eine zutreffende Einstellungsempfehlung abzugeben. 		
Inhalte:		
P12.1 Management der Personalgewinnung, -auswahl, -integration und -bindung	Prof. Dr. Aldinger	2 SWS Vorlesung
<p><u>Personalgewinnung und -auswahl:</u> Employer Branding, Personalmarketing, Recruiting, Sourcing, Organisation des Attraktions-, Bewerbungs-, Einstellungs- und Auswahlprozesses und Gestaltung einer attraktiven „candidate journey“. Kosten, Nutzen und Eignung diverser Auswahlverfahren unter Beachtung der jeweiligen situativen Bedingungen und der sozialen Validität, organisatorische Gestaltung des Auswahlprozesses inklusive der Beobachtungs- und Feedbacksysteme während der Probezeit, Auswahl und Schulung der beteiligten Personen, Entscheidung für die finale Übernahme, Umgang mit abgelehnten Bewerbern. <u>Personalintegration und -bindung:</u> Gestaltung des Onboarding-Prozesses, Grundlagen der Mitarbeiterbindung.</p>		
P12.2 Eignungsdiagnostik im Unternehmen	Prof. Dr. Graf	2 SWS Vorlesung
<p><u>Wirtschaftspsychologische Grundlagen der Eignungsdiagnostik:</u> Messgütekriterien, Prozesse, Instrumente. <u>Verfahren der Eignungsdiagnostik:</u> Konstruktions-, simulations- und biografieorientierte Verfahren der Eignungsdiagnostik, Erhebung und Operationalisierung der Anforderungen, Auswahl des eignungsdiagnostischen Verfahrens, Durchführung der Eignungserhebung. <u>Vertiefung Eignungsdiagnostik:</u> Einstellungsinterviews, Multimodales Interview.</p>		
P12.3 Transfer zur Eignungsdiagnostik	Prof. Dr. Graf	1 SWS Übung
<p>Die Studierenden führen basierend auf ihren Kenntnissen aus dem Modul P12 eine eignungsdiagnostische Untersuchung durch. Basierend auf einer zu erstellenden theoriebasierten Stellenanalyse wird mittels eines ausgewählten eignungsdiagnostischen Verfahrens eine Eignungsfeststellung für einen Bewerber durchgeführt und ausgewertet.</p>		
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:
Vorlesung in seminaristischer Form, selbstständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele		P12.1 und P12.2: K120 P12.3: H4, ggf. ergänzt durch M20
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:
Module P02, P04, P06, P07, P08		3. Semester

Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:

Die Inhalte dieses Moduls bilden die Grundlage für ein einschlägiges Praxissemester im Unternehmen oder eine spätere, thematisch einschlägige Bachelorthesis.

Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:

Bestehen der Modulprüfung

SWS: 5	ECTS-Punkte: 8	Kontaktstunden: 70	Selbststudium: 170
---------------	-----------------------	---------------------------	---------------------------

Dauer: 1 Semester	Häufigkeit: semesterweise
--------------------------	----------------------------------

Modul P13 „Kollektives Arbeitsrecht“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
P13 Kollektives Arbeitsrecht		Prof. Dr. Litschen	
Lern- und Kompetenzziele:			
Die Studierenden sind am Ende des Moduls fähig, <ul style="list-style-type: none"> • mit den Instrumenten des kollektiven Arbeitsrechtes arbeiten zu können. • die rechtliche Bedeutung des kollektiven Arbeitsrechts (Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung) einzuordnen. • die Arbeit des Betriebsrates in der betrieblichen Mitbestimmung zu erläutern. • betriebliche Sachverhalte auf mögliche Mitbestimmungstatbestände zu ergründen. • das Verhältnis des kollektiven Arbeitsrecht zu anderen Rechtsquellen zu bestimmen und dementsprechend arbeitsrechtliche Fragestellungen bearbeiten können. 			
Inhalte:			
P13.1 Betriebsverfassungsrecht	Prof. Dr. Litschen	2 SWS Vorlesung	
Mitbestimmung in Deutschland, BetrVG, Geltungsbereich, Begriff Betriebsrat, Gesamt- und Konzernbetriebsrat, Rechte und Pflichten des Betriebsrats, Betriebsratswahl und -anfechtung, Kostenübernahme durch den Arbeitgeber, Informations- und Anhörungsrechte des Betriebsrats, Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, Personelle Einzelmaßnahmen nach § 87 BetrVG, Sonstiges Mitbestimmungsrechte; Einigungsstellenverfahren: Abgrenzung erzwingbares und freiwilliges Verfahren, Personelle Zusammensetzung, Errichtung der Einigungsstelle, innerbetriebliche Einigung und Verfahren nach § 98 ArbGG, Offensichtliche Unzuständigkeit der Einigungsstelle, Rechtskontrolle; Europäischer Betriebsrat; Mitbestimmung auf Unternehmensebene; Rechte der Schwerbehindertenvertretung, Integrationsvereinbarung.			
P13.2 Tarif- und Arbeitskampfrecht	Prof. Dr. Litschen	2 SWS Vorlesung	
Historische Entwicklung des koll. Arbeitsrechts, Unterscheidung kollektives/individuelles Arbeitsrecht, Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG, Recht der Koalitionen, Tarifvertragsgesetz, Geltung von Tarifverträgen, Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität, Öffnungsklausel im Tarifvertrag, Recht der Bezugnahmeklausel, Sperrwirkung der §§ 87 Abs. 1 Satz 1, 77 Abs. 3 BetrVG, Arbeitskampf, Streik, Aussperrung, Inhalte von Tarifverträgen.			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Vorlesung in seminaristischer Form		H 3	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Module P03, P05		3. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Die Inhalte dieses Moduls bilden die Grundlage für die weiterführenden Module im Bereich Arbeitsrechts (P15, P18, P21, P22) und für ein einschlägiges Praxissemester im Unternehmen oder eine spätere, thematisch einschlägige Bachelorthesis.			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfung			
SWS:	4	ECTS-Punkte:	6
Kontaktstunden:	56	Selbststudium:	124
Dauer:	1 Semester	Häufigkeit:	semesterweise

Modul P14 „Personalentwicklung“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:
P14 Personalentwicklung		Prof. Dr. Aldinger
Lern- und Kompetenzziele:		
<p>Die Studierenden sind am Ende des Moduls fähig,</p> <ul style="list-style-type: none"> den Nutzen einer guten Personalentwicklung für die Unternehmensentwicklung qualifiziert darzustellen, zu begründen, den Erfolg der PE-Maßnahmen auf Wirksamkeit und Effizienz zu evaluieren und geeignete Indikatoren / Kennzahlen zu entwickeln. Prozesse zur Analyse des individuellen sowie des organisatorischen PE-Bedarfs unter Einbeziehung der Interessen verschiedener Stakeholder sowie der organisationalen Rahmenbedingungen zu beschreiben und hinsichtlich ihrer Akzeptanz, Effektivität und Effizienz zu beurteilen. darzustellen, wie auf der Basis von Leistungs- und Potenzialanalysen unter Einbeziehung wissenschaftlicher Methoden der individuelle PE-Bedarf von Mitarbeitern ermittelt werden kann. Basistechniken der Personalentwicklung inkl. der zugrundeliegenden psychologischen Wirkungsmechanismen zu beschreiben, auf der Basis von Leistungs- und Potentialanalysen geeignete Instrumente und Basistechniken der Personalentwicklung zu identifizieren und einen sach- und situationsgerecht angemessenen Einsatz zu empfehlen, einschließlich möglicher beabsichtigter und unbeabsichtigter Nebeneffekte. die Grundlagen von Kompetenzmanagementsystemen zu erläutern, kritisch zu reflektieren und sinnvoll in das HR-Umfeld zu einzuordnen. die Stakeholder im Unternehmen hinsichtlich einer transferfördernden Gestaltung des Lern- und Arbeitsumfeldes zu beraten. Berufsausbildungen von Auszubildenden kompetent zu organisieren und zu begleiten. <p>Im Zuge der Transferveranstaltungen trainieren die Studierenden zudem ihr analytisches Denkvermögen, die Techniken des wissenschaftlichen Arbeitens, die Kommunikations- und IT- gestützten Präsentationskompetenzen sowie ihre Teamfähigkeit bei der Lösung von Fallstudien im Rahmen der Kleingruppenarbeit.</p>		
Inhalte:		
P14.1 Management der Personalentwicklung	Prof. Dr. Aldinger	2 SWS Vorlesung
<p><u>Grundlagen:</u> Definition und Erfolgsfaktoren der Personalentwicklung, Analyse des PE-Bedarfs mit den Aspekten Organisationsanalyse (Unternehmens- und Kompetenzentwicklung), Aufgaben- und personale Analyse (Leistungs-/Potenzialbeurteilung), Talentförderung, Laufbahn- und Nachfolgeplanung, Basistechniken der Personalentwicklung auf personeller und organisationaler Ebene, Sicherung des Transfererfolges, Evaluation der Personalentwicklung.</p> <p><u>Personalentwicklung für besondere Personengruppen:</u> Auszubildende (Berufsausbildung im Unternehmen), Nachwuchsführungskräfte/ Führungskräfte/Experten; Personalentwicklung analog zu den Berufs-/Lebensphasen oder -situationen der Mitarbeiter.</p> <p><u>Ausgewählte Aspekte der individuellen Personalentwicklung:</u> Auslandsaufenthalte als spezielle Methode der Personalentwicklung; leistungsgeminderte Mitarbeiter / Personalentwicklung während des Betrieblichen Eingliederungsmanagements.</p> <p><u>Ausgewählte Aspekte der kollektiven Personalentwicklung:</u> Personalentwicklung als Instrument des Change-Managements bei technischen und / oder organisatorischen Änderungen; Personalentwicklung als Instrument zur Verbesserung der Mitarbeiterbindung.</p>		
P14.2 Instrumente der Personalentwicklung	Prof. Dr. Graf	2 SWS Vorlesung
<p><u>Grundlagen:</u> Ziele und Funktionen der Personalentwicklung in Organisationen, Beitrag der Personalentwicklung zur Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit, Commitment. psychologisches Konzept des Lernens, Kompetenzorientierung, Methoden der Kompetenzentwicklung und -förderung.</p> <p><u>Ausgewählte Instrumente und Konzepte der Personalentwicklung:</u> Development- und Selektionscenter (Qualitätskriterien und -standards berufsbezogener Eignungsbeurteilungen unter Berücksichtigung der DIN 33430, weitere Instrumente der Leistungs- und Potenzialanalyse), Feedbackinstrumente, besondere Formen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, Evaluation und Qualitätsmanagement der Personalentwicklungsmaßnahmen.</p>		
P14.3 Transfer zur Personalentwicklung	Prof. Dr. Aldinger	2 SWS Seminar
<p>Die Studierenden vertiefen in einem Seminar ihr Wissen aus P14 durch die selbstständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte. Praxisnahe Problemstellungen liefern die Möglichkeit, in Kleingruppen theoretisches Wissen in Fallbeispiele und Fallstudien praktisch anzuwenden.</p>		

Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Vorlesung in seminaristischer Form, selbstständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele. P14.1: Vorträge von Unternehmensvertretern nach Verfügbarkeit.		P14.1 und P14.2: K120, ggf. ergänzt durch semesterbegleitende Einsendearbeiten P14.3: R4	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Module P04 und P11		3. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Die Inhalte dieses Moduls bilden die Grundlage für die weiterführenden Module im Bereich Personalmanagement und Personalpsychologie (bspw. P15, P16 und P23) und für die Praxissemester sowie für die Bachelorthesis.			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfung			
SWS:	6	ECTS-Punkte:	8
Kontaktstunden:	84	Selbststudium:	156
Dauer:	1 Semester	Häufigkeit:	semesterweise

Modul P15 „Spezielles Individualarbeitsrecht & Kündigungsschutz“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
P15 Spezielles Individualarbeitsrecht und Kündigungsschutz		Prof. Dr. Call	
Lern- und Kompetenzziele:			
Die Studierenden sind am Ende des Moduls fähig,			
<ul style="list-style-type: none"> zentrale arbeitsrechtliche Bestimmungen bei der Personalauswahl und -einstellung anzuwenden. Haftungsfragen im Arbeitsverhältnis zu verstehen und zu lösen. Vorschriften des Arbeitsrechts (Entgeltfortzahlungsgesetz, Bundesurlaubsgesetz, Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) anzuwenden. Pflichten und Rechte des Arbeitnehmers im Verlauf des Arbeitsverhältnisses zutreffend nachzuvollziehen. die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden relevanten Straftatbestände zu kennen. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtssicher zu gestalten. 			
Inhalte:			
P15 Spezielles Individualarbeitsrecht und Kündigungsschutz		Prof. Dr. Call	4 SWS Vorlesung
<p><u>Anbahnung und Begründung des Arbeitsverhältnisses:</u> Einstellung eines Bewerbers, Fragerecht, Parteien des Arbeitsverhältnisses, Arten der Arbeitsverhältnisse, Faktisches Arbeitsverhältnis, Abgrenzung Arbeitnehmer- Freie Mitarbeiter, Arbeitnehmerüberlassung, Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, Abmahnung – Ermahnung – Rüge, Umgang mit Schlechtleistern/Low-Performern, Innerbetrieblicher Schadensausgleich, Arbeitnehmerhaftung, Arbeitgeberhaftung, Entgeltfortzahlungsgesetz, Urlaubsrecht, Gleichbehandlungsgrundsatz, Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG), Betr. Übung, Wettbewerbsverbote, Grundzüge des Wirtschaftsstrafrechts;</p> <p><u>Beendigung eines Arbeitsverhältnisses:</u> Übersicht der einzelnen Beendigungsmöglichkeiten, Befristung nach TzBfG mit/ohne sachlichen Grund, Beendigungskündigung und Änderungskündigung, Aufhebungsvertrag/Abwicklungsvertrag, Folgen der Beendigung nach SGB III, Anfechtung des Arbeitsverhältnisses; Wiedereinstellungsanspruch; Zeugnisrecht, ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber, allgemeiner Kündigungsschutz nach dem KSchG, Anwendbarkeit des KSchG, personenbedingte Kündigung, verhaltensbedingte Kündigung (Abmahnung), betriebsbedingte Kündigung (soziale Auswahl); außerordentliche Kündigung, Änderungskündigung gem. § 2 KSchG; Besonderer Kündigungsschutz von Mitgliedern oder Wahlbewerbern der Betriebsverfassungsorgane, Mutterschutz, Elternzeit, schwerbehinderte Menschen, Anhörung des Betriebsrats, Nachschieben von Kündigungsgründen; Verhältnis zwischen ordentlicher und außerordentlicher Kündigung, Umdeutung der Kündigung gem. § 140 BGB, Kündigungsschutzklage, Klagefrist gem. § 4 S. 1 KSchG, Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Kündigungsschutzprozess durch Gerichtsurteil.</p>			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Vorlesung in seminaristischer Form		K180	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Modul P05, P07		5. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Die Inhalte dieses Moduls bilden die Grundlage für die Praxisphase und das Praxissemester im Personalwesen oder in der Rechtsabteilung sowie für die Bachelorthesis.			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfung			
SWS:	4	ECTS-Punkte:	6
Kontaktstunden:	56	Selbststudium:	124
Dauer:	1 Semester	Häufigkeit:	semesterweise

Modul P16 „Personalplanung & Leistungs- & Vergütungsmanagement“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:
P16 Personalplanung und Leistungs- und Vergütungsmanagement		HR neu
Lern- und Kompetenzziele:		
<p>Die Studierenden sind am Ende des Moduls fähig,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die wesentlichen Grundbegriffe des Themengebietes anhand von Beispielen zu erläutern sowie die Verbindung zur Unternehmensstrategie und zum Unternehmenserfolg darzustellen. • die wesentlichen Wirkungszusammenhänge des Themengebietes sowie der darauf aufbauenden Prozesse auf der Grundlage von theoretischen Modellen und/oder Best-Practice-Analysen darzustellen, auf praktische Beispiele anzuwenden, kritisch zu reflektieren und auf der Grundlage geeigneter Indikatoren, im Hinblick auf die angestrebten Ziele, zu evaluieren und auf dieser Basis Maßnahmen zur Verbesserung des Vorgehens zu entwickeln. • die Stakeholder im Unternehmen hinsichtlich einer leistungsfördernden Gestaltung des Arbeitsumfeldes sowie der Leistungsbeurteilungs- und Vergütungssysteme zu beraten. • die im Rahmen der Personalplanung relevanten Entscheidungsträger im Unternehmen hinsichtlich des Aufbaus einer Personalstruktur zu beraten, die auf aktuelle Herausforderungen flexible Reaktionen ermöglicht. • die relevanten Stakeholder zu identifizieren, einzuschätzen und auf eine angemessene Einbeziehung dieser zu achten. <p>Im Zuge der Transferveranstaltungen trainieren die Studierenden zudem ihr analytisches Denkvermögen, Techniken des wissenschaftlichen Arbeitens, ihre Problemlösefähigkeit, Kommunikations- und IT-gestützte Präsentationskompetenzen sowie ihre Teamfähigkeit im Rahmen der Kleingruppenarbeit.</p>		
Inhalte:		
P16.1 Personalplanung und Personaleinsatzplanung	HR neu	2 SWS Vorlesung
<p><u>Grundlagen und Einflussfaktoren</u> auf die strategische und operative Personalplanung. <u>Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung, Personaleinsatzplanung</u>: traditionelle und moderne Formen (z.B. Schichtsysteme, Gleitzeitsysteme, mobile Einsatzorte und -zeiten). <u>Personalplanung und -einsatzplanung unter Berücksichtigung individueller oder kollektiver besonderer Situationen</u>: z. B. Schwangerschaft, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Schwerbehinderung, Leistungseinschränkung, besondere Arbeitsmodelle (z. B. Langzeitkonten, Deferred Compensation Modelle), Kurzarbeit. <u>Strategische Aspekte</u>: Gestaltung einer Personalstruktur, die flexible Reaktionen auf wechselnde Personalbedarfe ermöglicht.</p>		
P16.2 Leistungs- und Vergütungsmanagement	HR neu	2 SWS Vorlesung
<p><u>Grundlagen</u>: Verbindung zwischen Unternehmenszielen und Vergütungsstrategie, Aufbau und Pflege von Mitarbeiter- und Leistungsbeurteilungssystemen (für verschiedene Mitarbeitergruppen) und deren Ausrichtung am Unternehmenserfolg, Aufbau und Pflege von Stellen- und Arbeitsbewertungssystemen, (weitere) Einflussgrößen auf die Vergütung, Einfluss und Rolle externer und interner Stakeholder (z. B. Staat, Gewerkschaften, Betriebsräte, Kunden), rechtliche Aspekte. <u>Besondere Vergütungsformen</u>: (Compensation & Benefits) für verschiedene Mitarbeitergruppen, Rolle der „Nebenleistungen“ (z.B. Umzugsvergütungen, Altersversorgung; Urlaubstage; Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Boni für Betriebszugehörigkeit, Gesundheitsleistungen, Bereitstellung von Wohnraum, Kinderbetreuung, Urlaubsquartiere, Dienstwagen, weitere Elemente des „geldwerten Vorteils“). <u>Vergütungskonzepte und Mitarbeitermotivation</u>: Theoretische Fundierung und praktische Ausgestaltungsmöglichkeiten in der konkreten, betrieblichen Situation.</p>		
P16.3 Transfer zur Personalplanung sowie Leistungs- und Vergütungsmanagement	HR neu	1 SWS Seminar
<p>Die Studierenden vertiefen in einem Seminar ihr Wissen aus P16 durch die selbstständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte. Praxisnahe Problemstellungen liefern die Möglichkeit, in Kleingruppen theoretisches Wissen in Fallbeispielen und Fallstudien praktisch anzuwenden, Lösungen zu erarbeiten und auf der Basis nachvollziehbarer Indikatoren zu evaluieren.</p>		

Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Referate/Hausarbeiten in geringem Umfang, Diskussionen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Bearbeitung von Fallbeispielen, P16.2: Vorträge von Unternehmensvertretern nach Verfügbarkeit.		P16.1; P16.2: K180, ggf. semesterbegleitende Einsendearbeiten P16.3: R4	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
P02, P06, P08, P11, P14		5. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Die Inhalte dieses Moduls bilden die Grundlage für die weiterführenden Module im Bereich Personalmanagement und Personalpsychologie (bspw. P23) und für ein einschlägiges Praxissemester sowie eine einschlägige Bachelorthesis.			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfung			
SWS:	5	ECTS-Punkte:	8
Kontaktstunden:	70	Selbststudium:	170
Dauer:	1 Semester	Häufigkeit:	semesterweise

Modul P17 „Sachenrecht“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
P17 Sachenrecht		Prof. Dr. Imhof	
Lern- und Kompetenzziele:			
<p>Die Studierenden sind am Ende des Moduls fähig,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die für die Erfüllung von Verträgen geeigneten sachenrechtlichen Gestaltungen zu erläutern und Vereinbarungen dazu zu entwerfen. • Eigentums- und Besitzverhältnisse zu analysieren und zu gegebenen Sachverhalten interessengerechte, praxisnahe Bewertungen vorzunehmen und Handlungsvorschläge zu unterbreiten. • die Sicherungsfunktion des Eigentums für die mit der Rechtsübertragung verbundenen schuldrechtlichen Geldforderung zu verstehen und die Gestaltungsmöglichkeiten für Gläubiger und Schuldner zu analysieren. • Störungen des Eigentums und des Besitzes einer vertretbaren Bewertung unter Berücksichtigung der schuldrechtlichen Anspruchsgrundlagen zu bewerten. 			
Inhalte:			
P17.1 Bürgerliches Recht - Sachenrecht		Prof. Dr. Imhof	2 SWS Vorlesung
<p>Struktur und Prinzipien des Sachenrechts. Grundlagen des Rechts der beweglichen Sachen: Besitz und Eigentum, Herausgabeansprüche, rechtsgeschäftliche und gesetzliche Eigentumserwerbstatbestände, gutgläubiger Erwerb des Eigentums; Arten des Eigentumsvorbehalts, Entstehung, Übertragung und gutgläubiger Erwerb des Eigentums-Anwartschaftsrechts. Das rechtsgeschäftlich und gesetzlich begründete Pfandrecht, Entstehungsvoraussetzungen und Bedeutung für die Praxis. Die Sicherungsübereignung einschließlich der sicherungsweisen Übertragung des Anwartschaftsrechts, Wirksamkeits- und Durchsetzungshindernisse, insbesondere die Kollision mit anderen Sicherungsmitteln. Prinzipien des Grundstücksrechts. Grundzüge des Eigentümer-Besitzer-Verhältnisses. Die Störerhaftung und ihre Bedeutung für andere absolut geschützte Rechte.</p>			
P17.2 Bürgerliches Recht – Übung für Fortgeschrittene		Prof. Dr. Imhof	2 SWS Vorlesung
<p>Zur Vertiefung der im Rahmen der Vorlesungen im Bürgerliches Recht vermittelten Inhalte werden in der Veranstaltung begleitend Fallstellungen bearbeitet und diskutiert, um den theoretischen Stoff durch praktische Übung zu festigen und zu vertiefen.</p>			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Vorlesung, Lehrgespräch, Ausgabe von Fällen mit Besprechung der Lösungen, Inhaltsvermittlung wird begleitet mittels Skripten.		K120	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Teilnahme an den Veranstaltungen zu P01 und zu P09		5. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
<p>Die Inhalte des Moduls sind Voraussetzung für die weiterführenden Module im Bereich des Privatrechts einschließlich des Verfahrensrechts. Das Modul ist auch Bestandteil des Studiengangs Recht, Finanzmanagement und Steuern (Abschluss LL.B.)</p>			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfung			
SWS:	4	ECTS-Punkte:	5
Kontaktstunden:	56	Selbststudium:	94
Dauer:	1 Semester	Häufigkeit:	semesterweise

Modul P18 „Sicherheit und Vorsorge im Arbeitsverhältnis“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
P18 Sicherheit und Vorsorge im Arbeitsverhältnis		Prof. Dr. Litschen	
Lern- und Kompetenzziele:			
<p>Die Studierenden sind am Ende des Moduls fähig,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sachverhalte des Arbeitsschutzes in der Praxis zu identifizieren. • zu erkennen, wann Schutzmechanismen aus arbeitsrechtlicher Sicht greifen und diesbezügliche Pflichten bzw. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers zu benennen. • Grundbegriffe (Unverfallbarkeit, Wartezeit, etc.) der betrieblichen Altersversorgung zu erläutern. • die verschiedenen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung zu unterscheiden. • einfache arbeitsrechtliche Problemstellungen zu lösen. 			
Inhalte:			
P18.1 Recht des Arbeits- und Datenschutzes		Prof. Dr. Litschen	2 SWS Vorlesung
<p>Erhebung von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten, gesetzliche Regelungen zur Nutzung von E-Mail und Internetdiensten am Arbeitsplatz, Recht auf informationelle Selbstbestimmung, Personalakte, Videoüberwachung am Arbeitsplatz, Datenschutz bei Leistungs- und Verhaltenskontrollen, Überwachung von Telekommunikation, Netzwerke- und PC-Überwachung, Recht der Arbeitssicherheit, Aufgaben des Betriebsrats beim Arbeitsschutz, Unterweisungen, menschengerechte Gestaltung von Arbeit, Unfallverhütungsvorschriften, Überwachung des Arbeitsschutzes im dualen System, Ergonomie, Verhältnis- und Verhaltensprävention, Betriebsarzt, Nichtraucherchutz, Berufskrankheiten, Gesundheitsschutz und Sicherheit von Zeitarbeitnehmern, Schutz von Jugendlichen, Schutz von Schwangeren bei der Arbeit, Gefährdungen am Arbeitsplatz, EU-Richtlinien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.</p>			
P18.2 Recht der betrieblichen Altersversorgung		Prof. Dr. Breitkopf	2 SWS Vorlesung
<p>Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung, Betriebsrentengesetz, arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen, Begründung der Versorgungszusage, Zusagearten, Finanzierung, Entgeltumwandlung, Durchführungswege, Unverfallbarkeit der Anwartschaft, Veränderung von Versorgungszusagen, Insolvenzversicherung, Beendigung von Versorgungszusagen, Übertragung auf Dritte, Leistungen im Versorgungsfall, Gestaltung von Versorgungszusagen.</p>			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Vorlesung in seminaristischer Form		K180	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Teilnahme an den Modulen P05 und P13		5. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Die Inhalte dieses Moduls bilden die Grundlage für ein einschlägiges Praxissemester im Unternehmen oder eine spätere, thematisch einschlägige Bachelorthesis.			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfung			
SWS:	4	ECTS-Punkte:	6
Kontaktstunden:	56	Selbststudium:	124
Dauer:	1 Semester		Häufigkeit: semesterweise

Modul P19 „Handels- und Gesellschaftsrecht“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
P19 Handels- und Gesellschaftsrecht		Prof. Dr. Bartfeld	
Lern- und Kompetenzziele:			
Die Studierenden sind am Ende des Moduls fähig,			
<ul style="list-style-type: none"> das in der Wirtschaftspraxis erforderliche Grundwissen in wichtigen Bereichen des Wirtschaftsrechts, nämlich in den Bereichen Handels- und Gesellschaftsrecht zu beschreiben. Lebenssachverhalte auf ihre rechtliche Relevanz im Hinblick auf die vorgenannten Rechtsgebiete hin zu analysieren und einschlägige Fragestellungen unter Anwendung der in diesem Modul vermittelten Rechtskenntnisse fachgerecht zu beantworten. die handels-, gesellschafts-, steuer- und immaterialgüterrechtlichen Implikationen wirtschaftspraktischer Lebenssachverhalte zu erkennen, einzuordnen und zu erläutern. 			
Inhalte:			
P19.1 Handelsrecht	Prof. Dr. Huck	2 SWS Vorlesung	
<p><u>Das Handelsrecht</u>: Begriff, Wesensmerkmale, Rechtsquellen, Internationalisierung; <u>Die Rechtsfigur des Kaufmanns im Handelsrecht</u>: Kaufmann kraft betriebenem Handelsgewerbe, Kaufmann kraft (freiwillig) eingetragenen (Klein-)Gewerbe, Kaufmann kraft eingetragener Land- oder Forstwirtschaft, Fiktivkaufmann, (Personen-) Handelsgesellschaften, Formkaufleute, Kaufmann kraft Rechtsschein; <u>Handelsfirma</u>: Definition Firma, Firmengrundsätze, Firmenunterscheidbarkeit, Firmenwahrheit, Firmenbeständigkeit, Firmeneinheit, Firmenöffentlichkeit; <u>Inhaberwechsel und Firmenfortführung</u>: Haftung bei rechtsgeschäftlichem Erwerb, Erbenhaftung, Haftung bei Eintritt in das Geschäft eines Einzelkaufmanns; <u>Vertretung des Kaufmanns</u>: Formen, Umfang und Besonderheiten der Handlungsvollmacht. Die Prokura, Umfang, Beschränkungen, Widerruf und Erlöschen. Vollmacht von Ladenangestellten; <u>Das Handelsregister</u>: Publizitätswirkung, Allgemeine Rechtsscheingrundsätze; <u>Hilfspersonen des Kaufmanns</u>: Handelsvertreter, Handelsmakler, Vertragshändler, Kooperationsformen im außerbetrieblichen Bereich; <u>Das Handelsgeschäft</u>: Zustandekommen des Handelsgeschäfts, Zurückbehaltungsrecht, Kontokorrent und weitere Besonderheiten der Verzahnung zwischen BGB und Handelsrecht; <u>Der Handelskauf</u>: Anwendungsbereich, Rügeobliegenheit, Besonderheiten; <u>Kommissionsgeschäft</u>: Definition, Vertragsverhältnisse, Kommissionsvertrag zwischen Kommittent und Kommissionär, Ausführungsgeschäft zwischen Kommissionär und Drittem; <u>Besondere Handelsgeschäfte</u>: Frachtgeschäft, Speditionsgeschäft, Lagergeschäft; <u>Grundzüge des Zahlungsverkehrs</u>: Kreditkarte, Überweisungen, Lastschriften, SEPA.</p>			
P19.2 Gesellschaftsrecht	Prof. Dr. Bartfeld	2 SWS Vorlesung	
<p>Personengesellschaften GbR, OHG, KG und Stille Gesellschaft: Gründung, Geschäftsführung, Beschlussfassung, Vertretung, Haftung, Vertragsgestaltung. Kapitalgesellschaften GmbH und AG: Gründung, Organisationsverfassung einschließlich Beschlussfassung durch die Anteilseigner, Aufgaben der und Vertretung durch die Organe, Dienstverhältnis und Haftung der Organe, Finanzverfassung, insbesondere Kapitalaufbringung und -erhaltung, Vertragsgestaltung; Gesellschaftsrechtliche Mischformen, insbesondere GmbH & Co. KG, Grundzüge des Konzernrecht, Veräußerung von Unternehmen und Unternehmensteilen.</p>			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Vorlesung in seminaristischer Form		K180	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Modul P01 und P09		5. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
<p>Die Inhalte dieses Moduls bilden die Grundlage für ein einschlägiges Praxissemester im Unternehmen oder eine spätere, thematisch einschlägige Bachelorthesis. Das Modul ist auch Bestandteil der Studiengänge Recht, Finanzmanagement und Steuern (Abschluss LL.B.) sowie Wirtschaftsrecht (Abschluss LL.B.).</p>			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfung			
SWS:	4	ECTS-Punkte:	6
Kontaktstunden:	56	Selbststudium:	124
Dauer:	1 Semester		Häufigkeit:
		semesterweise	

Modul P20 „Methoden der empirischen Sozialforschung“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
P20 Methoden der empirischen Sozialforschung		HR neu	
Lern- und Kompetenzziele:			
<p>Die Studierenden sind am Ende des Moduls fähig,</p> <ul style="list-style-type: none"> wissenschaftliche Untersuchungen im Unternehmenskontext zu planen, die Umsetzung zu begleiten und die gewonnenen Daten zu interpretieren. Instrumente, Untersuchungen und Studien aus dem personalwirtschaftlichen und organisationalen Bereich hinsichtlich ihrer Güte zu bewerten. Kausalzusammenhänge an Beispielen des Unternehmenskontextes zu beschreiben. die Wirkungen personalwirtschaftlicher und organisationaler Maßnahmen hinsichtlich ihres Erfolges und Nutzen zu prognostizieren. die Wirkungen personalwirtschaftlicher und organisationaler Maßnahmen hinsichtlich der angestrebten Ziele zu evaluieren. 			
Inhalte:			
P20.1 Empirische Forschungsmethoden		HR neu	2 SWS Vorlesung
<p><u>Einführung in die Wissenschaftstheorie</u>: Begrifflichkeiten der empirischen Untersuchungen anhand des wissenschaftlichen Zirkels insb. Operationalisierung, Stichprobenwahl, quantitative und qualitative Methoden der Datenerhebung am Beispiel von Untersuchungen im Unternehmenskontext, messtheoretische Herausforderungen (z.B. Versuchsleiterartefakte, Testverfälschung, Urteilsfehler). <u>Ausgewählte Aspekte einzelner Datenerhebungsverfahren</u>: Fragebogenkonstruktion und Interviewführung, Qualität in der Datenerhebung und Auswertung (Gütekriterien). <u>Grundlagen der Evaluationsforschung</u>.</p>			
P20.2 Methoden der Datenauswertung & Erkenntnisgewinnung		HR neu	2 SWS Vorlesung
<p><u>Einführung in die Statistik und ihre Teilbereiche</u>: deskriptiv, induktiv, explorativ. <u>Überblick über die Methoden der deskriptiven Statistik</u>: Erstellung von Tabellen (Häufigkeits-/Kontingenztabellen) und Grafiken (Balken-/Kreisdiagramm, Histogramm, Box-Plot, Streudiagramm) inkl. Gestaltparameter (Schiefe, Wölbung), Berechnung zentraler Kennwerte von diskreten Verteilungen (Lage- und Streumaße), Berechnung von Zusammenhangsmaßen (Bravais-Pearson, Spearman, Kendall-tau), stetige Verteilungen. <u>Ergebnisbetrachtung und Prognosen</u> anhand von Korrelations- und Regressionsanalysen und χ^2-Anpassungstest mit MLM, Konfidenzschätzungen. <u>Einführung in ausgewählte Statistikprogramme</u>: z.B. MS Excel, SPSS.</p>			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Vorlesung in seminaristischer Form, selbstständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele.		Kombinationsprüfung, beispielsweise bestehend aus einer Hausarbeit H3 und einem Kurzvortrag je Teilmodul und einer mündlichen Modulprüfung M20 auf der Basis einer Fallstudie.	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Module P02, P04, P12, P14, P16		6. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Die Inhalte dieses Moduls bilden die Grundlage für das Modul P23, sowie für ein einschlägiges Praxissemester im Unternehmen oder eine spätere, thematisch einschlägige Bachelorthesis.			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modul-Teilprüfungen			
SWS:	4	ECTS-Punkte:	4
Kontaktstunden:	56	Selbststudium:	64
Dauer:	1 Semester		Häufigkeit: semesterweise

Modul P21 „Arbeitsrecht in der Praxis und in der Unternehmenskrise“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
P21 Arbeitsrecht in der Praxis und in der Unternehmenskrise		Prof. Dr. Breitkopf	
Lern- und Kompetenzziele:			
Die Studierenden sind am Ende des Moduls in der Lage, <ul style="list-style-type: none"> • Standardverträge und sonstige im Arbeitsrecht relevanten Dokumente praxisgerecht zu erstellen und Personalmaßnahmen umzusetzen, wobei sie die rechtliche Tragweite und die praktischen Auswirkungen erfassen. • mit Urteilen, Datenbanken und Verträgen umzugehen. • Bei auftretenden Unternehmenskrisen rechtlich vorteilhafte Gestaltungen von Personalanpassungsmaßnahmen vorzuschlagen und umzusetzen. • Fragen der betrieblichen Mitbestimmung (Betriebsänderungen, Interessenausgleich, Sozialplan) zu klären. • an Interessenausgleichen und Sozialplanverhandlungen mitzuwirken. 			
Inhalte:			
P21.1 Arbeitsrecht in der praktischen Anwendung		Prof. Dr. Breitkopf	2 SWS Vorlesung
Vorbereitung und Erstellung von Schreiben, Formularen und Verträgen in den Bereichen Bewerbungs- und Einstellungsphase (z.B. Stellenanzeigen, Einladungs- und Absageschreiben, Leitfaden für das Vorstellungsgespräch, Personalfragebogen), Standardarbeitsverträge (z.B. befristete, unbefristete, für Teilzeit oder Vollzeit), betriebliches Eingliederungsmanagement, Abmahnungen, Kündigungen und Auflösungsverträge, Betriebsratsanhörungen und sonstige Informationen des Betriebsrats, Zeugnisse und sonstige Arbeitspapiere. Umsetzung und Führen in den Bereichen Vorstellungsgespräche, betriebliches Eingliederungsmanagement, Personalgespräche, Kündigungsgespräche und gerichtliche Verfahren vor dem Arbeitsgericht. Umgang/Erfassung/Recherche zu den vorstehenden Bereichen durch Studium von Urteilen, Auswertung von Datenbanken und Untersuchung von Verträgen.			
P21.2 Das Arbeitsverhältnis in der Unternehmenskrise		Prof. Dr. Call	2 SWS Vorlesung
Überblick über Personalanpassungsmaßnahmen: Maßnahmen ohne Beendigung von Arbeitsverhältnissen (Änderung von Arbeitsbedingungen), Maßnahmen mit Beendigung von Arbeitsverhältnissen (z.B. Modelle zum vorzeitigen Ausscheiden älterer Arbeitnehmer, Abfindungsangebote, betriebsbedingte Kündigungen, Transfergesellschaft), Interessenausgleich und Sozialplan: Fragen der Betriebsänderung, Voraussetzungen des Interessenausgleichs, Voraussetzungen des Sozialplans, Abgrenzung freiwilliger und erzwingbarer Sozialplan, Sanierungstarifvertrag, Transfer Sozialpläne; Überblick Interessenausgleich, Sozialplan, Arbeits- und Sozialrecht in der Insolvenz.			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Vorlesung in seminaristischer Form		K 180	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Teilnahme an den Modulen P05, P07, P13, und P15		6. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Die Inhalte dieses Moduls bilden die Grundlage für ein einschlägiges Praxissemester im Unternehmen oder eine spätere, thematisch einschlägige Bachelorthesis.			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfung			
SWS:	4	ECTS-Punkte:	6
Kontaktstunden:	56	Selbststudium:	124
Dauer:	1 Semester	Häufigkeit:	semesterweise

Modul P22: „Recht der Entgeltzahlung“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
P22 Recht der Entgeltzahlung		Prof. Dr. Litschen	
Lern- und Kompetenzziele:			
<p>Die Studierenden sind am Ende des Moduls fähig,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Möglichkeiten der Entgeltung von Arbeitsleistung anzuwenden. • die Begrifflichkeiten der Entgeltersatzleistungen anhand von Beispielen zu erläutern und darzustellen, wann diese anfallen. • den Begriff der Pfändungen zu erläutern und die Abwicklung dieser durchzuführen. • juristische Lösungen auf konkrete Problemlagen anzuwenden. • das Verfahren in Zivilprozessen zu erläutern und die für einen Prozess wesentlichen Handlungsschritte vorzubereiten. • die Arbeitsweise der Arbeitsgerichte in Hinblick auf die Prozessführung und etwaige Besonderheiten im Zuge dessen zu erläutern. 			
Inhalte:			
P22.1 Recht der Entgeltzahlung		Prof. Dr. Litschen	2 SWS Vorlesung
<p>Hauptpflichten des Arbeitsvertrages, Entgeltgestaltung, Entgeltarten, Entgeltdifferenzierung, sozialversicherungspflichtiges Entgelt, Entgeltumwandlung, Vermögenswirksame Leistungen, Basisentgelt, variables Entgelt, Prämienlohn, Akkordlohn, Mitbestimmung über Lohngrundsätze, Provision, Trinkgeld, Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung, Kurzarbeitergeld, Insolvenzausfallgeld, Entgelt bei Arbeitsausfall, Arbeitslosengeld, Erwerbsminderungsrente, Streikgeld, Zulagen und Zuschläge, Sonderzahlungen, Auslagenersatz, Zuschuss des Arbeitgebers zu Ersatzleistungen, Pfändungen, Pfändungsbescheid, Zwangsvollstreckung, Vollstreckbarer Titel, Pfändungsfreigrenzen, Pfändungsschutzkonto.</p>			
P22.2 Lohnsteuerrecht		Prof. Dr. Breitkopf	2 SWS Vorlesung
<p>Erhebung der Lohnsteuer durch den Arbeitgeber, Höhe der Lohnsteuer, Werbungskosten und Sonderausgaben, Lohnsteuerklassen, Nettoversteuerung, Progressionsvorbehalt, Pauschalversteuerung, steuerpflichtige, steuerfreie und steuerbegünstigte Lohnbestandteile, z.B. Abfindung, Aufmerksamkeiten, Geschenke, Incentives, Reisekostenvergütungen, ausländischer Arbeitslohn, Bewirtungskosten, Fahrtkostenzuschüsse, geringfügige Beschäftigung, private Dienstfahrzeugnutzung, Rabattgewährung, Trinkgelder, Versorgungsbezüge und Zuschläge für Sonntags-, Feiertags oder Nachtarbeit.</p>			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Vorlesung in seminaristischer Form		K180	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Teilnahme an den Modulen P01, P03, P05, P13		6. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Die Inhalte dieses Moduls bilden die Grundlage für ein einschlägiges Praxissemester im Unternehmen oder eine spätere, thematisch einschlägige Bachelorthesis.			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfung.			
SWS:	4	ECTS-Punkte:	6
Kontaktstunden:	56	Selbststudium:	124
Dauer:	1 Semester		Häufigkeit: semesterweise

Modul P23: „Aktuelle Herausforderungen an das Personalmanagement“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
P23 Aktuelle Herausforderungen an das Personalmanagement		HR Neu	
Lern- und Kompetenzziele:			
<p>Die Studierenden sind am Ende des Moduls fähig,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die aktuellen und künftigen Herausforderungen an das Personalmanagement unter Berücksichtigung externer und interner Faktoren zu erkennen, darzustellen und kritisch zu reflektieren. • die Wechselwirkungen verschiedener ökonomischer, gesellschaftlicher und politischer Einflussfaktoren und dem Gesamtunternehmen zu erkennen. • Auswirkungen der aktuellen und künftigen Herausforderungen auf das Unternehmen und insbesondere auf Aspekte des Personalmanagements anhand von Beispielen zu erläutern und zu reflektieren. • die grundlegenden Ziele, Aufgaben und Instrumente des Controllings zu benennen, typische Probleme der Planung, Steuerung und Kontrolle im Unternehmen zu analysieren, adäquate Controlling-Instrumente zur Problemlösung auszuwählen und das Controlling sowohl als Inputgeber als auch als Unterstützer bei der Lösung personalpolitischer Fragestellungen zu verstehen und adäquat zu nutzen. • auf dieser Grundlage unter Berücksichtigung aller relevanten Einflussfaktoren qualifizierte Handlungsoptionen für das Personalmanagement zu entwickeln und deren (voraussichtlichen) Erfolg anhand geeigneter Indikatoren abzuschätzen. 			
Inhalte:			
P23.1 Wirtschaftspolitik und Ökonomie des Arbeitsmarktes		Prof. Dr. Schlotmann	2 SWS Vorlesung
<p><u>Einführung:</u> Knappheit, Opportunitätskosten, Spezialisierung und Arbeitsteilung; Produktionsmöglichkeitenkurve. <u>Märkte im Wettbewerb:</u> Monopol, Oligopol und vollkommene Konkurrenz. <u>Theorie des öffentlichen Sektors:</u> Rechtfertigung von Staatseingriffen, Bereitstellung öffentlicher Güter, Besteuerung und deren Kosten. <u>Wachstum und Arbeitsmärkte:</u> Stilisierter Fakten, Kapitalakkumulation, Technischer Fortschritt, Entwicklung aufstrebender Volkswirtschaften. <u>Arbeitsmarktpolitik:</u> Einkommen und Beschäftigung, Typologie und Arten der Arbeitslosigkeit, Auswirkungen des Arbeitsrechts und anderer Rahmenbedingungen auf das Vollbeschäftigungsziel, Reformvorschläge und Reformstrategien. <u>Geldpolitik:</u> Grundlagen der Politik, Bedeutung für Inflationsrate und Arbeitslosenquote, Probleme der Europäischen Währungsunion.</p>			
P23.2 Controlling zur Unternehmenssteuerung		Prof. Dr. Hohm	2 SWS Vorlesung
<p><u>Grundlagen des Controllings als Instrument der Unternehmenssteuerung:</u> Begriff und Entwicklung, Ziele, Aufgaben und Instrumente, Controlling-Konzeptionen, zeitliche Dimensionen, Controlling-Bereiche. <u>Strategisches Controlling:</u> Grundgedanken, Ziele und Aufgaben, strategische Planung, Instrumente der strategischen Planung, strategische Steuerung und Kontrolle, Kosten- und Erfolgs-Controlling. <u>Operatives Controlling:</u> Grundgedanken, Ziele und Funktionen, Planung, insb. Kostenplanung und Budgetierung, Durchführung und Kontrolle, Kennzahlen und Kennzahlensysteme, allgemein und spezifisch für das Personalmanagement, Personalcontrolling.</p>			
P23.3 Aktuelle Herausforderung an das Personalmanagement		HR Neu	2 SWS Vorlesung
<p><u>Unternehmensstrategie und Personalstrategie:</u> Steuerung des Personalwesens über Zahlen, Daten, Fakten, Kennzahlen und Kennzahlensysteme. <u>Strategische Herausforderungen an das Personalmanagement:</u> Megatrends wie z. B. Internationalisierung; <u>Demographischer Wandel:</u> Gesundheitsmanagement, Schwertbehinderte, altersgemischte Teams, Diversity / Gender; <u>Technologischer Wandel:</u> Digitalisierung im Personalmanagement, HR Analytics und KI als Entscheidungsunterstützung. <u>Weitere aktuelle Herausforderungen an das Personalmanagement.</u></p>			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Vorlesung und Übungen in Form von Einzel- und Gruppenarbeiten sowie praxisorientierte Fallbeispiele. P23.2: Vorträge von Unternehmensvertretern nach Verfügbarkeit.		P23.1: K60 P23.2 und P23.3 Kombinationsprüfung, beispielsweise bestehend aus einer Hausarbeit H3 mit Kurzvortrag je Teilmodul und einer gemeinsamen mündlichen Prüfung M30	

Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Teilnahme an den Modulen P2, P06, P11, P12, P14, P16		6. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Die Inhalte dieses Moduls bilden die Grundlage für ein einschlägiges Praxissemester im Unternehmen oder eine spätere, thematisch einschlägige Bachelorthesis.			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfung			
SWS:	6	ECTS-Punkte:	8
Kontaktstunden:	84	Selbststudium:	156
Dauer:	1 Semester	Häufigkeit:	semesterweise

Modul WP „Wahlpflichtmodul“

Wahlpflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
WP Wahlpflichtmodul		Prof. Dr. Litschen	
Lern- und Kompetenzziele:			
<p>Die Studierenden können ihre bisherigen Kenntnisse aus den Pflichtmodulen durch vertiefende und/oder ergänzende wirtschaftsrechtliche, -psychologische und personalwirtschaftliche Themengebiete erweitern. Sie zeigen Interesse für angrenzende Themengebiete und/oder Schnittstellenprobleme der Personalarbeit. Sie sind am Ende des Moduls fähig,</p> <ul style="list-style-type: none"> • spezielle randständige und/oder interdisziplinäre Fragestellungen ihres Berufsfeldes zu lösen. • ihr berufliches Profil durch individuell gesetzte Interessenschwerpunkte zu schärfen. 			
Inhalte:			
WP1	Prof. Dr.	2 SWS	
<p>Die Wahlpflichtfächer dienen der punktgenauen vertieften Auseinandersetzung mit ausgewählten Inhalten des Studiums. Durch das wechselnde Angebot kann kurzfristig auf relevante Entwicklungen im Bereich der Stundeninhalte reagiert werden. Anknüpfend an die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die in den übrigen curricularen Veranstaltungen erworben werden, können die Wahlpflichtfächer diese vertieft und weiter ausgebaut werden. Über das Angebot der Wahlpflichtfächer und ihre Prüfungsform entscheidet der Prüfungsausschuss vor Beginn des jeweiligen Semesters.</p>			
WP2	Prof. Dr.	2 SWS	
<p>Die Wahlpflichtfächer dienen der punktgenauen vertieften Auseinandersetzung mit ausgewählten Inhalten des Studiums. Durch das wechselnde Angebot kann kurzfristig auf relevante Entwicklungen im Bereich der Stundeninhalte reagiert werden. Anknüpfend an die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die in den übrigen curricularen Veranstaltungen erworben werden, können in Wahlpflichtfächern diese vertieft und weiter ausgebaut werden. Über das Angebot der Wahlpflichtfächer und ihre Prüfungsform entscheidet der Prüfungsausschuss vor Beginn des jeweiligen Semesters</p>			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Seminare und Vorlesungen in seminaristischer Form		Wird gemäß Prüfungsordnung bekannt gegeben	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Erfolgreicher Abschluss aller Modulprüfungen der ersten beiden Semester		6. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Das Modul erhält Bedeutung für die Erstellung einer entsprechenden Bachelorthesis und für die berufliche Praxis.			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfung			
SWS:	4	ECTS-Punkte:	6
Kontaktstunden:	56	Selbststudium:	124
Dauer:	1 Semester	Häufigkeit:	Wechselnd mit anderen Fächern aus dem WPF-Angebot.

Modul „Erstes Praxissemester“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:					
Erstes Praxissemester		Studieneingangskordinator					
Lern- und Kompetenzziele:							
<p>Die Studierenden sind während des Praxissemesters in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> sich mit fachlichen Fragestellungen intensiv zu befassen und eine enge Verbindung zwischen Studium und Berufspraxis herzustellen. das im Studium erworbene theoretische Wissen in der Praxis zu überprüfen und auf praktische Problemstellungen zu transferieren. fremdsprachliche und berufsrelevante IT-Kenntnisse anzuwenden und auszubauen. <p>Darüber hinaus können sie nach ihrer Rückkehr,</p> <ul style="list-style-type: none"> die Ergebnisse des Praktikums in einem Praxisbericht kritisch reflektieren. die erworbenen praktischen Kenntnisse und Erfahrungen im weiteren Studium aktiv einbringen. durch die Auseinandersetzung mit dem Aufgabengebiet und den Anforderungen des Berufsfeldes sowie den eigenen beruflichen Interessen, inhaltliche Schwerpunkte für ihr weiteres Studium setzen. <p>Die Studierende lernen die verschiedenen Aspekte der betrieblichen Entscheidungsprozesse sowie deren Zusammenwirken kennen und Einblicke in die organisatorische, ökonomische und soziale Struktur des Betriebsgeschehens erhalten.</p>							
Inhalte:							
<p>Das erste Praxissemester umfasst einen mindestens 22-wöchigen Aufenthalt in einer Praxisstelle und soll durch Bezüge zum Arbeits- und Sozialrecht, zum Personalmanagement und/oder zur Personalpsychologie gekennzeichnet sein.</p> <p>Es ist ein Überblick über die wichtigsten Funktionsbereiche des Unternehmens bzw. der Institution, insbesondere der Personalabteilung und der Arbeitnehmervertretung auf verschiedenen Ebenen, zu gewinnen. Die Studierenden sollen mit entsprechenden praktischen Fragestellungen konfrontiert und in die praktische Arbeit in den Unternehmen bzw. Institutionen einbezogen werden. Dabei sollte eine Mitarbeit an laufenden Projekten, Aufgaben und Bearbeitungsfällen und/oder eine möglichst selbstständige Bearbeitung kleinerer Projektaufgaben einschließlich deren Präsentation erfolgen, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> Mitarbeit bei der Erarbeitung von personalwirtschaftlichen Konzepten, z. B. Betriebsvereinbarungen, Arbeitszeitregelungen, Ausbildungskonzeptionen usw. Mitarbeit im Tagesgeschäft der Personalabteilung Bearbeitung von arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen Mitarbeit bei der Gestaltung von neuen Vertragsformen z. B. Arbeitnehmerüberlassung, Telearbeit, Outsourcing Abmahnungen, Kündigungen, Aufhebungsverträge, Versetzungen in der Praxis Rechtsschutz vor den Arbeits- und Sozialgerichten. 							
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:					
Praxiszeit		Praxisbericht					
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:					
Beendigung des dritten Fachsemesters		4. Semester					
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:							
Die Inhalte des Moduls sind innerhalb der Module des weiteren Studienverlaufs verwendbar.							
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:							
Erfolgreiche Absolvierung des Praxissemesters und Bewertung des Praxisberichts mit mindestens „ausreichend“, sowie die Teilnahme an der Praxissemester-Infoveranstaltung.							
SWS:		ECTS-Punkte:	30	Kontaktstunden:	0	Selbststudium:	900
Dauer:	1 Semester		Häufigkeit:	semesterweise			

Modul „Zweites Praxissemester“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
Zweites Praxissemester		Studieneingangskordinator	
Lern- und Kompetenzziele:			
<p>Die Studierenden sind während des Praxissemesters in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • sich mit fachlichen Fragestellungen intensiv zu befassen und eine enge Verbindung zwischen Studium und Berufspraxis herzustellen. • das im Studium erworbene theoretische Wissen in der Praxis zu überprüfen und auf praktische Problemstellungen zu transferieren. • fremdsprachliche und berufsrelevante IT-Kenntnisse anzuwenden und auszubauen. • eine anspruchsvolle Fragestellung praxisbezogener Art wissenschaftlich zu behandeln und einer angemessenen Lösung - idealerweise im Rahmen einer Bachelorthesis - zuzuführen. <p>Mittels des zweiten Praxissemesters soll es den Studierenden zudem ermöglicht werden, berufliche Kontakte und Netzwerke für den bevorstehenden Berufseintritt zu knüpfen und sich durch die fachliche Vertiefung einen Wettbewerbsvorteil bei Bewerbungen zu verschaffen.</p>			
Inhalt:			
<p>Das zweite Praxissemester umfasst einen Aufenthalt in der Praxisstelle von mindestens 22 Wochen. In dieses Semester fällt in der Regel auch die Bearbeitung der Bachelorarbeit. Vorzugsweise ist das zweite Praxissemester durch Bezüge zum Arbeits- und Sozialrecht, zum Personalmanagement und/oder zur Personalpsychologie gekennzeichnet. Die Inhalte des ersten Praxissemesters gelten entsprechend. Zusätzlich sollen die Studierenden vertieft in die praktische Arbeit in den Unternehmen bzw. Institutionen einbezogen werden.</p>			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Praxiszeit		Bachelorthesis, 10 Wochen	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Alle Modul-/Modulteilprüfungen		7. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Die Inhalte des Moduls dienen als Vorbereitung auf die Anfertigung der Bachelorarbeit.			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Erfolgreiche Absolvierung des Praxissemesters.			
SWS:		ECTS-Punkte:	18
		Kontaktstunden:	0
		Selbststudium:	540
Dauer:	1 Semester		Häufigkeit:
			semesterweise

Modul „Bachelorthesis“

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
Bachelorthesis		Alle Professorinnen und Professoren der Fakultät	
Lern- und Kompetenzziele:			
Die Studierenden weisen mit ihrer Bachelorthesis nach, dass sie fähig sind,			
<ul style="list-style-type: none"> • fachliche Zusammenhänge aus ihren späteren Tätigkeitsfeldern unter Anwendung ihrer Fachkenntnisse und Fähigkeiten zu überblicken. • Fachbezogene Fragestellungen selbstständig, problemorientiert und fächerübergreifend auf wissenschaftlicher Grundlage zu bearbeiten. • die Techniken des wissenschaftlichen Arbeitens sicher anzuwenden. • die Arbeitsergebnisse in einem Fachgespräch zu verteidigen. 			
Inhalte:			
Die Studierenden sollen innerhalb einer begrenzten Arbeitszeit von zehn Wochen nachweisen, dass sie auf der Grundlage ihres Studiums in der Lage sind, fachliche Zusammenhänge zu überblicken und selbstständig, problemorientiert und fächerübergreifend auf wissenschaftlicher Grundlage zu arbeiten. In der Regel bildet das Praxissemester die Grundlage für das Thema der Bachelorarbeit. Die Studierenden greifen dabei praxisbezogene Fragestellungen auf, die ihnen im Rahmen ihrer praktischen Tätigkeit im Praxissemester begegnen, und führen diese einer wissenschaftlich fundierten Aufarbeitung zu. Während der Anfertigung der Arbeit werden die Studierenden von den Professorinnen und Professoren des Fachbereichs, die in der Regel die Erstprüfer darstellen, betreut. Das dazugehörige Kolloquium stellt die mündliche Auseinandersetzung der Studierenden mit der Bachelorarbeit dar, in der ausgehend von der Bachelorarbeit fächerübergreifend und problembezogenen Fragestellungen in einem Fachgespräch mit den Prüfern vertieft werden.			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Wissenschaftliche Arbeit		Bachelorthesis mit mündlichem Kolloquium	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Alle Modulprüfungen		7. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Die Bachelorthesis schließt das Studium ab.			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Bachelorarbeit und des mündlichen Kolloquiums			
SWS:	0	ECTS-Punkte:	12
Kontaktstunden:	0	Selbststudium:	360
Dauer:	1 Semester	Häufigkeit:	semesterweise

Anlage 1b) Kompetenzmatrix des Bachelorstudiengangs „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
Modul P01 Grundlagen Recht	1	Klausur (180 Min)	Die Studierenden verstehen den Gutachtenstil einschließlich der Subsumtionstechnik, arbeiten mit dem Gesetz und können dieses auf Rechtsfragen sachgerecht anwenden. Die Studierenden kennen vermittelte Lösungswege. Die Studierenden lösen Fallstellungen gutachterlich. Die Studierenden wenden vorgegebene Lösungsschema selbständig und folgerichtig an.	Die Studierenden sind mit unterschiedlichen Arbeitsweisen, einschließlich Einzelerarbeitung, Gruppenarbeit und Präsentationen, vertraut. Die Studierenden arbeiten in Zweiertteams oder in Gruppen und tragen frei vor, auch vor einer größeren Gruppe. Studierende geben konstruktives Feedback nach Regeln. Die Studierenden bewerten die eigenen oder selbst ausgewählten Arbeitsweisen.	Die Studierenden kennen die Stärken und Gefahren des Rechts und des juristischen Denkens für die Gesellschaft und hinterfragen und analysieren juristische Vorgaben und Entscheidungen. Sie kennen die bei den Fallgestaltungen typischerweise zugrundeliegenden Interessenlagen. Die Studierenden bewerten Lösungsansätze und wägen Argumente und Interessen ab. Die Studierenden kennen die Unterschiede zwischen ihrem Alltagsverständnis von Recht und Fairness und dem wissenschaftlich-juristisch Verständnis.	Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele.
P01.1 Einführung in das Recht	1					
P01.2 Bürgerliches Recht - Allgemeiner Teil	1					
P01.3 Bürgerliches Recht - Übung für Anfänger	1					
Modul P02: Grundlagen der Unternehmensführung	1	Klausur (120 Min), ggf. ergänzt durch se-	Die Studierenden wenden anerkannte wirtschaftswissenschaftliche bzw. überprüfte praktische Verfahren der BWL auf diverse	Die Studierenden besitzen die Fähigkeit zu überzeugender Vermittlung von Sachverhalten aus dem Gebiet der BWL sowie die Darstellung sinnvoller	Die Studierenden können auch bei unvollständiger und/oder unsicherer Informationslage handlungsfähig bleiben.	Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Referate/Hausarbeiten in ge-

Anlage 1b) Kompetenzmatrix des Bachelorstudiengangs „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
Modul P02.1 Grundlagen und Funktionen der BWL	1	mesterbegleitende Einsendearbeiten	Übungsbeispiele sicher an. Sie sind fähig, methodisch und sachlich fundierte Handlungsoptionen abzuleiten. Sie können diese Möglichkeiten vor dem Hintergrund situativer Gegebenheiten bewerten.	Handlungsalternativen auf der Basis überprüfbarer Argumente.	ben und sachgerechte und rational begründete Entscheidungen treffen und vertreten.	ringem Umfang, Diskussionen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Bearbeitung von Fallbeispielen.
P02.2. Management und Organisation	1					
Modul P03 Öffentliches Recht	1	Klausur (180 Min)	Die Studierenden können relevante Informationen sammeln, bewerten und interpretieren und daraus wissenschaftlich fundierte Urteile ableiten. Sie können das vorhandene Wissen auf neue Probleme anwenden. Die Studierenden verfügen über ein kritisches Verständnis der wichtigsten Theorien, Prinzipien und Methoden und sind in der Lage, dieses selbst weiter zu vertiefen. Sie sind auf dem aktuellen Stand der For-	Die Studierenden können Konflikte in und zwischen Teams konstruktiv managen. Sie sind in der Lage fach- und sachbezogene Problemlösungen sowie theoretisch und methodisch fundierte Argumentationen zu formulieren.	Die Studierenden sind in der Lage Verantwortung zu übernehmen sowie Entscheidungen zu treffen und diese und ihr Handeln in Bezug auf Rahmenbedingungen kritisch zu reflektieren. Sie verfügen über die Fähigkeit, aus Erfahrungen zu lernen, kritisch zu denken und zu handeln sowie die eigenen Stärken und Schwächen einzuschätzen. Die Studierenden verfügen über die Flexibilität, sich auf veränderte Umstände einzustellen und Zeitmanagement.	Vorlesung in seminaristischer Form, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele, selbstständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte
P03.1 Verfassungsrecht	1					
P03.2 Europarecht	1					

Anlage 1b) Kompetenzmatrix des Bachelorstudiengangs „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
			schung und können Literatur auswerten und Hypothesen formulieren.			
P04 Grundlagen der Wirtschaftspsychologie	1	Klausur (180 Min)	Die Studierenden sind fähig anhand ihres Wissens theoriegestützt und ganzheitlich leistungsbezogene Kommunikations- und Verhaltensweisen von Mitarbeitern zu beschreiben, zu erklären, vorherzusagen und zu beeinflussen.	Die Studierenden lernen, das Kommunikations- und Leistungsverhalten von zu analysierenden Personen empathisch und wertschätzend wahrzunehmen und im Spannungsverhältnis von Person und Arbeit kritisch zu betrachten.	Die Studierenden werden sich ihrer eigenen Persönlichkeits- sowie Kommunikationsstruktur bewusst. Sie werden dafür sensibilisiert, ihr eigenes Kommunikations- und Leistungsverhalten selbstreflektiv zu beobachten und innere und äußere Einflüsse auf dieses zu verstehen.	Vorlesung in seminaristischer Form, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele, selbstständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte
P04.1 Grundlagen der Psychologie	1					

Anlage 1b) Kompetenzmatrix des Bachelorstudiengangs „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
P04.2 Wirtschaftspsychologie im Unternehmen	1		Die Studierenden sind fähig, anhand ihres Wissens theoriegestützt individuelle und gruppenbezogene Leistungsdefizite sowie Organisationspathologien zu analysieren, zu erklären und zu optimieren.	Die Studierenden lernen, den Mitarbeiter mit seinen Potenzialen und Bedürfnissen wahrzunehmen, deren etwaigen Auswirkungen auf die Mitarbeiterleistung nach außen hin argumentativ gegenüber Dritten zu erläutern und für ihn ein adäquates Arbeitsumfeld unter Berücksichtigung der organisationalen Rahmenbedingungen zu schaffen.	Die Studierenden werden dazu angeregt, sich ihrer eigenen beruflichen Identität und bisherigen beruflichen Entwicklung bewusst zu werden und ein für sie passendes Person-Environment-Fit-Konzept zu entwickeln.	
Modul P05 Einführung in das Arbeitsrecht	1	Klausur (120 Min)	Die Studierenden verstehen den Gutachtenstil einschließlich der Subsumtionstechnik,	Die Studierenden sind mit unterschiedlichen Arbeitsweisen, einschließlich Ein-	Die Studierenden kennen die bei arbeitsrechtlichen Fallgestaltungen typischerweise zu-	Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen,

Anlage 1b) Kompetenzmatrix des Bachelorstudiengangs „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
P05.1 Einführung in das Arbeitsrecht	1		<p>arbeiten mit dem Gesetz und können dieses auf Rechtsfragen sachgerecht anwenden. Dabei orientieren sie sich in der Gesetzessammlung und unterscheiden die weiteren Rechtsquellen, wie insbesondere Verträge und Rechtsprechung. Die Studierenden kennen vermittelte Lösungswege.</p> <p>Die Studierenden lösen Fallstellungen gutachterlich. Die Studierenden wenden vorgegebene Lösungsschema selbständig und folgerichtig an.</p>	<p>zelerarbeitung, Gruppenarbeit und Präsentationen, vertraut. Die Studierenden arbeiten in Zweierteams oder in Gruppen und tragen frei vor, auch vor einer größeren Gruppe.</p> <p>Studierende geben konstruktives Feedback nach Regeln.</p> <p>Die Studierenden bewerten die eigenen oder selbst ausgewählten Arbeitsweisen.</p>	<p>grundlegenden Interessenlagen. Die Studierenden bewerten Lösungsansätze und wägen Argumente und Interessen ab. Die Studierenden kennen die Unterschiede zwischen ihrem Alltagsverständnis von Recht und Fairness und dem wissenschaftlich-juristisch Verständnis.</p>	<p>Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele.</p>
P05.2 Einführung in das Arbeitsrecht - Übung	1					
Modul P06: Grundlagen Personalmanagement und HR Analytics	2	Klausur (120 Min), ggf. ergänzt durch se-	Die Studierenden wenden anerkannte und überprüfte praktische Verfahren der Wirtschaftswissenschaft	Die Studierenden besitzen die Fähigkeit zu überzeugender Vermittlung von komplexen Sachverhalten aus dem Fachgebiet sowie die Darstellung sinnvoller	Die Studierenden können auch bei unvollständiger und/oder unsicherer Informationslage handlungsfähig blei-	Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Referate/Hausarbeiten in ge-

Anlage 1b) Kompetenzmatrix des Bachelorstudiengangs „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
P06.1 Grundlagen Personalmanagement	2	mesterbegleitende Einsendearbeiten	und des Personalmanagements bzw. Personaldatenmanagements auf spezifische Problemfälle des Fachgebiets sicher an. Sie können die Basisfunktionalitäten eines verbreiteten Personaldatensystems bedienen.	Handlungsalternativen auf der Basis überprüfbarer Argumente.	ben und sachgerechte und rational begründete Entscheidungen treffen und vertreten.	ringem Umfang, Diskussionen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Bearbeitung von Fallbeispielen.
P06.2 Personaldatenmanagement und Grundlagen für HR Analytics	2					
P06.3 Übung zu Personalinformationssystemen und Grundlagen für HR Analytics	2	Mündliche Prüfung (30Min)				
Modul P07 Grundlagen im Arbeitsverhältnis	2	Klausur (120 Min)	Die Studierenden können Arbeitsverträge gestalten und solche auf ihre Rechtskonformität	Die Studierenden sind in der Lage, ihre Position argumentativ fundiert in der Diskussion oder in einer Präsentation darzustellen.	Die Studierenden kennen die bei arbeitsrechtlichen Fallgestaltungen typischerweise zugrundeliegenden Interessenlagen und die Wertungen des	Vorlesung in klassischer oder seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen,

Anlage 1b) Kompetenzmatrix des Bachelorstudiengangs „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
P07.1 Arbeitsvertragsgestaltung	2		anhand der einschlägigen Rechtsprechung überprüfen. Sie können Probleme herausarbeiten sowie die einschlägige Rechtsprechung auswerten und bei der Vertragsgestaltung berücksichtigen. Die Studierenden sind in der Lage, Vertragsklauseln rechtlich zu beurteilen und solche auch selbst zu entwickeln. Die Studierenden können sozialrechtliche Fragestellungen erkennen, beurteilen und gutachterlich lösen. Sie kennen die einschlägigen Vorschriften sowie die themenrelevante Rechtsprechung und können diese auf Problemstellungen übertragen und so eine rechtliche Einschätzung abgeben.	Sie können Gegenargumente aufnehmen und bewerten, die eigene Argumentation hinterfragen und zu ausgewogenen Lösungsansätzen gelangen, die sie überzeugend vertreten können.	Arbeitsrechts. Die Studierenden entwickeln und bewerten Lösungsansätze und wägen Argumente und Interessen ab.	Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele.
P07.2 Arbeitsrechtsnahes Sozialrecht	2					

Anlage 1b) Kompetenzmatrix des Bachelorstudiengangs „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
P08 Grundlagen der Zusammenarbeit in Organisationen	2	Klausur (120 Min)	Die Studierenden sind fähig, auf der Basis geeigneter Theorien und Modelle und Interventionsmethoden Störungen in der interpersonellen, (inter-)organisationalen sowie virtuellen Zusammenarbeit zu analysieren und zu optimieren.	Die Studierenden lernen ein situativ angemessenes Verhalten in Gruppen zu reflektieren, um unter angemessener Beachtung der Interessen der innerbetrieblichen Partner interpersonale sowie organisationalen Ziele zu erreichen, indem sie u.a. auch lernen, die Unterschiedlichkeit in den Interessen und Bedürfnissen wahrzunehmen, einzuschätzen und zu nutzen.	Die Studierenden werden dazu angeregt, ihre eigenen Verhaltens- und Kommunikationsstile sowie ihrer Rolle im Team zu hinterfragen, Verständnis für die eigene Teamrolle zu entwickeln und auf dieser Basis persönliche Strategien zu entwickeln, um konstruktiv, effektiv und bewusst im organisationalen Umfeld zu agieren.	Vorlesung in seminaristischer Form, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele, Selbstreflexion anhand Lerntagebuch
P08.1 Grundlagen der interpersonellen Zusammenarbeit	2		Die Studierenden sind fähig, einen Konflikt, d.h. insbesondere seine Elemente, Ebenen und seinen Verlauf, mittels verschiedener Methoden und Techniken aufzuarbeiten.	Die Studierenden lernen, neben der Sachebene eines Konfliktes die Beziehungs- und Gefühlsebene der Konfliktparteien empathisch wahrzunehmen, sie bei der Herausstellung gemeinsamer Interessen zu unterstützen und ein gegenseitiges Verständnis im Zuge der Konfliktbearbeitung zu schaffen.	Die Studierenden werden dazu ermuntert, ihr eigenes Konfliktverhalten zu analysieren und individuell passende Techniken zu entwickeln, um in persönlichen Konflikt- sowie Verhandlungssituationen eine konstruktive und friedliche Einigung zu erzielen.	
P08.2 Konfliktmanagement und Mediation	2					

Anlage 1b) Kompetenzmatrix des Bachelorstudiengangs „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
Modul P09 Schuldrecht	2 und 3	Klausur (180 Min)	Die Studierenden beherrschen den Gutachtenstil einschließlich der Subsumtionstechnik, arbeiten mit dem Gesetz und können dieses auf Rechtsfragen des Schuldrechts sachgerecht anwenden. Die Studierenden kennen vermittelte Lösungswege. Die Studierenden lösen Fallstellungen gutachterlich. Die Studierenden wenden vorgegebene Lösungsschema selbständig und folgerichtig an.	Die Studierenden sind in der Lage, ihre Position argumentativ fundiert in der Diskussion oder in einer Präsentation darzustellen. Sie können Gegenargumente aufnehmen und bewerten, die eigene Argumentation hinterfragen und zu ausgewogenen Lösungsansätzen gelangen, die sie überzeugend vertreten können.	Die Studierenden kennen die bei schuldrechtlichen Fallgestaltungen typischerweise zugrundeliegenden Interessenlagen und die Wertungen des BGB. Die Studierenden entwickeln und bewerten Lösungsansätze und wägen Argumente und Interessen ab.	Vorlesung in klassischer oder seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele.
P09.1 Bürgerliches Recht - Schuldrecht AT inkl. Übung	2					
P09.2 Bürgerliches Recht - Schuldrecht BT inkl. Übung	3					
Modul P10 Schlüsselqualifikationen und Englische Rechts- und Wirtschaftssprache	2 und 3					Vorlesung in klassischer oder seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen,

Anlage 1b) Kompetenzmatrix des Bachelorstudiengangs „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
P10.1 Projektmanagement und Kommunikationstraining	2	Referat (4 Wochen)	Die Studierenden sind fähig, Projekte zu initiieren, zu planen, zu steuern, zu kontrollieren und abzuschließen. Sie können relevante Informationen sammeln, bewerten und interpretieren und daraus wissenschaftlich fundierte Urteile ableiten. Die Studierenden können Präsentationstechniken wie mündliches Vortragen und Visualisieren sicher anwenden.	Die Studierenden können fach- und sachbezogene Problemlösungen sowie theoretisch und methodisch fundierte Argumentationen formulieren.		Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele.
P10.2 Business English	2	Klausur (90 Min)	Die Studierenden können in englischer Fachliteratur Informationen ermitteln, in den Sachkontext einordnen und reflektieren. Sie können die gesammelten Informationen interpretieren und daraus wissenschaftlich fundierte Urteile ableiten. Die Studierenden sind fähig,	Die Studierenden können englische Fachliteratur verstehen und verwenden. Sie können sich sowohl mündlich als auch schriftlich adäquat in der Geschäftssprache Englisch im Unternehmen ausdrücken und fach- und sachbezogene Problemlösungen formulieren sowie fundiert argumentieren.	Die Studierenden können Sachverhalte und Situationen als ethisch relevant wahrnehmen und bewerten. Sie verfügen über die Fähigkeit, aus Erfahrungen zu lernen, kritisch zu denken und zu handeln sowie die eigenen Stärken und Schwächen einzuschätzen.	
P10.3 English for Law	3	Klausur (90 Min)				

Anlage 1b) Kompetenzmatrix des Bachelorstudiengangs „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
			das gewonnene Wissen auf neue Probleme anzuwenden.			
Modul P11. Grundlagen Rechnungswesen	2 und 3		Die Studierenden sind in der Lage, unternehmensbezogene Geschäftsvorfälle sachlich und zeitlich geordnet zu erfassen, zu buchen und zu dokumentieren, eine handelsrechtliche Bilanz und GuV zu erstellen und zu erläutern, sowie Instrumente der Kosten- und Leistungsrechnung auf Beispielfälle anzuwenden.	Die Studierenden besitzen die Fähigkeit zu überzeugender Vermittlung von Sachverhalten aus dem Fachgebiet sowie die Darstellung sinnvoller Handlungsalternativen auf der Basis überprüfbarer Argumente.	Die Studierenden können auch bei unvollständiger und/oder unsicherer Informationslage handlungsfähig bleiben und sachgerechte und rational begründete Entscheidungen treffen und vertreten.	Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Referate/Hausarbeiten in geringem Umfang, Diskussionen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Bearbeitung von Fallbeispielen.
P11.1 Finanzbuchführung und Bilanzierung	2	Klausur (90 Min) und ggf. Einsendeaufgaben (EA)				
P11.2 Kosten- und Leistungsrechnung	3	Klausur (90 Min) und ggf. EA				

Anlage 1b) Kompetenzmatrix des Bachelorstudiengangs „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
P12 Personalgewinnung, -auswahl und -bindung	3	Klausur (120 Min) ggf. ergänzt durch semesterbegleitende Einsendearbeiten	<p>Die Studierenden wenden anerkannte und überprüfte praktische Verfahren der Psychologie und des Personalmanagements auf spezifische Problemfälle des Fachgebiets sicher an.</p> <p>Sie sind fähig, methodisch und sachlich fundierte Handlungsoptionen abzuleiten. Sie können diese Möglichkeiten vor dem Hintergrund situativer Gegebenheiten bewerten.</p>	<p>Die Studierenden besitzen die Fähigkeit zu überzeugender Vermittlung von komplexen Sachverhalten aus dem Gebiet der BWL sowie die Darstellung und Verteidigung sinnvoller Handlungsalternativen auf der Basis überprüfbarer Argumente.</p>	<p>Die Studierenden können auch bei unvollständiger und/oder unsicherer Informationslage handlungsfähig bleiben und sachgerechte und rational begründete Entscheidungen treffen und vertreten.</p>	<p>Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Referate/Hausarbeiten in geringem Umfang, Diskussionen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Bearbeitung von Fallbeispielen.</p>
P12.1 Management der Personalgewinnung, -auswahl, -integration und -bindung	3					

Anlage 1b) Kompetenzmatrix des Bachelorstudiengangs „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
P12.2 Eignungsdiagnostik	3		Die Studierenden sind fähig, Anforderungsprofile zu erstellen, adäquate Instrumente zur Erhebung der Anforderungen auf Basis des trimodalen Ansatzes auszuwählen und diagnostische Urteile basierend auf der Eignungserhebung zu fällen.	Die Studierenden lernen verschiedene eignungsdiagnostische Methoden, um sowohl die Eignung eines Bewerbers als auch die persönliche Passung dieser zu der Stelle psychologisch valide zu ermitteln.	Die Studierenden reflektieren den ihnen bislang nur als Bewerber bekannten Prozess der Eignungsdiagnose und entwickeln dabei sowohl ein Verständnis für eine professionelle Eignungsdiagnose, als auch für die Grenzen und Herausforderungen dieser.	Vorlesung in seminaristischer Form, ergänzt durch selbstständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen
P12.3 Transfer zur Eignungsdiagnostik	3	H4 (+ggf. M20)	Die Studierenden sind fähig, unter Verwendung eines selbstentwickelten Anforderungsprofils und Interviewleitfadens ein Vorstellungsgespräch professionell durchzuführen und auszuwerten.	Die Studierenden erproben sich darin, durch verschiedene Fragetechniken und kommunikative Verhaltensweisen die Eignung und Passung eines Bewerbers kritisch und sozial valide im Rahmen eines simulierten Vorstellungsgesprächs zu ermitteln.	Die Studierenden werden dazu angeleitet, ihre Stärken und Schwächen in der Entwicklung, Durchführung und Auswertung eines Vorstellungsgesprächs zu analysieren und mögliche Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten.	Seminar in Kleingruppen, selbstständige Erarbeitung benötigter Unterlagen für Eignungsfeststellung, Gutachtenanleitung, Rollenspiel
Modul P13 Kollektives Arbeitsrecht	3	H3	Die Studierenden verstehen den rechtlichen	Die Studierenden erkennen und bewerten die soziale Komponente, die der	Die Studierenden sind in der Lage, rechtliche Interessenkonflikte zu analysieren und	Vorlesung in seminaristischer Form, selbstständige Erarbeitung vertiefender

Anlage 1b) Kompetenzmatrix des Bachelorstudiengangs „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
P13.1 Betriebsverfassungsrecht	3		<p>Kontext, den das kollektive Arbeitsrecht einnimmt, und die Wechselwirkungen zu anderen Rechtsquellen.</p> <p>Die Studierenden analysieren Vertragsinhalte hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf das Individualarbeitsrecht.</p> <p>Die Studierenden ordnen die verschiedenen Aufgaben der Mitbestimmung und der Handlungsalternativen ein und können eine entsprechende Organisation einrichten.</p>	<p>Gesetzgeber durch das kollektive Arbeitsrecht als Ausgleich zur wirtschaftlichen Machtdisparität zwischen den Arbeitsvertragsparteien eingeführt hat.</p>	<p>entwickeln Strategien zu praktischen Lösungen über das kollektive Arbeitsrecht.</p> <p>Die Studierenden erfahren, wie Recht für einen Machtausgleich sorgen kann, ohne inhaltliche Regelungen zu treffen.</p>	<p>Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele</p>
P13.2 Tarif- und Arbeitskampfrecht	3					
P14 Personalentwicklung	3		<p>Die Studierenden wenden anerkannte und überprüfte praktische Verfahren der Wirtschaftswissenschaft</p>	<p>Die Studierenden besitzen die Fähigkeit zu überzeugender Vermittlung von anspruchsvollen Sachverhalten aus dem Fachgebiet sowie die Darstellung und</p>	<p>Die Studierenden können auch bei unvollständiger und/oder unsicherer Informationslage handlungsfähig bleiben</p>	<p>Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Referate/Hausarbeiten in ge-</p>

Anlage 1b) Kompetenzmatrix des Bachelorstudiengangs „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
P14.1 Management der Personalentwicklung	3	Klausur (120 Min), ggf. ergänzt durch semesterbegleitende Einsendearbeiten	und des Personalmanagements auf spezifische Problemfälle des Fachgebiets sicher an. Sie sind fähig, methodisch und sachlich fundierte Handlungsoptionen abzuleiten. Sie können diese Möglichkeiten vor dem Hintergrund situativer Gegebenheiten bewerten.	Verteidigung sinnvoller Handlungsalternativen auf der Basis überprüfbarer Argumente.	ben und sachgerechte und rational begründete Entscheidungen treffen und vertreten.	ringem Umfang, Diskussionen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Bearbeitung von Fallbeispielen.
P14.2 Instrumente der Personalentwicklung	3		Die Studierenden sind fähig, Instrumente der Personalentwicklung unter Berücksichtigung der Person des Lernenden und den situativen, interaktiven sowie organisationalen Aspekte des Lernsettings lernen und transferförderlich einzusetzen.	Die Studierenden lernen, sich intensiver mit der Person des Lernenden auseinanderzusetzen.	Die Studierenden werden dazu angeregt, ihren bisherigen persönlichen Lernprozess und -erfolg unter Berücksichtigung verschiedener persönlicher Faktoren reflektieren und eigene Verbesserungspotenziale zu analysieren.	Vorlesung in seminaristischer Form, ergänzt durch selbstständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele
P13.3 Transfer zur Personalentwicklung	3	Referat (4 Wochen)				

Anlage 1b) Kompetenzmatrix des Bachelorstudiengangs „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
Modul P15 Spezielles Individualarbeitsrecht und Kündigungsschutzrecht	5	Klausur (180 Min)	Die Studierenden lösen auch komplexere arbeitsrechtliche Fragestellungen gutachterlich unter Berücksichtigung aktueller Rechtsprechung. Sie können verschiedenen Handlungsoptionen herausarbeiten, Argumente für und wider darstellen und abwägen sowie Empfehlungen für die Lösung der in Frage stehenden Problematik geben.	Die Studierenden kennen die bei arbeitsrechtlichen Fallgestaltungen typischerweise zugrundeliegenden Interessenlagen und die Wertungen des Arbeitsrechts. Die Studierenden entwickeln und bewerten Lösungsansätze und wägen Argumente und Interessen ab.	Die Studierenden sind in der Lage, im Arbeitsleben entstehende Konflikte zu analysieren und Strategien und praktische Lösungen zu entwickeln.	Vorlesung in klassischer oder seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele.
P15.1 Spezielles Individualarbeitsrecht und Kündigungsschutzrecht	5					
P16 Personalplanung und Leistungs- und Vergütungsmanagement	5	Klausur (180 Min), EA	Die Studierenden wenden anerkannte und überprüfte praktische Verfahren der Wirtschaftswissenschaft,	Die Studierenden besitzen die Fähigkeit zu überzeugender Vermittlung von komplexen Sachverhalten aus dem Gebiet der BWL sowie die Darstellung und	Die Studierenden können auch bei unvollständiger und/oder unsicherer Informationslage handlungsfähig bleiben.	Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Referate/Hausarbeiten in ge-

Anlage 1b) Kompetenzmatrix des Bachelorstudiengangs „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
P16.1 Personalplanung und Personaleinsatzplanung	5		<p>des Personalmanagements und der Psychologie auf diverse Problemfälle aus Fachgebiet sicher an.</p> <p>Sie sind fähig, methodisch und sachlich fundierte Handlungsoptionen abzuleiten. Sie können diese Möglichkeiten vor dem Hintergrund situativer Gegebenheiten bewerten.</p>	<p>Verteidigung sinnvoller Handlungsalternativen auf der Basis überprüfbarer Argumente.</p>	<p>ben und sachgerechte und rational begründete Entscheidungen treffen und vertreten.</p>	<p>ringem Umfang, Diskussionen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Bearbeitung von Fallbeispielen.</p>
P16.2 Leistungs- und Vergütungsmanagement	5					
P16.3 Transfer zu Personalplanung sowie Leistungs- und Vergütungsmanagement: Fallstudie	5					
Modul P17 Sachenrecht	5	Klausur (120 Min)	<p>Die Studierenden können die Rechtsnormen</p>	<p>Die Studierenden sind in der Lage sowohl schriftlich als auch mündlich fach-</p>	<p>Die Studierenden sind in der Lage, aus Erfahrungen zu lernen, kritisch zu denken und zu</p>	<p>Vorlesung in klassischer oder seminaristischer</p>

Anlage 1b) Kompetenzmatrix des Bachelorstudiengangs „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
P17.1 Bürgerliches Recht - Sachenrecht	5		verstehen, interpretieren und in den Sachkontext einordnen. Sie sind in der Lage relevante Informationen zu sammeln, bewerten und interpretieren und daraus wissenschaftlich fundierte Urteile abzuleiten. Das vorhandene Wissen können die Studierenden auf neue Probleme anwenden.	und sachbezogene Problemlösungen sowie theoretisch und methodisch fundierte Argumentationen zu formulieren.	handeln und die eigenen Stärken und Schwächen einzuschätzen. Sie verfügen über die Flexibilität, sich auf veränderte Umstände einzustellen sowie über ein effektives Zeitmanagement.	Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele
P17.2 Bürgerliches Recht - Übung für Fortgeschrittene	5					
Modul P18 Sicherheit und Vorsorge im Arbeitsverhältnis	5	Klausur (180 Min)	Die Studierenden nutzen die Kenntnisse zur effizienten Gestaltung von Entgeltsystemen zur rechtlichen Optimierung der jeweiligen Interessen der Arbeitsvertragsparteien. Die Studierenden verstehen, das aus sozialen Gründen der Gesetzgeber die zwingende Verbindung von Arbeit und Entgeltanspruch aufhebt und können Anspruchskonkurrenzen	Die Studierenden erkennen die Zusammenhänge zwischen sozialer Verantwortung und Personalkosten sowie schuldrechtlichem Entgeltanspruch und Finanzierung von Sozial- und Staatssystemen. Die Studierenden erfahren, welche Aufgabe der Arbeitgeber und die Entscheidungen im Entgeltbereich für den Sozialstaat haben.	Die Studierenden erkennen die Grundlagen der Finanzierung des Sozial- und Rechtsstaates und der Zusammenhänge zum Entgelt im Arbeitsverhältnis. Sie erfahren die Hintergründe gesetzgeberischer Entscheidungen bei der Beurteilung von Entgeltbestandteilen hinsichtlich der rechtlichen Zuordnung.	Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele
P18.1 Recht des Arbeits- und Datenschutzes	5					
P18.2 Recht der betrieblichen Altersversorgung	5					

Anlage 1b) Kompetenzmatrix des Bachelorstudiengangs „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
			der Entgeltfortzahlung auflösen.			
Modul P19 Handels- und Gesellschaftsrecht	5	Klausur (180 Min)	Die Studierenden können Präsentationstechniken wie mündliches Vortragen und Visualisierung sicher anwenden. Sie verfügen über ein kritisches Verständnis der wichtigsten Theorien, Prinzipien und Methoden des Handels- und Gesellschaftsrechts und sind in der Lage, dieses selbst zu vertiefen. Sie sind auf dem Stand der Forschung und können Literatur auswerten und Hypothesen formulieren.	Die Studierenden sind in der Lage, fach- und sachbezogene Problemlösungen sowie theoretisch und methodisch fundierte Argumentationen zu formulieren.	Die Studierenden verfügen über die Flexibilität, sich auf veränderte Umstände einzustellen sowie über ein effektives Zeitmanagement.	Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele.
P19.1 Handelsrecht	5					
P19.2 Gesellschaftsrecht - Recht der Personen- und Kapitalgesellschaften	5					

Anlage 1b) Kompetenzmatrix des Bachelorstudiengangs „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
P20 Methoden der empirischen Sozialforschung	6	Kombinationsprüfung	Die Studierenden sind fähig, Mitarbeiterbefragungen entlang des wissenschaftlichen Zirkels professionell zu entwickeln und die Durchführung unter Vermeidung von methodischen Fehlern zu begleiten.	Die Studierenden lernen im Rahmen der Projektbearbeitung, unter Anpassung ihrer verschiedenen Arbeitsstile in einer Kleingruppe ein Forschungsthema gemeinsam methodisch zu planen und dabei u.a. verschiedene Lösungsansätze kritisch zu diskutieren, sich konstruktiv auf einen Lösungsweg zu einigen sowie diesen im Team im Zuge einer effektiven Arbeitsteilung umzusetzen.	Die Studierenden lernen im Rahmen der Projektbearbeitung, sich in die kollektive Lösungsfindung aktiv einzubringen, die ihnen zugeordneten Arbeitsaufträge eigenverantwortlich zu strukturieren sowie unter Einhaltung eines effizienten Zeitmanagements und vorhandener Gruppenerwartungen zu bearbeiten.	Vorlesung in seminaristischer Form, ergänzt durch selbstständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele; Planung, ggf. Durchführung und Auswertung einer Studie in Kleingruppen
P20.1 Empirische Forschungsmethoden	6					
P20.2 Methoden der Datenauswertung	6		Die Studierenden sind fähig, die gewonnenen Daten einer Untersuchung deskriptiv mittels verschiedener Tabellen,	Die Studierenden lernen im Rahmen der Projektbearbeitung, sich während der Datenanalyse und des	Die Studierenden lernen im Rahmen der Projektbearbeitung, sich selbstständig in ein Statistikprogramm vertiefend	

Anlage 1b) Kompetenzmatrix des Bachelorstudiengangs „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
tung und Erkenntnisgewinnung			Kennwerte und Grafiken zu beschreiben, auszuwerten und zu interpretieren.	Umgangs mit einer ausgewählten Statistiksoftware gegenseitig zu unterstützen und anzuleiten sowie die eruierten Forschungsergebnisse gemeinschaftlich zu präsentieren.	einzuarbeiten sowie statistische Analysen trotz etwaiger Herausforderungen ausdauernd und handlungsorientiert durchzuführen.	
Modul P21 Arbeitsrecht in der Praxis und in der Unternehmenskrise	6	Klausur (180 Min)	Die Studierenden entwickeln arbeitsrechtliche Dokumente und verstehen die bei der Personalanpassung zu berücksichtigenden Mechanismen; sie ordnen die damit einhergehenden Rechtsfragen sachgerecht ein. Die Studierenden kennen vermittelte Lösungswege.	Die Studierenden sind mit unterschiedlichen Arbeitsweisen, einschließlich Einzelerarbeitung, Gruppenarbeit und Präsentationen, vertraut. Die Studierenden arbeiten in Zweiertteams oder in Gruppen und tragen frei vor, auch vor einer größeren Gruppe. Studierende geben konstruktives Feedback nach Regeln.	Die Studierenden kennen die bei der Erstellung von Verträgen, bei Gesprächen im Personalbereich und bei Personalanpassungsmaßnahmen typischerweise bestehenden Interessenlagen und die vermittelten Wege zur sach- und interessengerechten Lösung. Die Studierenden bewerten Lösungsansätze und wägen Argumente und Interessen ab. Die Studierenden kennen die Unterschiede zwischen ihrem Alltagsverständnis von Recht und Fairness und dem wissenschaftlich-juristisch Verständnis. Die Studierenden entwickeln eigene Lösungsansätze, Strategien und Argumente.	Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele.
P21.1 Arbeitsrecht in der praktischen Anwendung	6		Die Studierenden lösen Fallstellungen gutachterlich und praxisnah. Die Studierenden wenden vorgegebene Lösungsschema und Entwicklungsstrategien	Die Studierenden bewerten die eigenen oder selbst ausgewählten Arbeitsweisen. Die Studierenden können Kriterien zur Bewertung entwickeln und anwenden. Sie erkennen den	Die Studierenden kennen die unterschiedlichen Interessenlagen und die vermittelten Wege zur sach- und interessengerechten Lösung. Die Studierenden bewerten Lösungsansätze und wägen Argumente und Interessen ab. Die Studierenden kennen die Unterschiede zwischen ihrem Alltagsverständnis von Recht und Fairness und dem wissenschaftlich-juristisch Verständnis. Die Studierenden entwickeln eigene Lösungsansätze, Strategien und Argumente. Für die Studierenden ist es	

Anlage 1b) Kompetenzmatrix des Bachelorstudiengangs „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
P21.2 Das Arbeitsverhältnis in der Unternehmenskrise	6		selbständig und folgerichtig an. Die Studierenden wenden Lösungsschema und -strategien auf unbekannte Bereiche an.	Zusammenhang von Arbeitsweisen und Qualität des Inhalts.	selbstverständlich, sich gegenseitig Rückmeldungen zu geben, diese anzunehmen bzw. zu verarbeiten und Entscheidungen zu treffen.	
Modul P22 Recht der Entgeltzahlung	6	Klausur (180 Min)	Die Studierenden ordnen die gesetzlichen Regelungen als Mindestschutzvorschriften ein und können praktische Fallgestaltungen auf Einhaltung überprüfen. Die Studierenden verstehen die Alternativen der Altersvorsorge und können Vor- und Nachteile der verschiedenen Alternativen und Durchführungswege beurteilen.	Die Studierenden erkennen und bewerten die soziale Komponente, die der Gesetzgeber durch das Recht der Arbeitssicherheit und der betrieblichen Altersversorgung einerseits als Mindestbedingung für abhängige Beschäftigung und andererseits mit Blick auf den Lebensunterhalt nach der Arbeitsphase im Leben geschaffen hat.	Die Studierenden sind in der Lage, die soziale Verantwortung des Arbeitgebers innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen einzuordnen. Die Studierenden erkennen die Notwendigkeit und die praktische Umsetzung von Altersvorsorge.	Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele
P22.1 Recht der Entgeltzahlung	6					
P22.2 Lohnsteuerrecht	6					
P23 Aktuelle Herausforderungen an das Personalmanagement	6		Die Studierenden wenden anerkannte und überprüfte praktische Verfahren der Wirtschaftswissenschaft und des Personalmanagements auf diverse	Die Studierenden besitzen die Fähigkeit zu überzeugender Vermittlung von anspruchsvollen Sachverhalten aus dem Fachgebiet sowie die Darstellung und Verteidigung sinnvoller	Die Studierenden können auch bei unvollständiger und/oder unsicherer Informationslage handlungsfähig bleiben und sachgerechte und rational begründete Entscheidungen treffen und vertreten.	Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Referate/Hausarbeiten in geringem Umfang, Diskussionen
P23.1. Wirtschaftspolitik	6	Klausur (60 Min)				

Anlage 1b) Kompetenzmatrix des Bachelorstudiengangs „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
und Ökonomie des Arbeitsmarktes			Problemfälle aus dem unternehmerischem Umfeld mit Schwerpunkt Personalmanagements sicher an. Sie sind fähig, methodisch und sachlich fundierte Handlungsoptionen abzuleiten. Sie können diese Möglichkeiten vor dem Hintergrund situativer Gegebenheiten bewerten.	Handlungsalternativen auf der Basis überprüfbarer Argumente.		sionen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Bearbeitung von Fallbeispielen.
P23.2. Controlling zur Unternehmenssteuerung	6	Kombinationsprüfung				
P23.3 Strategische Herausforderungen an das Personalmanagement	6					