

HOCHSCHULE FÜR TECHNIK UND WIRTSCHAFT BERLIN

Studien- und Prüfungsordnung für den konsekutiven Masterstudiengang Arbeits- und Personalmanagement

im Fachbereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften vom 3. Mai 2017¹

unter Berücksichtigung der 1. Änderungsordnung vom 29. Juni 2022²

nichtamtliche Lesefassung

(verbindlich sind die in den Amtlichen Mitteilungsblättern der HTW veröffentlichten Fassungen)

Gliederung der Ordnung

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Geltung der Rahmenstudien- und Prüfungsordnung (RStPO-Ba/Ma)
- § 3 Vergabe von Studienplätzen
- § 4 Ziele des Studiums
- § 5 Lehrveranstaltungen in englischer Sprache
- § 6 Inhalt und Gliederung des Masterstudiums/Regelstudienzeit
- § 7 Art und Umfang des Lehrangebotes, Studienorganisation
- § 8 Ergänzendes allgemeinwissenschaftliches Lehrangebot
- § 9 Modulprüfungen
- § 10 Masterarbeit
- § 11 Abschlusskolloquium
- § 12 Modulnoten auf dem Masterzeugnis
- § 13 Berechnung des Gesamtprädikates
- § 14 Abschlussdokumente
- § 15 Übergangsregelungen
- § 16 Inkrafttreten/Veröffentlichung

Anlage 1 Studienplanübersicht

¹ HTW AmtlMittBl. Nr. 25/17 S. 301 ff.

² HTW AmtlMittBl. Nr. 16/22 S. 283 ff.

Anlage 2	Modulübersicht
Anlage 3	Lernergebnisse und Kompetenzen für jedes Modul
Anlage 4	Spezifika des Diploma Supplements
Anlage 5	Äquivalenztabelle

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Studien- und Prüfungsordnung gilt für alle Studierenden, die nach Inkrafttreten dieser Ordnung am Fachbereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften der HTW Berlin im Masterstudiengang Arbeits- und Personalmanagement in das 1. Fachsemester immatrikuliert werden.

(2) Ferner gilt diese Studien- und Prüfungsordnung für alle Studierenden, die nach einem Hochschul- oder Studiengangwechsel aufgrund der Anrechnung von Studien- und Prüfungsleistungen zeitlich so in den Studienverlauf eingeordnet werden, dass ihr Studienstand dem Personenkreis gemäß Absatz 1 entspricht.

(3) Die in § 15 festgelegten Übergangsregelungen gelten für Studierende, die nach der vorangegangenen Studien- und Prüfungsordnung des Masterstudiengangs Arbeits- und Personalmanagement vom 6. Mai 2015 (AMBL. HTW Berlin Nr. 33/15) bzw. nach der vorangegangenen Studienordnung des Masterstudiengangs Arbeits- und Personalmanagement vom 2. Juni 2010 (AMBL. HTW Berlin Nr. 46/10) immatrikuliert wurden.

(4) Die Studien- und Prüfungsordnung wird ergänzt durch die Zugangs- und Zulassungsordnung für den Masterstudiengang Arbeits- und Personalmanagement in der jeweils gültigen Fassung.

§ 2 Geltung der Rahmenstudien- und Prüfungsordnung (RStPO - Ba/Ma)

Die Grundsätze für Studien- und Prüfungsordnungen für Bachelor- und Masterstudiengänge der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (Rahmenstudien- und -prüfungsordnung für Bachelor- und Masterstudiengänge – RStPO – Ba/Ma) in ihrer jeweils gültigen Fassung sind Bestandteil dieser Ordnung.

§ 3 Vergabe von Studienplätzen

(1) Die Vergabe von Studienplätzen richtet sich nach dem Berliner Hochschulgesetz, dem Berliner Hochschulzulassungsgesetz und der Berliner Hochschulzulassungsverordnung in ihrer jeweils gültigen Fassung sowie der Zugangs- und Zulassungsordnung für den konsekutiven Masterstudiengang Arbeits- und Personalmanagement in der jeweils gültigen Fassung.

(2) Der Masterstudiengang Arbeits- und Personalmanagement ist konsekutiv zu den Bachelorstudiengängen Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftsrecht.

§ 4 Ziele des Studiums

(1) Ziel des Studiums im Masterstudiengang Arbeits- und Personalmanagement ist es, Studierende zu dem akademischen Grad Master of Arts auszubilden, die aufgrund wissenschaftlicher Erkenntnisse wirtschaftliche Fragestellungen in der Unternehmenspraxis eigenständig bearbeiten und praxisorientiert lösen können.

(2) Der Masterstudiengang vermittelt durch anwendungsbezogene Lehre die Voraussetzungen, in national und international tätigen Organisationen (insbesondere Industrie-, Dienstleistungs-, Beratungsunternehmen sowie öffentliche Unternehmen) oder anderen Institutionen weiterführende Aufgaben in den Bereichen Personal zu übernehmen. Üblicherweise soll nach dem Studium die Rolle eines Business Partners, Personalreferent_in oder Fachexpert/e_in eingenommen werden. Perspektivisch soll das Studium auf eine Leitungsfunktion oder eine Expertenrolle vorbereiten.

(3) Mit dem erfolgreichen Abschluss des Masterstudiengangs Arbeits- und Personalmanagement sind die Absolvent_innen in der Lage, Probleme fachübergreifend zu analysieren. Sie verfügen über die erforderlichen Schlüsselqualifikationen zu selbstständiger und teamorientierter Arbeit und zu verantwortungsbewusstem Handeln. Sie sind in der Lage selbstständig komplexe Probleme zu analysieren und konzeptionell Lösungen zu erarbeiten. Dabei nehmen Sie eine strategische Perspektive ein, können diese aber auch so operationalisieren, dass konkrete kurz- und mittelfristige Maßnahmen abgeleitet werden können, die auf die strategischen Ziele hin wirken.

§ 5 Lehrveranstaltungen in englischer Sprache

Lehrveranstaltungen oder auch Teile davon können in englischer Sprache durchgeführt werden. Grundsätzlich können auch in allen Lehrveranstaltungen die in deutscher Sprache stattfinden englische Texte, Fallstudien oder Videos eingesetzt werden.

§ 6 Inhalt und Gliederung des Masterstudiums/Regelstudienzeit

(1) Das Masterstudium hat in Vollzeit eine Dauer von 3 Semestern (Regelstudienzeit).

(2) Das Masterstudium ist entsprechend Anlage 1 modularisiert. Module sind inhaltlich zusammengefasste Einheiten des Studiums, deren erfolgreichen Abschluss der/die Studierende durch eine bestandene Modulprüfung nachweisen muss.

(3) Eine Beschreibung der Lernergebnisse und Kompetenzen der Module befindet sich in Anlage 3 und ist Teil dieser Studien- und Prüfungsordnung. Die ausführliche Beschreibung der Module erfolgt in den Modulbeschreibungen für den Masterstudiengang Arbeits- und Personalmanagement – Master of Arts (M.A.). Die Workload für den Masterstudiengang Arbeits- und Personalmanagement beträgt insgesamt (über 3 Semester) 2700 Arbeitsstunden.

(4) Den Studierenden werden im zweiten Semester Wahlpflichtmodule angeboten, die zwei Studienschwerpunkten zuzuordnen sind:

- Managing People in Organisations
- Managing Organisations in Complex Environments.

Studierende, die jeweils drei Module aus einem Studienschwerpunkt erfolgreich absolvieren, bekommen den gewählten Studienschwerpunkt im Zeugnis ausgewiesen, andernfalls werden die gewählten Module unter dem Punkt „Wahlpflichtmodule“ im Zeugnis ausgewiesen

(5) Jeder Studierende muss 4 Wahlpflichtmodule absolvieren. Die Studierenden können die Module aus diesem Angebot (siehe Anlage 1) nach Maßgabe der verfügbaren Plätze frei wählen. Sind die verfügbaren Plätze im gewünschten Wahlpflichtmodul bereits voll belegt, wird dem Studierenden die Möglichkeit gegeben, ein anderes Wahlpflichtmodul zu belegen. Der Fachbereichsrat kann (darüber hinaus) weitere Modulangebote für das WP-Modul 4 unter Berücksichtigung der Entwicklung der jeweiligen Fachgebiete beschließen.

(6) Im 1. und 2. Semester werden die Module Master-Projekt 1 und 2 bearbeitet. Die Inhalte der beiden Module bauen dabei aufeinander auf, so dass empfohlen wird beide Module nacheinander zu besuchen. Jedes Modul wird individuell bewertet und ist inhaltlich abgeschlossen. Die jeweiligen Projektthemen werden den Studierenden zu Beginn der Veranstaltung vorgestellt.

(7) In jedem Semester kann ein Modul als E-Learning-Modul angeboten werden. Welche Module auf diese Art angeboten werden, beschließt der Fachbereichsrat rechtzeitig vor Semesterbeginn. Als E-Learning-Module können alle Module bis auf die AWE-Module/Fremdsprachen durchgeführt werden

(8) Das Studium schließt mit dem erfolgreichen Abschluss aller Module sowie nach erfolgreicher Masterarbeit und erfolgreichem Kolloquium ab.

§ 7 Art und Umfang des Lehrangebotes, Studienorganisation

(1) Die Immatrikulation zum Studiengang erfolgt einmal jährlich zum Wintersemester.

(2) Das Studium wird im Einzelnen nach der Studienplanübersicht gemäß Anlage 1 durchgeführt. Der Studienplan enthält die Modulbezeichnungen, die Niveaustufen der Module, die Form und Art des Modulangebotes (Pflicht-/Wahlpflichtmodul), die Präsenzzeit der Lehrveranstaltungen (in SWS), die zugrundeliegende Lernzeit in zu vergebenden Leistungspunkten (ECTS) der Module sowie die notwendigen und empfohlenen Voraussetzungen.

§ 8 Ergänzendes allgemeinwissenschaftliches Lehrangebot

(1) Der Umfang der allgemeinwissenschaftlichen Ergänzungsmodule (AWE-Module) beträgt 4 Leistungspunkte. Die AWE-Module können aus dem AWE-Modulangebot der HTW Berlin frei gewählt werden.

(2) Abweichend von Abs. 1 können 2 Leistungspunkte auf die vertiefende Ausbildung in Englisch und 2 Leistungspunkte auf andere allgemeinwissenschaftliche Ergänzungsmodule (keine Fremdsprache) entfallen. Die Englisch-Ausbildung dient der Vertiefung bereits vorhandener Kenntnisse auf dem Niveau des akademischen Sprachgebrauchs (Oberstufe).

(3) Abweichend von Absatz 1 kann der gesamte Umfang der allgemeinwissenschaftlichen Ergänzungsmodule auf eine vertiefende Fremdsprachenausbildung (Englisch: Oberstufe; Französisch, Russisch, Spanisch: Mittelstufe 3) entfallen.

(4) Bei ausländischen Studierenden, die ihren Bachelorabschluss in einer anderen Sprache als Deutsch erworben haben, kann der gesamte Umfang der allgemeinwissenschaftlichen Ergänzungsmodule auf eine vertiefende Ausbildung in Deutsch als Fremdsprache (Oberstufe 1) entfallen.

(5) Die nach Abs. 2 bis 4 gewählte Fremdsprache darf nicht mit der Muttersprache des/der Studierenden identisch sein.

§ 9 Modulprüfungen

(1) Alle Module werden differenziert bewertet.

(2) Die erfolgreiche Teilnahme an einem Modul wird durch das Bestehen einer einheitlichen Modulprüfung nachgewiesen. Die jeweiligen Prüfungsformen und Prüfungskomponenten für jedes Modul sind in den Modulbeschreibungen für den Masterstudiengang Arbeits- und Personalmanagement - Master of Arts (M.A.) beschrieben.

(3) Besteht eine Modulprüfung aus mehreren Prüfungskomponenten, so wird die Modulnote aus den Leistungsbeurteilungen für die einzelnen Komponenten gemittelt. Die Gewichtung der einzelnen Leistungsbeurteilungen ist in der Modulbeschreibung festzulegen.

(4) Die Zulassung zu einer Prüfung oder zur Erbringung einer modulbegleitend geprüften Studienleistung setzt die Belegung des entsprechenden Moduls gemäß Hochschulordnung voraus.

(5) Die bestandene Modulprüfung ist Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten. Die Anzahl der mit den einzelnen Modulen jeweils zu erwerbenden Leistungspunkte ist in der Anlage 1 dieser Ordnung aufgeführt.

(6) Wird die Prüfung in einem Wahlpflichtmodul bestanden, kann das Wahlpflichtmodul nicht mehr durch ein anderes Wahlpflichtmodul ersetzt werden. Möglich ist jedoch die Ausstellung eines Leistungsnachweises über das zusätzlich absolvierte Wahlpflichtmodul durch den/die Dozent_in.

(7) Für die Module Master-Projekt 1 und Master-Projekt 2 wird lediglich eine Prüfungsmöglichkeit im Semester angeboten, da die Modulprüfung aus einer modulbegleitend geprüften Studienleistung besteht. Für die Module Master-Projekt 1 und Master-Projekt 2 besteht im Wiederholungsfall Belegpflicht

(8) Besteht die Modulprüfung nur aus einer modulbegleitend geprüften Studienleistung oder enthält die Modulprüfung die Prüfungskomponente einer modulbegleitend geprüften Studienleistung, so ist bei Nichtbestehen bzw. Nichtantritt die erneute Belegung erforderlich. Ansonsten ist im Wiederholungsfall nur die Prüfungsanmeldung zwingend erforderlich.

§ 10 Masterarbeit

(1) Der Prüfungsausschuss des Studienganges bestätigt durch Unterschrift des/der Vorsitzenden das Thema der Masterarbeit sofern es geeignet ist, und legt den Bearbeitungsbeginn und den Abgabetermin sowie die betreuenden Prüfer_innen schriftlich fest.

(2) Zur Masterarbeit wird zugelassen, wer alle Module der ersten beiden Studienplansemester im Umfang von 61 Leistungspunkten erfolgreich abgeschlossen und sich bis spätestens zum jeweils festgelegten Ende des zweiten Studienplansemesters in der Prüfungsverwaltung angemeldet hat. Ein/eine

Kandidat_in kann auch zugelassen werden, wenn er/sie Module im Gesamtumfang von bis zu zehn Leistungspunkten noch nicht erfolgreich abgeschlossen hat.

(3) Die Masterarbeit wird semesterbegleitend und grundsätzlich ab dem 15. April für das Sommersemester und dem 15. Oktober für das Wintersemester in einer Bearbeitungszeit von 16 Wochen angefertigt. Der zeitliche Bearbeitungsaufwand für die Masterarbeit und das Kolloquium entspricht 20 Leistungspunkten.

(4) Die Masterarbeit befasst sich mit einem frei gewählten Thema und kann auch als Gruppenarbeit von zwei Studierenden durchgeführt werden, soweit der/die Prüfer_in einverstanden und das Thema geeignet ist. In Falle einer Gruppenarbeit müssen die Beiträge der einzelnen Studierenden abgrenzbar und individuell zu beurteilen sein. Ein Thema darf im Laufe eines Semesters nur einmal vergeben werden.

(5) Die Masterarbeit ist zum Abgabetermin in der Fachbereichsverwaltung in schriftlicher und elektronischer Form gemäß § 23 Abs. 7 der RStPO einzureichen.

§ 11 Abschlusskolloquium

(1) Voraussetzung für die Zulassung zum Abschlusskolloquium sind eine mindestens mit „ausreichend“ beurteilte Masterarbeit und der erfolgreiche Abschluss aller Module im Umfang von 70 Leistungspunkten im konsekutiven Masterstudiengang Arbeits- und Personalmanagement.

(2) Das Modul Masterarbeit und Abschlusskolloquium ist bestanden, wenn die Masterarbeit und das Abschlusskolloquium jeweils mit mindestens „ausreichend“ (4,0) bewertet wurden. Die Note X_2 für das Modul Masterarbeit und Abschlusskolloquium wird nach der untenstehenden Formel berechnet, nach der zweiten Stelle hinter dem Komma abgeschnitten und auf die erste Dezimalstelle hinter dem Komma gemäß der Notenskala in Spalte 2 der Tabelle in § 14 Abs.1 RStPO gerundet. Ergibt sich bei der Berechnung ein Zahlenwert, der exakt zwischen zwei Notenstufen liegt, so ist die bessere Note zu vergeben.

$$X_2 = \frac{4}{5} X_{(\text{Masterarbeit})} + \frac{1}{5} X_{(\text{Abschlusskolloquium})}$$

X_2 – Modulnote Masterarbeit und Abschlusskolloquium

$X_{(\text{Masterarbeit})}$ – Note für die Masterarbeit

$X_{(\text{Abschlusskolloquium})}$ – Note für das Abschlusskolloquium

(3) Studierende, die bei der Zulassung zum Masterstudium keine 210 Leistungspunkte (ECTS) nachweisen konnten, können zum Abschlusskolloquium nur zugelassen werden, wenn sie aus dem Erststudium und dem Masterstudium zusammen 280 Leistungspunkte (ECTS) nachweisen und eine mindestens mit „ausreichend“ beurteilte Masterarbeit vorliegt. Die Nachweise der gemäß Auflagenprotokoll durch die Auswahlkommission zu Beginn des Studiums festgelegten Auflagen sind der Prüfungsverwaltung unaufgefordert vorzulegen.

(4) Das Abschlusskolloquium konzentriert sich im Kern auf den Inhalt der Masterarbeit. Dabei setzt es diesen in Bezug zu den Lehrinhalten des Masterstudiengangs Arbeits- und Personalmanagement und überprüft dabei das Verständnis wissenschaftlicher Prinzipien und Methoden dieses Studiengangs. In dieser Prüfung soll der/die Studierende zeigen, dass er/sie in der Lage ist, einen komplexen Sachverhalt in kurzer Zeit prägnant darzustellen und seine/ihre Argumentation gegen Kritik zu verteidigen. Es wird dabei auch geprüft, ob die Argumentation sachlich fundiert, reflektiert und logisch aufgebaut ist.

§ 12 Modulnoten auf dem Masterzeugnis

(1) Reihenfolge der Module auf dem Masterzeugnis:

(a) Pflichtmodule:

Strategisches Personalmanagement

Arbeits- und Sozialrecht

Internationales Personalmanagement

Führung und Change Management

Digitale Transformation der Organisation

Strategisches Kompetenzmanagement

eHR und Geschäftsmodell-Innovation

(b) Wahlpflichtmodule: (Studienschwerpunkt: Managing People in Organisations oder Studienschwerpunkt: Managing Organisations in Complex Environments oder Wahlpflichtmodule)

(Wahlpflichtmodul 1)

(Wahlpflichtmodul 2)

(Wahlpflichtmodul 3)

(Wahlpflichtmodul 4)

(c) Fachspezifische Projekte

(Master-Projekt 1 Thema)

(Master-Projekt 2 Thema)

(d) Allgemeinwissenschaftliche Ergänzungsmodule:

(AWE-Modul 1 oder Fremdsprache)

(AWE-Modul 2 oder Fremdsprache)

(2) Die Noten folgender Module werden auf dem Masterzeugnis ausgewiesen, gehen

jedoch nicht in die Berechnung des Gesamtprädikates ein:

- Wahlpflichtmodul 1

- Wahlpflichtmodul 2

- Wahlpflichtmodul 3
- Wahlpflichtmodul 4
- AWE-Modul 1
- AWE-Modul 2

§ 13 Berechnung des Gesamtprädikates

(1) Das Gesamtprädikat des Abschlusses ergibt sich aus der Gesamtnote (X), die wiederum als gewogenes arithmetisches Mittel der Teilnoten (X₁, X₂) nach der Formel

$$X = aX_1 + bX_2$$

berechnet, nach der zweiten Stelle hinter dem Komma abgeschnitten und auf eine Stelle nach dem Komma gerundet wird. Die Teilnoten sind:

- a) der gewogene Mittelwert der Modulnoten, die in die Berechnung der Abschlussnote Eingang finden (Größe X₁); dabei wird die errechnete Note nach den ersten beiden Stellen hinter dem Komma abgeschnitten,
- b) die Note des Moduls Masterarbeit und Abschlusskolloquium (Größe X₂).

Für die Gewichtungsfaktoren gilt:

$$a = 0,5; b = 0,5.$$

(2) Die Berechnung der Größe X₁ für das Gesamtprädikat erfolgt durch die Bildung eines gewogenen Mittels aller Module aufgrund der Anzahl der jeweiligen Leistungspunkte.

$$X_1 = \frac{\sum (F_i \cdot a_i)}{\sum a_i}$$

Darin bedeuten

F_i: Die Fachnoten der einzelnen Module,

a_i: Die Gewichtungsfaktoren (Leistungspunkte) der einzelnen Module.

(3) Die Gewichtungsfaktoren der einzelnen Module sind im Folgenden aufgeführt:

Modulbezeichnung	Gewichtungsfaktor a_i
Strategisches Personalmanagement	5
Arbeits- und Sozialrecht	5
Internationales Personalmanagement	5
Führung und Change Management	5
Digitale Transformation der Organisation	5
Strategisches Kompetenzmanagement	5
eHR und Geschäftsmodell-Innovation	5
Master-Projekt 1	5
Master-Projekt 2	6
Summe	46

§ 14 Abschlussdokumente

(1) Der oder die Absolvent/in erhält die Abschlussdokumente gemäß § 28 der RStPO – Ba/Ma in ihrer jeweils gültigen Fassung. Die Verleihung des akademischen Grades Master of Arts (M.A.) wird auf der Masterurkunde bescheinigt.

(2) Die Spezifika des Diploma Supplements des Masterstudienganges Arbeits- und Personalmanagement werden in der Anlage 4 ausgewiesen.

§ 15 Übergangsregelungen

(1) Studierende, die in Studienverzug geraten sind und die Module nach der vorangegangenen Studien- und Prüfungsordnung im konsekutiven Masterstudiengang Arbeits- und Personalmanagement vom 6. Mai 2015 (AMBL. HTW Berlin Nr. 33/15), die nicht mehr angeboten werden, noch nicht abgelegt haben, müssen als Äquivalent die in Anlage 5 aufgeführten Module dieser Ordnung absolvieren.

(2) Studierende, die in Studienverzug geraten sind und Module nach der Studienordnung im konsekutiven Masterstudiengang Arbeits- und Personalmanagement vom 2. Juni 2010 (AMBL. HTW Berlin Nr. 46/10) noch nicht abgelegt haben, müssen als Äquivalent die in Anlage 5 aufgeführten Module dieser Ordnung absolvieren, die zu den Modulen nach der vorangegangenen Studien- und Prüfungsordnung im konsekutiven Masterstudiengang Arbeits- und Personalmanagement vom 6. Mai 2015 (AMBL. HTW Berlin Nr. 33/15) äquivalent sind.

(3) Werden keine äquivalenten Module angeboten, so entscheidet der zuständige Prüfungsausschuss des Masterstudienganges Arbeits- und Personalmanagement im Rahmen von Einzelfallentscheidungen auf schriftlichen Antrag des Studierenden bis spätestens vor Beginn der Prüfungsanmeldung für den 1. Prüfungszeitraum.

(4) Die Module M11 Performance Management, M12 Gruppendynamik und Coaching und M15 Unternehmenssimulation/Planspiel werden ab dem Wintersemester 2022/23 nicht mehr angeboten. Sollte ein Student oder eine Studentin bis einschließlich Sommersemester 2022 noch keine auf mindestens „ausreichend“ lautende Prüfungsbewertung in einem dieser Module erzielt haben und werden diese nicht mehr angeboten, sind sie durch das entsprechende Modul aus der Äquivalenzliste zu ersetzen, wobei bisherige Fehlversuche gestrichen werden.

Äquivalenzliste

Nr.	Modulbezeichnung gemäß Studien- und Prüfungsordnung vom 3. Mai 2017 (AMBL. HTW Berlin Nr. 25/17)	LP	Nr.	Modulbezeichnung gemäß dieser Änderungsordnung	LP
M11	Performance Management	5	M11a	Coaching	5
M12	Gruppendynamik und Coaching	5	M12a	Gruppendynamik	5
M15	Unternehmenssimulation/ Planspiel	5	M15a	Sustainable HR & Diversity Management	5

Anlage 1 zur Studien- und Prüfungsordnung für den Masterstudiengang Arbeits- und Personalmanagement

Studienplanübersicht

1. Semester

Nr.	Modulbezeichnung	Art	Form	SWS	LP	NSt	NV	EV
M1	Strategisches Personalmanagement	P	SL	4	5	2a	-	-
M2	Arbeits- und Sozialrecht	P	SL	4	5	2a	-	-
M3	Internationales Personalmanagement	P	SL	4	5	2a	-	-
M4	Führung und Change Management	P	SL	4	5	2a	-	-
M5	Digitale Transformation der Organisation	P	SL	2	5	2a	-	-
M6	Master-Projekt 1	WP	PS	2,5	5	2a	-	-
	Summe Semester			18/2,5	30			

2. Semester

Nr.	Modulbezeichnung	Art	Form	SWS	LP	NSt	NV	EV
M7	Strategisches Kompetenzmanagement	P	SL	4	5	2b	-	M1
M8	eHR und Geschäftsmodell-Innovation	P	SL	2	5	2b	-	M5
WP1	Wahlpflichtmodul 1	WP	*1)	2	5	*1)	-	-
WP2	Wahlpflichtmodul 2	WP	*1)	2	5	*1)	-	-
WP3	Wahlpflichtmodul 3	WP	*1)	2	5	*1)	-	-
M9	Master-Projekt 2	WP	PS	2	6	2b	-	M6
	Summe Semester			6/8	31			

*1) siehe Tabelle Angebote für die Wahlpflichtmodule WP1, WP2 und WP3

3. Semester

Nr.	Modulbezeichnung	Art	Form	SWS	LP	NSt	NV	EV
M16	AWE-Modul 1	WP	PÜ	2	2	2a	-	-
M17	AWE-Modul 2	WP	PÜ	2	2	2a	-	-

WP4	Wahlpflichtmodul 4	WP	PÜ	2	5	2a	-	-
M20	Masterarbeit und Abschlusskolloquium	P	MA	-	20	2b	\$10 \$11	-
	Summe Semester			6	29			
	Summe gesamt			24/16,5	90			

Erläuterungen:

Form der Lehrveranstaltung:

SL Seminaristischer Lehrvortrag
 PCÜ PC-Übung
 PÜ Praktische Übung
 PS (Projekt-)Seminar
 MA Masterarbeit

Art des Moduls:

P Pflichtmodul
 WP Wahlpflichtmodul

Allgemein:

EV Empfohlene Voraussetzung (Module mit empfohlen bestandener Prüfungsleistung) NV Notwendige Voraussetzung (Module mit notwendig bestandener Prüfungsleistung)
 LP Leistungspunkte (ECTS) SWS Semesterwochenstunden
 NSt Niveaustufe (2a = voraussetzungs-frei/2b = voraussetzungsbehaftet)

Anmerkungen:

Ein Leistungspunkt (ECTS) steht für eine studentische Lernzeit (Workload) von 30 Stunden à 60 Minuten.

Angebote für die Wahlpflichtmodule WP1, WP2 und WP3

Den Studierenden werden zwei Studienschwerpunkte angeboten:

- Managing People in Organisations
- Managing Organisations in Complex Environments

Zu jedem Studienschwerpunkt werden drei Module à 5 Leistungspunkten angeboten. Jeder Studierende muss aus diesem Angebot drei Wahlpflichtmodule absolvieren. Die Module können aus diesem Angebot frei gewählt werden. Studierende, die jeweils drei Module aus einem Studienschwerpunkt erfolgreich absolviert haben, bekommen den gewählten Studienschwerpunkt im Zeugnis ausgewiesen, andernfalls werden die gewählten Module unter dem Punkt „Wahlpflichtmodule“ im Zeugnis ausgewiesen.

Angebote für den Studienschwerpunkt: Managing People in Organisations

Nr.	Modulbezeichnung	Form	SWS	NSt	NV	EV
M10	Kollektives Arbeitsrecht	PÜ	2	2b	-	M2
M11	Performance Management (wird im SoSe2022 letztmalig angeboten)	PÜ	2	2a	-	-
M11a	Coaching (wird ab dem SoSe2023 angeboten)	PÜ	2	2a	-	-
M12	Gruppendynamik und Coaching ¹ (wird im SoSe2022 letztmalig angeboten)	PS	2	2b	-	M4
M12a	Gruppendynamik ² (wird ab dem SoSe2023 angeboten)	PS	2	2b	-	M4

Angebote für den Studienschwerpunkt: Managing Organisations in Complex Environments

Nr.	Modulbezeichnung	Form	SWS	NSt	NV	EV
M13	HRM und Arbeitsbeziehungen im internationalen Vergleich	PÜ	2	2a	-	-
M14	Organisation und soziale Systeme	PÜ	2	2a	-	-
M15	Unternehmenssimulation/Planspiel (wird ab dem SoSe2022 nicht mehr angeboten)	PÜ	2	2a	-	-
M15a	Sustainable HR & Diversity Management (wird ab SoSe2023 angeboten)	PÜ	2	2a	-	-

¹ Das Modul wird geblockt angeboten.

² Das Modul wird geblockt angeboten.

Für das WP-Modul 4 werden aus den nachfolgend aufgeführten Modulen 2 Module angeboten. Über das Angebot entscheidet der oder die Studiengangssprecher_in rechtzeitig.

Nr.	Modulbezeichnung	Form	SWS	NSt	NV	EV
M18	Aktuelle Themen im HRM	PÜ	2	2a	-	-
M19	Lernende Organisation	PÜ	2	2a	-	-
M30	Coaching Vertiefung (wird ab dem WiSe 2023/24 angeboten)	PÜ	2	2b	-	M12 bzw. M11a

AWE-Module/Fremdsprachen

Variante 1 (gemäß § 8 Abs. 1):

Nr.	Modulbezeichnung	LP	NSt	NV	EV
M16	AWE-Modul 1	2	2a	-	-
M17	AWE-Modul 2	2	2a	-	-

Variante 2 (gemäß § 8 Abs. 2):

Nr.	Modulbezeichnung	LP	NSt	NV	EV
M16	Englisch O1A/W/T oder Englisch O2A/W/T	2	2b	*1)	-
M17	AWE-Modul	2	2a	-	-

Variante 3 (gemäß § 8 Abs. 3):

Nr.	Modulbezeichnung	LP	NSt	NV	EV
M16+ M17	Englisch O1A/W/T oder Englisch O2A/W/T oder Französisch M3Ws oder Russisch M3Ws oder Spanisch M3Ws	2 + 2 oder 4	2b	*2)	-

Variante 4 (gemäß § 8 Abs. 4):

Nr.	Modulbezeichnung	LP	NSt	NV	EV
M16+M 17	Deutsch als Fremdsprache O1Ws	2 + 2 oder 4	2b	*3)	-

*1) Erfolgreicher Abschluss Englisch der Mittelstufe 3

*2) English: Modul Mittelstufe 3 (GER B2.2)
Französisch/Russisch/Spanisch: Modul Mittelstufe 2 (GER B2.1)

*3) Modul Mittelstufe 3 oder DSH

Modulübersicht

	Arbeits- und Personalmanagement	Labour and Human Resources Management	
Nr.	Modulbezeichnung	Modulbezeichnung (englisch)	LP
M1	Strategisches Personalmanagement	Strategic Human Resources Management	5
M2	Arbeits- und Sozialrecht	Social Security and Labour Law	5
M3	Internationales Personalmanagement	International Human Resources Management	5
M4	Führung und Change Management	Leadership and Change Management	5
M5	Digitale Transformation der Organisation	Digital Transformation of the Organisation	5
M7	Strategisches Kompetenzmanagement	Strategic Competence Management	5
M8	eHR und Business Modell Innovation	eHR and Business Model Innovation	5
M20	Masterarbeit und Abschlusskolloquium	Master's Thesis and Final Oral Examination	20
	Projekte		
M6	Master-Projekt 1	Master's Project 1	5
M9	Master-Projekt 2	Master's Project 2	6
	Studienschwerpunkt: Managing People in Organisations	Specialisation: Managing People in Organisations	
M10	Kollektives Arbeitsrecht	Collective Labour Law	5
M11	Performance Management	Performance Management	5
M11a	Coaching	Coaching	5
M12	Gruppendynamik/Coaching	Group Dynamics/Coaching	5
M12a	Gruppendynamik	Group Dynamics	5
	Studienschwerpunkt: Managing Organisations in Complex Environments	Specialisation: Managing Organisations in Complex Environments	
M13	HRM und Arbeitsbeziehungen im internationalen Vergleich	International Comparative HRM and Labour Relations	5
M14	Grundlagen der Organisation und Sozialer	Fundamentals of Organisations and So-	5

	Systeme	cial Systems	
M15	Unternehmenssimulation / Planspiel	Business Simulation	5
M15a	Sustainable HR & Diversity Management	Sustainable HR & Diversity Management	5
	Wahlpflichtmodule	Elective Modules	
M18	Aktuelle Themen im HRM	Current Topics in HRM	5
M19	Lernende Organisation	The Learning Organisation	5
M30	Coaching Vertiefung	Coaching Intensive	5
M16	AWE-Modul 1	Supplementary Module 1	2
M17	AWE-Modul 2	Supplementary Module 2	2

Lernergebnisse und Kompetenzen für jedes Modul:

Modulbezeichnung	M1 Strategisches Personalmanagement
Lernergebnis und Kompetenzen	<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - haben einen Überblick über die typischen betrieblichen Instrumente strategischer Personalarbeit erhalten und können deren zweckabhängige Ausgestaltung einschätzen, - beachten bei der Ausgestaltung betriebliche und gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge. Im Vordergrund steht hierbei das Denken in Zusammenhängen unter Berücksichtigung möglicher und wahrscheinlicher Alternativen, - sind in der Lage neue Entwicklungen und Trends zu erkennen, ihre Bedeutung im Hinblick auf HR zu analysieren und zu bewerten sowie aus den unterschiedlich bedingten Ergebnissen Strategien abzuleiten, - kennen geeignete Instrumente und können diese situativ anwenden, - beherrschen es, alternative Möglichkeiten konzeptionell zu bewerten und dabei sowohl betriebliche Rahmenbedingungen wie unternehmenskulturelle Zusammenhänge zu berücksichtigen.

Modulbezeichnung	M2 Arbeits- und Sozialrecht
Lernergebnis und Kompetenzen	<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kennen die wesentlichen Bereiche des Personalrechts und wissen um das Zusammenspiel zwischen dem Arbeitsrecht, dem Sozialversicherungsrecht und dem Steuerrecht, - kennen die Systematik und die Grundlagen der Sozialversicherung und wissen um die Bedeutung sozialversicherungsrechtlicher Fragen in der betrieblichen Praxis, - sind mit den zentralen Grundbegriffen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts (u.a. "Arbeitnehmerbegriff", Begriff des "Beschäftigungsverhältnisses", "geringfügige Beschäftigung" etc.) vertraut und können auf dieser Grundlage sachgerechte Lösungen in der Praxis entwickeln, - kennen die wesentlichen personalrechtlichen Instrumente der Personalbeschaffung und können diese in der Praxis anwenden, - sind in der Lage besondere Vertragsverhältnisse und die damit zusammenhängenden Rechts- und Vertragsfragen zu erkennen, - sind insbesondere auch mit der Verwendung von Formulararbeitsverträgen vertraut, - wissen um die sozialversicherungsrechtlichen Pflichten im Zusammenhang mit der Personalpolitik und sie sind in der Lage, diese bei unternehmerischen

	Entscheidungsprozessen angemessen zu berücksichtigen bzw. Chancen, die sich beispielsweise aus den Instrumenten der Arbeitsmarktförderung ergeben, zu nutzen.
--	---

Modulbezeichnung	M3 Internationales Personalmanagement
Lernergebnis und Kompetenzen	<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - erkennen die zunehmende Bedeutung internationalen Personalmanagements im Zusammenhang wirtschaftlicher Internationalisierung, - verstehen den Unterschied zwischen nationalem und internationalem Personalmanagement, - verstehen grundlegende Gestaltungsalternativen im internationalen Personalmanagement, - verstehen kritische Kontextfaktoren im internationalen Personalmanagement (v.a. kulturelle, institutionelle & organisationale Unterschiede), - erkennen den Zusammenhang von kritischen Kontextvariablen und der Angemessenheit von Gestaltungsalternativen im internationalen Personalmanagement, - können anhand von Praxisbeispielen die Angemessenheit bestimmter Gestaltungsalternativen im internationalen Personalmanagement analysieren und bewerten, - werden mit aktuellen Entwicklungstendenzen im internationalen Personalmanagement vertraut gemacht, - können in ausländischen Niederlassungen deutscher Unternehmen oder in deutschen Niederlassungen ausländischer Unternehmen leitende Aufgaben im Personalmanagement übernehmen.

Modulbezeichnung	M4 Führung und Change Management
Lernergebnis und Kompetenzen	<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - haben den Zusammenhang zwischen verschiedenen Organisationstheorien und Change Management-Modellen und daher auch verschiedene Varianten des Change Management kennen gelernt., - sind in der Lage, typische Widerstände gegen organisatorische Veränderungen aus einer Meta-Ebene zu erkennen, - verstehen die Grundzüge mikropolitischer Spiele und können sich an strukturierten Change Management-Aktivitäten im Sinne einer konzeptionellen/planerischen Unterstützung beteiligen, - beherrschen die notwendige Managementkompetenz zur Ausgestaltung eines Change-Management-Prozesses, können entsprechende Kriterien festlegen, woran die Umsetzung und der Erfolg einzelner Aktivitäten gemessen werden kann, und sie verstehen es, den Gesamtzusammenhang zur Unternehmensstrategie herzustellen.

Modulbezeichnung	M5 Digitale Transformation der Organisation
Lernergebnis und Kompetenzen	<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - verstehen wesentliche organisatorische und technologische Implikationen der digitalen Disruption, - kennen Entwicklungs- und Reifegrade von Unternehmen auf dem Weg zur digitalen Organisation, - kennen die Rollen und Funktionen in einer digitalen Organisation, - können die Bedeutung transformativer Führung und Kultur bewerten, - verstehen die Veränderungen der Organisationsentwicklungs- und Personalfunktion im Kontext der Zukunft der Arbeit im digitalen Zeitalter (Big Data, Arbeitsorganisation, Partizipation, psychosoziale Gesundheit, Qualifizierung usw.), - können die notwendigen Kompetenzen der Organisations- und Personalentwicklung im digitalen Zeitalter reflektieren, - wenden Transformations-Methoden differenziert nach dem Veränderungsziel und der entsprechend zu Grunde liegenden Geschäftsarchitektur in Fallbeispielen an.

Modulbezeichnung	M6 Master-Projekt 1
Lernergebnis und Kompetenzen	<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - können eine Auftragsklärung durchführen und dadurch ein praxisrelevantes Thema analysieren, - erkennen Problemfelder in ihrem jeweiligen Kontext und benennen diese Problemfelder mit Kontext klar, - wenden Projektmanagement Methoden zur Strukturierung und Koordination der Arbeitsgruppe an, - entwickeln Lösungsalternativen, diskutieren und bewerten diese. - können Handlungsempfehlungen reflektieren und geben, - haben die Fähigkeit Ergebnisse für eine Präsentation vor Fachpublikum zusammenzufassen, - können diese mit Fachexperten aus dem jeweiligen Gebiet diskutieren.

Modulbezeichnung	M7 Strategisches Kompetenzmanagement
Lernergebnis und Kompetenzen	<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kennen den kompetenztheoretischen Diskurs und die theoretischen Zugänge zum Kompetenzmanagement, - verstehen die unterschiedlichen Perspektiven auf Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, - kennen Gestaltungsansätze im strategischen Kompetenzmanagement und können diese kritisch bewerten, - beherrschen die Ordnungsformen für Kompetenzen im Unternehmen,

	<ul style="list-style-type: none"> - kennen Gestaltungsansätze im strategischen Kompetenzmanagement, - haben Kenntnisse zu den Einsatzgebieten strategischer Kompetenzmodelle, - kennen wichtige Instrumente zur Diagnose, Erfassung und Steuerung von Kompetenzen auf Unternehmens- und Mitarbeiterebene, - haben Verständnis für die Vorgehensweise bei der Einführung von Kompetenzmodellen in die Wertschöpfungsprozesse von Organisationen, - kennen die Hindernisse im Kompetenzmanagement in der Praxis, - beachten die wesentlichen Leitlinien zur Gestaltung kompetenzförderlicher Umgebungen.
--	---

Modulbezeichnung	M8 eHR und Geschäftsmodell-Innovation
Lernergebnis und Kompetenzen	<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sind befähigt, die Rolle des HRM im Hinblick auf die Umsetzung Geschäftsstrategien im digitalen Zeitalter zu reflektieren, - verstehen die geschäftskritische Rolle und den Mehrwert des HRM im Kontext von Innovation, - verfügen über Kompetenzen zur Bewertung von Rollen, Ressourcen und Strukturen bei der Umsetzung von IT-technologischen Programmen und Projekten zur Optimierung der HR-Funktion, - entwickeln Kompetenzen für die Applikation digitaler, IT-technologischer Verfahren und Methoden in den Anwendungsbereichen des Human Resource Managements (HRM), - kennen die praktische Seite der Entwicklung von Business Cases zum Einsatz digitaler Verfahren in den Handlungsfeldern des strategischen HRM.

Modulbezeichnung	M9 Master-Projekt 2
Lernergebnis und Kompetenzen	<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - können eine Auftragsklärung durchführen und dadurch ein praxisrelevantes Thema analysieren, - erkennen Problemfelder in ihrem jeweiligen Kontext und benennen diese Problemfelder mit Kontext klar, - wenden Projektmanagement Methoden zur Strukturierung und Koordination der Arbeitsgruppe an, - entwickeln Lösungsalternativen, diskutieren und bewerten diese, - können Handlungsempfehlungen reflektieren und geben, - haben die Fähigkeit Ergebnisse für eine Präsentation vor Fachpublikum zusammen zu fassen, - können diese mit Fachexperten aus dem jeweiligen Gebiet diskutieren.

Modulbezeichnung	M10 Kollektives Arbeitsrecht
Lernergebnis und Kompetenzen	<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gewinnen einen Überblick über das kollektive Arbeitsrecht und wissen um die Wechselwirkungen zwischen dem kollektiven und dem Individualarbeitsrecht, - kennen die Grundlagen der Unternehmensmitbestimmung und die dafür wesentlichen Rechtsgrundlagen, - beherrschen die für die unternehmerische Praxis maßgeblichen Felder des Betriebsverfassungsrechts, - kennen die Modalitäten der Betriebsratswahl, die Aufgaben, die Zusammensetzung und die rechtliche Absicherung des Betriebsrats sowie dessen Mitbestimmungsrechte in personellen, wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten, - kennen die Einrichtung und die Funktion der Einigungsstelle, die Möglichkeiten und Folgen einer Betriebsvereinbarung sowie die Vereinbarung eines Interessenausgleichs und Sozialplans sind ihnen vertraut und können in der Praxis umgesetzt werden, - beherrschen die Grundlagen des Tarifvertragsrechts, kennen die tariffähigen Parteien, wissen um den Abschluss und die rechtlichen Wirkungen eines Tarifvertrages und verfügen über praxisorientierte Kenntnisse in speziellen Teilbereichen des TVG, wie beispielsweise der Nachwirkung von Tarifverträgen, der Tarifkonkurrenz, dem Zusammentreffen tariflicher und betrieblicher Regelungen und den Besonderheiten von betrieblichen Beschäftigungsbündnissen, - sind befähigt, Fragen des kollektiven Arbeitsrechts in Theorie und Praxis zu analysieren und entsprechende Problemstellungen unter Berücksichtigung von Lehre und Rechtsprechung praxisorientiert zu lösen sowie die angemessene Beteiligung des Betriebsrats zu gewährleisten.

Modulbezeichnung	M11 Performance Management
Lernergebnis und Kompetenzen	<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kennen die verschiedenen Komponenten von Vergütung, - haben Wirkungsweisen sowie Abhängigkeiten und Interdependenzen zwischen festem Grundgehalt und variablen Vergütungskomponenten verstanden, - sind in der Lage Beteiligungsmodelle, Nebenleistungen und sozial- sowie funktionsbezogene Vergütungskomponenten zu unterscheiden und deren Anwendbarkeit im konkreten Fall zu bewerten, - beherrschen die Ausgestaltung von Gehaltsbändern und den dazu notwendigen Benchmarking-Ansätzen, - erkennen Kostenfaktoren, können diese bewerten und Kostenpotenziale erschließen, - wissen um die Anforderungen bei der Umsetzung leistungsorientierter Vergü-

	<p>tungssysteme in Zielvereinbarungen,</p> <ul style="list-style-type: none"> - sind mit dem Spektrum von Leistungsbewertungen vertraut, - können die hier vermittelten, spezifischen Themen, in einen weiteren Kontext des Personalmanagements einordnen und Bezüge zu verschiedenen, personalrelevanten, Themen herstellen, - kennen relevante Kennzahlen und können diese interpretieren.
--	---

Modulbezeichnung	M11a Coaching
Lernergebnis und Kompetenzen	<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kennen Grundlagen und Ablauf eines Coaching Prozesses, - haben Wirkungsweisen von psychologischen Effekten, wie etwa Transfer, Projektion und Gegenprojektion verstanden, - sind in der Lage Coaching Interventionen zu unterscheiden und deren Anwendbarkeit im konkreten Fall zu bewerten, - beherrschen das "Contracting" im Coaching und kennen alle weiteren relevanten Prozess-Schritte. - kennen Kosten und Nutzen des Coachings, können diese bewerten und Optimierungspotenziale erschließen. - wissen um die Anforderungen bei der Ausbildung von Coaches und des Coaching Prozesses. - sind mit dem Spektrum von Coaching Ansätzen, vor allem dem psychodynamischen Coaching, vertraut. - können die hier vermittelten, spezifischen Themen, in einen weiteren Kontext des Personalmanagements einordnen und Bezüge zu verschiedenen, personalrelevanten, Themen herstellen. - haben einen eigenen Coaching Prozess zumindest begonnen und die eigene Rolle als Coach reflektiert.

Modulbezeichnung	M12 Gruppendynamik / Coaching
Lernergebnis und Kompetenzen	<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kennen Dynamiken in Gruppen, haben diese erlebt und reflektiert, - sind in der Lage, zwischenmenschliche Interaktion aus der Perspektive verschiedener Rollen zu beobachten und Rollengrenzen zu erkennen, - können, typische Widerstände in der Interaktion zwischen Rollen erkennen, - kennen Hintergründe mikropolitische Spiele im Kontext der Organisation und können sich an der positiven Gestaltung von Konfliktlösungen beteiligen, - haben Rückmeldung zur eigenen Rolle und dem Verhalten in Gruppen bekommen und gegeben, - kennen grundlegende Methoden zum Coaching und können diese, basierend auf den durch Gruppendynamik gewonnenen Erkenntnissen, anwenden,

	<ul style="list-style-type: none"> - haben die Inhalte aus dem Modul Führung und Change Management noch einmal deutlich vertieft und haben verschiedene Inhalte, die dort auf einer Meta-Ebene diskutiert wurden, erlebt und reflektiert.
--	--

Modulbezeichnung	M12a Gruppendynamik
Lernergebnis und Kompetenzen	<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kennen Dynamiken in Gruppen, haben diese erlebt und reflektiert, - sind in der Lage, zwischenmenschliche Interaktion aus der Perspektive verschiedener Rollen zu beobachten und Rollengrenzen zu erkennen, - können, typische Widerstände in der Interaktion zwischen Rollen erkennen, - kennen Hintergründe mikropolitische Spiele im Kontext der Organisation und können sich an der positiven Gestaltung von Konfliktlösungen beteiligen, - haben Rückmeldung zur eigenen Rolle und dem Verhalten in Gruppen bekommen und gegeben, - kennen grundlegende Methoden zum Coaching und können diese, basierend auf den durch Gruppendynamik gewonnenen Erkenntnissen, anwenden, - haben die Inhalte aus dem Modul Führung und Change Management noch einmal deutlich vertieft und haben verschiedene Inhalte, die dort auf einer Meta-Ebene diskutiert wurden, erlebt und reflektiert.

Modulbezeichnung	M13 HRM und Arbeitsbeziehungen im internationalen Vergleich
Lernergebnis und Kompetenzen	<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - werden mit unterschiedlichen Ansätzen des internationalen Vergleichs von Human Resource Management (HRM) und Arbeitsbeziehungen (ABZ) vertraut gemacht, - lernen grundlegenden Analyserahmen zum internationalen Vergleich von HRM und ABZ Systemen kennen, - können Analyserahmen in spezifischen Ländervergleich anwenden, - lernen HRM und ABZ Systeme ausgewählter Länder vertieft kennen, - können im Ländervergleich Eigenheiten, Stärken und Schwächen unterschiedlicher HRM Systeme und Arbeitsbeziehungen erkennen und beurteilen, - verstehen den Zusammenhang von HRM und ABZ Systemen, der Humankapitalentwicklung sowie der entsprechenden Attraktivität unterschiedlicher Länderstandorte, - können Möglichkeiten und Grenzen der internationalen Übertragbarkeit von HRM und ABZ Praktiken in internationalen Unternehmen analysieren und beurteilen, - entwickeln ein vertieftes Verständnis der Bedeutung unterschiedlicher HRM/ABZ Systeme für internationales Personalmanagement.

Modulbezeichnung	M14 Organisation und sozialer Systeme
Lernergebnis und Kompetenzen	<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - können grundlegende Konzepte der Gestaltung von Organisation (d.h. Entwicklung von organisationalen Strukturen und Prozessen) unterscheiden, - können grundlegende Perspektiven auf die Organisationsumwelt unterscheiden, - werden insbesondere mit dem Einfluss gesellschaftlich-institutioneller Systeme auf Form und Gestaltung von Organisation vertraut gemacht, - verstehen den Zusammenhang von Organisationsgestaltung und Organisationsumwelt, - können die situative Angemessenheit organisationaler Gestaltung anhand von Praxisbeispielen analysieren und bewerten, - verstehen den Zusammenhang von intra- und interorganisationalen Strukturen und organisationaler Innovationsfähigkeit, - haben die Fähigkeit erworben, realistische Ziele der Organisationsentwicklung zu formulieren und sich in angemessener Weise an Prozessen der Organisationsentwicklung zu beteiligen.

Modulbezeichnung	M15 Unternehmenssimulation / Planspiel
Lernergebnis und Kompetenzen	<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vertiefen betriebswirtschaftliches Wissen durch praxisbezogene Anwendung, - erfahren das Unternehmen als komplexes System, erkennen vernetzte Zusammenhänge und lernen bereichsübergreifend und ganzheitlich zu denken und zu handeln, - werden befähigt, Daten unternehmensexterner und -interner Informationsquellen zu selektieren und zu analysieren, - sind in der Lage, analytische Fähigkeiten konstruktiv und kritisch auf komplexe Problemstellungen anzuwenden - sammeln Erfahrung beim Aufbau und Einsatz von Controlling-Instrumenten und lernen mit der Unsicherheit im Rahmen der Entscheidungsfindung in einer komplexen und internationalen Wettbewerbssituation umzugehen, - sind in der Lage, Verhandlungsstrategien zu entwickeln und umzusetzen sowie Präsentationen im Team vorzubereiten und vor Investoren und anderen Zielgruppen durchzuführen, - sind im Stande, Konflikte bei Ausübung von Führungsaufgaben im Team zu identifizieren und erfolgversprechend zu lösen, - festigen und erweitern ihre Sach-, Methoden- und Sozialkompetenz.

Modulbezeichnung	M15a Sustainable HR & Diversity Management
Lernergebnis und Kompetenzen	<p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - kennen die konzeptionellen Grundlagen der Nachhaltigkeit (u.a. Triple Bottom Line HRM, Nachhaltigkeitsethik) sowie die Grundlagen nachhaltiger Unternehmensführung und können diese kritisch einschätzen. - wissen um die Verknüpfung von Nachhaltigkeitsmanagement und strategischem Personalmanagement und sind in der Lage, Rolle und Handlungsfelder der Personalfunktion bei der Umsetzung des betrieblichen Nachhaltigkeitsmanagements zu beschreiben. - können Diversity in den Zielkanon von Nachhaltigkeitsmanagement (SDG) einordnen und kennen wesentliche Paradigmen des Diversity Managements. - können unterschiedliche Aspekte der Diversity Diskussion (z.B. Alter, Nationalität) in den betrieblichen Kontext stellen. - sind in der Lage, Erfolgsfaktoren von Diversity Management zu beschreiben und beherrschen Methoden, um Diversity Maßnahmen zu bewerten. - haben Ansatzpunkte zur Umsetzung von Diversity Management gelernt und Wissen um die Bedeutung von Prozessen und Strukturen, um Diversity-Ansätze nachhaltig in einer Organisation zu verankern - kennen Instrumente zum Controllings von Sustainable HR & Diversity Management

Modulbezeichnung	M18 Aktuelle Themen im HRM
Lernergebnis und Kompetenzen	<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - können aktuelle Themen im Bereich Personalmanagement / Human Resources (HR) aus dem wirtschaftlichen Geschehen ableiten, eine Auswahl relevanter Themen eingrenzen und diese bewerten, - können unterschiedliche Ansätze zur Identifikation aktueller Themen mit HR Bezug anwenden und deren Anwendungsmöglichkeiten diskutieren, - haben ein umfassendes Wissen in spezifischen Themengebieten erlangt und kennen wesentliche Theorien und Instrumente innerhalb des Gebietes; dadurch können sie auch komplexe Probleme tiefgehend bearbeiten und Lösungsansätze formulieren, - haben die Fähigkeit erlangt, aus abstrakten Fragestellungen konkrete Handlungsempfehlungen abzuleiten, - können in den jeweiligen Themen die Rolle von HR reflektieren und bewerten und daraus selbstständig die Möglichkeiten und Grenzen der Rolle von HR im Unternehmen ableiten, - können das erlangte Wissen nutzen, um es in Diskussionen mit Fachexpert_innen aus den jeweiligen Themenbereichen einzubringen.

Modulbezeichnung	M19 Lernende Organisation
Lernergebnis und Kompetenzen	<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sind in der Lage die Faktoren zu verstehen, die Organisationen aus der Perspektive des Lernens beeinflussen können - sind in der Lage, verschiedene Lerntheorien auf individueller und organisationaler Ebene kritisch zu analysieren und anzuwenden - organisationale Lern- und Entwicklungsstrategien, -ansätze und -systeme in Bezug auf strategische Erfordernisse hin zu entwickeln - kennen Wege, um Wissensmanagementstrategien zu analysieren und zu bewerten <p>beherrschen Managementmethoden und -verfahren zur Planung und Entwicklung zum Aufbau lernender Organisationen</p>

Modulbezeichnung	M30 Coaching Vertiefung
Lernergebnis und Kompetenzen	<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - beherrschen das "Contracting" im Coaching und haben zumindest einen "Contract" geschlossen. - können psychodynamische Coaching Methoden anwenden. - können die eigene Arbeit als Coach in einen weiteren Kontext des Personalmanagements einordnen und beim Coaching Bezüge zu verschiedenen, personalrelevanten, Themen herstellen. - haben einen eigenen Coaching Prozess zumindest begonnen und die eigene Rolle als Coach reflektiert. - Analysieren und Reflektieren Herausforderungen im Coaching Prozess anderer (Peer Supervision), in Bezug auf Person-Rolle-Organisation (PRO).

Modulbezeichnung	M20 Masterarbeit und Abschlusskolloquium
Lernergebnis und Kompetenzen	<p>Die Studierenden sind in der Lage, eine selbst gewählte oder vorgeschlagene Thematik unter Beachtung wissenschaftlicher Grundsätze zu durchdringen, in einer schriftlichen Ausarbeitung darzustellen und praxisorientiert zu lösen.</p> <p>Im Rahmen des abschließenden Kolloquiums haben die Studierenden ihre Masterarbeit dargestellt und verteidigt und hierdurch Erfahrungen im wissenschaftlichen Diskurs gewonnen.</p>

AWE-Module/Fremdsprachen

Variante 1:

Modulbezeichnung	M16 + M17 Allgemeinwissenschaftliches Ergänzungsmodul (AWE-Modul 1 und 2)
Lernergebnis und Kompetenzen	Die Studierenden <ul style="list-style-type: none">- erwerben überfachliche bzw. fachübergreifende, insbesondere soziale und kommunikative Kompetenzen („soft skills“) und/oder- gewinnen vertieften Einblick in geistes-, kommunikations-, gesellschafts- und kulturwissenschaftliche Denk- und Herangehensweisen und/oder- sind nach Abschluss des Moduls in der Lage, andere Kulturen besser zu verstehen und in anderen kulturellen Kontexten zu agieren und/oder- gewinnen vertiefte Einblicke in die Potenziale und Probleme interdisziplinärer wissenschaftlicher Kooperation.

Variante 2:

Modulbezeichnung	M16 Advanced English O1A/W/T oder O2A/W/T
Lernergebnis und Kompetenzen	<u>Englisch: Oberstufe 1 oder 2/Allgemeinsprache, Wirtschaft oder Technik (C1 oder C2)</u> <p>Das Modul ist aus dem Modulangebot der ZE Fremdsprachen frei wählbar und dient unter Berücksichtigung aller Sprachfertigkeiten (Hören, Sprechen, Lesen, Schreiben) der Vervollkommnung bereits erworbener allgemein- und/oder fachsprachlicher Kenntnisse mit folgender Zielsetzung:</p> <ul style="list-style-type: none">- Verständnis verschiedenartiger umfangreicher Texte und Identifikation impliziter Bedeutung,- flüssige und spontane Ausdrucksweise ohne größeres Suchen nach adäquaten Wendungen,- flexibler und effektiver Sprachgebrauch im sozialen, akademischen und beruflichen Kontext und- klare, gut strukturierte und detaillierte Textproduktion zu anspruchsvollen Themen unter Verwendung usueller Informationsstrukturen.

Modulbezeichnung	M17 Allgemeinwissenschaftliches Ergänzungsmodul (AWE-Modul)
Lernergebnis und Kompetenzen	Die Studierenden: <ul style="list-style-type: none">- erwerben überfachliche bzw. fachübergreifende, insbesondere soziale und kommunikative Kompetenzen („soft skills“) und/oder

	<ul style="list-style-type: none"> - gewinnen vertieften Einblick in geistes-, kommunikations-, gesellschafts- und kulturwissenschaftliche Denk- und Herangehensweisen und/oder - sind nach Abschluss des Moduls in der Lage, andere Kulturen besser zu verstehen und in anderen kulturellen Kontexten zu agieren und/oder - gewinnen vertiefte Einblicke in die Potenziale und Probleme interdisziplinärer wissenschaftlicher Kooperation.
--	--

Variante 3:

Modulbezeichnung	M16 + M17 Advanced English O1A/W/T oder O2A/W/T oder Le français des affaires M3Ws oder Russisch für die Wirtschaft M3Ws oder Español para los negocios M3Ws
Lernergebnis und Kompetenzen	<p><u>Englisch: Oberstufe 1 oder 2/ Allgemeinsprache, Wirtschaft oder Technik (C1 oder C2)</u></p> <p>Die Module/Das Modul dienen/dient unter Berücksichtigung aller Sprachfertigkeiten (Hören, Sprechen, Lesen, Schreiben) der Vervollkommnung bereits erworbener allgemein- und/oder fachsprachlicher Kenntnisse mit folgender Zielsetzung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verständnis verschiedenartiger umfangreicher Texte und Identifikation impliziter Bedeutung, - flüssige und spontane Ausdrucksweise ohne größeres Suchen nach adäquaten Wendungen, - flexibler und effektiver Sprachgebrauch im sozialen, akademischen und beruflichen Kontext und - klare, gut strukturierte und detaillierte Textproduktion zu anspruchsvollen Themen unter Verwendung usueller Informationsstrukturen. <p><u>Französisch/Russisch/Spanisch: Mittelstufe 3/Wirtschaft (B2.2)</u></p> <p>Das Modul dient unter Berücksichtigung aller Sprachfertigkeiten (Hören, Sprechen, Lesen, Schreiben) der Erlangung hoher fachsprachlicher Kompetenz mit folgender Zielstellung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hohes Textverständnis sowohl bei Texten mit konkretem als auch abstraktem Inhalt, - Präsentation und Diskussion von fachsprachlich relevanten Themen, - flüssige Gesprächsführung, auch zu spontan gewählten Themen, - detaillierte und klar strukturierte Textproduktion zu fachlichen Themen und - Darlegung des eigenen Standpunkts zu einem fachlichen Hauptthema unter Benennung der Vor- und Nachteile unterschiedlicher Ansätze.

Variante 4 (nur für Studierende nach § 8 Abs. 4):

Modulbezeichnung	M16 + M17 Deutsch als Fremdsprache/Wirtschaft O1Ws
Lernergebnis und Kompetenzen	<p><u>Deutsch als Fremdsprache: Oberstufe 1/Wirtschaft (C1)</u></p> <p>Das Modul dient unter Berücksichtigung aller Sprachfertigkeiten (Hören, Sprechen, Lesen, Schreiben) der Vervollkommnung fachsprachlicher Kenntnisse mit folgender Zielsetzung:</p> <ul style="list-style-type: none">- Verständnis verschiedenartiger umfangreicher Texte und Identifikation impliziter Bedeutung,- flüssige und spontane Ausdrucksweise ohne größeres Suchen nach adäquaten Wendungen,- flexibler und effektiver Sprachgebrauch im sozialen, akademischen und beruflichen Kontext und- klare, gut strukturierte und detaillierte Textproduktion zu anspruchsvollen Themen unter Verwendung usueller Informationsstrukturen.

Spezifika des Diploma Supplements

Nachfolgend werden die Spezifika des Diploma Supplements des Masterstudiengangs Arbeits- und Personalmanagement ausgewiesen.

HTW Berlin

Diploma Supplement

- Master Arbeits- und Personalmanagement -

1.	ANGABEN ZUM INHABER/ZUR INHABERIN DER QUALIFIKATION
1.1/1.2	Familienname(n) / Vorname(n)
1.3	Geburtsdatum (TT/MM/JJJJ)
1.4	Matrikelnummer oder Code zur Identifizierung des/der Studierenden (wenn vorhanden)
2.	ANGABEN ZUR QUALIFIKATION
2.1	Bezeichnung der Qualifikation und (wenn vorhanden) verliehener Grad (in der Originalsprache) Master of Arts
2.2	Hauptstudienfach oder -fächer für die Qualifikation Arbeits- und Personalmanagement
2.3	Name und Status (Typ/Trägerschaft) der Einrichtung, die die Qualifikation verliehen hat (in der Originalsprache) Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW Berlin) (Hochschule (FH))/staatlich
2.4	Name und Status (Typ/Trägerschaft) der Einrichtung (falls nicht mit 2.3 identisch), die den Studiengang durchgeführt hat (in der Originalsprache) dito
2.5	Im Unterricht / in der Prüfung verwendete Sprache(n) Deutsch, teilweise Englisch
3.	ANGABEN ZU EBENE UND ZEITDAUER DER QUALIFIKATION
3.1	Ebene der Qualifikation Postgradualer berufsqualifizierender Hochschulabschluss mit stärker anwendungsorientiertem Profil nach einem abgeschlossenen Bachelor- oder

Diplomstudiengang (siehe Abschnitte 8.1 und 8.4.2) inklusive einer Masterarbeit

3.2 Offizielle Dauer des Studiums (Regelstudienzeit) in Leistungspunkten und/oder Jahren

Regelstudienzeit:	3 Semester (1,5 Jahre)
Workload:	2700 Stunden
ECTS-Leistungspunkte:	90
davon Masterarbeit	20

3.3 Zugangsvoraussetzung(en)

- Bachelor of Arts im Studiengang Betriebswirtschaftslehre oder mindestens Bachelor of Arts oder Bachelor of Science oder Bachelor of Laws in ähnlichen Studiengängen oder ausländisches Äquivalent und
- spezielle Auswahlkriterien

4. ANGABEN ZUM INHALT DES STUDIUMS UND ZU DEN ERZIELTEN ERGEBNISSEN

4.1 Studienform

Vollzeitstudium, Präsenzstudium

4.2 Lernergebnisse des Studiengangs

In dem als konsekutiver Studiengang auf dem Bachelorstudiengang Betriebswirtschaftslehre aufbauenden Masterstudiengang Arbeits- und Personalmanagement sind den Absolventinnen und Absolventen durch sowohl anwendungsbezogene wie wissenschaftlich fundierte Lehre vertiefte Kenntnisse über und besondere Fähigkeiten zum Human Resource Management in verschiedenen organisatorischen Kontexten vermittelt worden.

Insbesondere wurden die Fähigkeiten zum eigenständigen reflektierten, analytischen und konzeptionellen Arbeiten gestärkt, die internationalen Bezüge der Studieninhalte wurden betont und die Vorbereitung der Studierenden auch auf eine leitende Funktion im Berufsfeld ausgebaut.

Im interdisziplinär orientierten Studiengang Arbeits- und Personalmanagement sind neben wirtschaftswissenschaftlichen auch sozial-, rechts- und arbeitswissenschaftliche Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt worden. Die Studierenden sind durch das Studium befähigt worden, verantwortliche berufliche Tätigkeiten im Personalmanagement und in der Organisationsgestaltung von Unternehmen sowie im Management betriebsübergreifender Netzwerke, in transnationalen Organisationen und in Institutionen, die die Arbeitsbeziehungen organisieren, zu übernehmen.

Mit der Wahl einer der beiden Schwerpunkte haben die Absolventinnen und Absolventen des Masterstudiengangs zudem jeweils besondere Akzente im Hinblick auf das Human Resource Management gesetzt.

Der Masterstudiengang Arbeits- und Personalmanagement hat die Vertiefung der bereits im

Bachelorstudium erworbenen fachsprachlichen Kenntnisse ermöglicht, durch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen die Fähigkeit zu selbstständigem Arbeiten gefördert und die Entwicklung der eigenständigen Persönlichkeit unterstützt.

Mit dem erfolgreichen Abschluss des Studiums im Masterstudiengang Arbeits- und Personalmanagement sind die Absolventinnen und Absolventen in der Lage komplexe Probleme des Managements von Arbeit zu erfassen, im betrieblichen und im überbetrieblichen Kontext zu analysieren und unter Verwendung unterschiedlichster Methoden zu lösen. Durch die erworbenen Kenntnisse sind die Absolventinnen und Absolventen ferner in der Lage, relevante Problem- und Konfliktfelder bereits im Voraus zu erkennen.

Studienszusammensetzung:

- obligatorisches Kernstudium: 35 ECTS-LP
- optionale Wahlpflichtmodule: 35 ECTS-LP
- Masterarbeit inkl. Abschlusskolloquium: 20 ECTS-LP

4.3 Einzelheiten zum Studiengang, individuell erworbene Leistungspunkte und erzielte Noten
Siehe Masterzeugnis für weitere Details zu den absolvierten Schwerpunktmodulen und dem Thema der Masterarbeit inklusive ihrer Benotungen.

4.4 Notensystem und, wenn vorhanden, Notenspiegel

4.5 Gesamtnote (in Originalsprache)
- Abschlussprädikat (ungerundete Abschlussnote) –
Zusammensetzung des Gesamtprädikats:
50 % Modulnoten
50 % Masterarbeit und Abschlusskolloquium

5. ANGABEN ZUR BERECHTIGUNG DER QUALIFIKATION

5.1 Zugang zu weiterführenden Studien
Der Abschluss berechtigt zur Aufnahme eines Promotionsstudiums; die jeweilige Promotionsordnung kann zusätzliche Voraussetzungen festlegen. (s. Abschnitt 8)

5.2 Zugang zu reglementierten Berufen (sofern zutreffend)
Der Masterabschluss eröffnet den Zugang zum höheren Dienst in Deutschland.

6. WEITERE ANGABEN

6.1 Weitere Angaben

Die HTW Berlin hat am 31. Mai 2021 durch Akkreditierungskommission der Agentur AQAS die Systemreakkreditierung erhalten. Damit sind alle Studiengänge der HTW Berlin, die Gegenstand der internen Qualitätssicherung nach den Vorgaben des akkreditierten Systems waren und sind, akkreditiert. Darunter fällt auch der hier vorliegende Studiengang (siehe: www.akkreditierungsrat.de).

6.2 Weitere Informationsquellen

HTW Berlin: <http://www.htw-berlin.de>

Studiengang: <http://apm.htw-berlin.de>

Äquivalenztabelle

Nr.	Modulbezeichnung gemäß Studien- und Prüfungsordnung vom 6. Mai 2015 (AMBL. HTW Berlin Nr. 33/15)	LP	Nr.	Modulbezeichnung gemäß dieser Studien- und Prüfungsordnung	LP
M1	Strategisches Personalmanagement	5	M1	Strategisches Personalmanagement	5
M2	Arbeits- und Sozialrecht	5	M2	Arbeits- und Sozialrecht	5
M3	Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik	5		Einzelfallentscheidung durch den Prüfungsausschuss ¹⁾	
M4	Organisation: Gestaltung, Kooperation und Vernetzung	5	M5	Digitale Transformation der Organisation	5
M5	Master-Projekt 1	5	M6	Master-Projekt 1	5
M6	Methoden 1: Methoden empirischer Sozial – und Wirtschaftsforschung	5		Einzelfallentscheidung durch den Prüfungsausschuss	
M7	Change Management	5	M4	Führung und Change Management	4
M8	Master-Projekt 2	6	M9	Master-Projekt 2	6
M9	Methoden 2: Statistik	5		Einzelfallentscheidung durch den Prüfungsausschuss ¹⁾	
M10	Talentmanagement und Managing Diversity	5	M7	Strategisches Kompetenzmanagement	5
M11	Compensations Management und Leistungsbewertung	5	M11	Performance Management	5
M12	Personalauswahl und -entwicklung	5		Einzelfallentscheidung durch den Prüfungsausschuss ¹⁾	
M13	Demografie, Bildung, Beschäftigung	5		Einzelfallentscheidung durch den Prüfungsausschuss ¹⁾	
M14	Arbeitsbeziehungen	5	M3	Internationales Personalmanagement	5
M15	Makroökonomie und Wohlfahrtsstaat	5		Einzelfallentscheidung durch den Prüfungsausschuss ¹⁾	
M16	AWE-Modul 1	2	M16	AWE-Modul 1	2

M17	AWE-Modul 2	2	M17	AWE-Modul 2	2
-----	-------------	---	-----	-------------	---

¹⁾ Hier entscheidet im Einzelfall der Prüfungsausschuss des Masterstudiengang Arbeits- und Personalmanagement auf schriftlichen Antrag der/des Studierenden bis spätestens vor Beginn der Prüfungsanmeldung für den 1. Prüfungszeitraum.