



**Modulkatalog 2022
für den Masterstudiengang
„Recht, Personalmanagement
und Personalpsychologie“**

Modul MP01 Unternehmensführung

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
Modul MP01 Unternehmensführung		Prof. Dr. Aldinger	
Kompetenzziele:			
<p>Die Studierenden sind am Ende des Moduls fähig,</p> <ul style="list-style-type: none"> wesentliche Konzepte und Modelle der strategischen Unternehmensführung beschreiben und deren Aussagekraft und Relevanz für die Strategieentwicklung in Unternehmen erläutern und kritisch reflektieren zu können. ausgewählte Methoden der strategischen Unternehmensführung (z. B. im Bereich der Umfeld- und Unternehmensanalyse oder der Strategieformulierung) beispielhaft anwenden zu können. mögliche Forschungsansätze und Forschungsdesigns im Bereich der strategischen Unternehmensführung und deren Anwendungsmöglichkeiten und -grenzen erläutern zu können. auf Basis ihrer Kenntnisse der strategischen Unternehmensführung und unter Berücksichtigung des Faktors „Arbeit“ die grundlegenden Wirkungszusammenhänge bzgl. Führung und Kontextgestaltung in Zeiten von Veränderungen zu erläutern, ggf. alternative Methoden zur Erkenntnisgewinnung anzuwenden und daraus geeignete Handlungsoptionen abzuleiten. die erlernten Kenntnisse und Methoden auf alternative Situationszusammenhänge anzuwenden, die gefundenen Handlungsoptionen auf der Basis geeigneter Indikatoren zu beurteilen und zu optimieren. die komplexen Sachverhalte überzeugend und adressatengerecht zu vermitteln und auch bei divergierenden Interessenstandpunkten einen Konsens zu finden bzw. einen sachlichen Konflikt auszutragen. 			
Inhalte:			
MP01.1 Unternehmensstrategie (Strategic Management)	Prof. Dr. Hohm	2 SWS Vorlesung	
<p><u>Grundbegriffe und theoretische Ansätze des strategischen Management:</u> z. B. Resource Based View versus Market Based View. <u>Grundansätze und Methoden der strategischen Managementforschung:</u> Positivismus, interpretative Ansätze, Pragmatismus, Induktion versus Deduktion, qualitative und quantitative Forschungsdesigns. <u>Strategische Zielplanung:</u> Vision, Leitbild, strategische Ziele. <u>Strategische Analyse und Prognose:</u> Umfeld- und Unternehmensanalysen und –prognosen. <u>Strategieformulierung und -bewertung:</u> z. B. Kosten- versus Qualitätsführerschaft, Kernmarkt- versus Nischenstrategie, Anpassung versus Veränderung der Wettbewerbsregeln. <u>Strategieimplementierung und strategische Kontrolle.</u> <u>Besonderheiten des strategischen Management in KMUs und in internationalen Großunternehmen.</u></p>			
MP01.2 Der Faktor Arbeit im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen	Prof. Dr. Schlotmann	2 SWS Vorlesung	
<p><u>Der Welthandel im Überblick:</u> Wer handelt mit wem? Handelsstrukturen im Wandel, das Prinzip komparativer Vorteile, Skaleneffekt und die Wahl von Produktionsstandorten; Gewinner, Verlierer und Branchenerfolg; internationale Mobilität von Arbeit. <u>Politische Ökonomie nationaler Arbeitsmarktpolitik:</u> Argumente für Freihandel, Einkommensverteilung und Außenhandelsgewinne als Argument für Zölle, Wahlen und Wahlkämpfe, der Medianwähler im Lichte von Spieltheorie und Verhandlungstaktik, Hochtechnologie-Märkte und deren Beschäftigte im Fokus von Strategischer Handelspolitik und Spieltheorie. <u>Die Folgen</u> der Globalisierung für Niedriglohn und Umweltschutz.</p>			
MP01.3 Führung in Zeiten der Veränderung: Transformations- und Change Management	Prof. Dr. Aldinger	2 SWS Vorlesung	
<p><u>Ursachen für Veränderungen:</u> Megatrends. <u>Klassische und moderne Ansätze zum Umgang mit Veränderungen:</u> Betrachtungsperspektiven aus unterschiedlichen Wissenschaftsbereichen, das Problem der Komplexität, Erfolgskriterien und Erfolgsmessung, Unternehmenskultur und Veränderungsbereitschaft, die Rolle von Emotionen, Widerstand und Konflikten; <u>Erfolgsfaktoren:</u> Kommunikation, professionelle Begleitung, Führung, moderne Organisationsansätze und Veränderungsbereitschaft.</p>			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Vorlesungen in seminaristischer Form mit integrierten Übungsbestandteilen zur selbstständigen Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Referate/Hausarbeiten, Diskussionen und Kleingruppenarbeiten, Praxissequenzen und Bearbeitung von Fallbeispielen. P01.3: Vorträge von Unternehmensvertretern nach Verfügbarkeit .		MP01.1+2: Referat, soweit nicht anderes beim Prüfungsausschuss beantragt MP01.3: Referat, soweit nicht anderes beim Prüfungsausschuss beantragt	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Bachelorabschluss		1. und 2. Semester	

Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Es bestehen zahlreiche Verknüpfungen mit den anderen Modulen, insb. bilden die Inhalte eine wesentliche Grundlage für das Modul MP05. Die Inhalte sind zudem Grundlage für eine Masterthesis mit HR-Schwerpunkt.			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfung			
SWS:	6	ECTS-Punkte:	9
Kontaktstunden:	84	Selbststudium:	186
Dauer:	1 Semester		Häufigkeit: jährlich

Modul MP02 HR-Exzellenz: Strategische Gestaltungsaufgaben im Personalmanagement

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:
Modul MP02 HR-Exzellenz: Strategische Gestaltungsaufgaben im Personalmanagement		Prof. Dr. Aldinger
Kompetenzziele:		
<p>Die Studierenden sind am Ende des Moduls fähig,</p> <ul style="list-style-type: none"> • anerkannte wirtschaftswissenschaftliche bzw. überprüfte praktische Verfahren zur Erkenntnisgewinnung in den einzelnen Handlungsfeldern sicher anzuwenden. • ausgehend von der Unternehmensstrategie und der aktuellen Situation alternative Ziele für die einzelnen HR-Handlungsfelder abzuleiten. • auf Basis der Kenntnis wesentlicher Wirkungszusammenhänge für den aktuellen Situationszusammenhang geeignete Handlungsoptionen zu entwickeln, auf der Basis geeigneter Indikatoren zu beurteilen und zu optimieren. • komplexe, teilweise einander widersprechende Informationen in einem sich rasch verändernden Umfeld zusammenzufügen zu strategisch sinnvollen und nachhaltigen Handlungsoptionen vor dem Hintergrund der aktuellen und zukünftigen technisch-organisatorischen Gegebenheiten. • die gefundenen Handlungsoptionen inkl. Darstellung deren technischer Umsetzungsmöglichkeiten vor dem Hintergrund situativer Gegebenheiten überzeugend und adressatengerecht zu kommunizieren und komplexe Sachverhalte überzeugend zu vermitteln sowie interessengeleitet zu argumentieren. • Unter Zugrundelegung alternativer Szenarien und Interessensstandpunkten einen Konsens zu finden und dabei geeignete Kommunikations-, Verhandlungs- und Führungsmethoden sicher anzuwenden. 		
Inhalte:		
MP02.1 Gestaltung der Handlungsfelder entlang der Employee Journey	Prof. Dr. Aldinger	2 SWS Vorlesung
<p><u>Vertiefte Kenntnisse</u> der Personalattraktion, Personalauswahl und -integration, Personaleinsatz, Leistungs- und Vergütungsmanagement, Personal-, Kompetenz- und Führungskräfteentwicklung, Personalbetreuung und -bindung, Trennungsmanagement. <u>Identifikation</u> der den Handlungsfeldern zugrundeliegenden Ursachen-Wirkungszusammenhängen. <u>Gestaltung, Überprüfung und Weiterentwicklung</u> der jeweiligen Handlungsfelder auf Basis empirischer Erkenntnisse und/oder überprüfter praktischer Verfahren.</p>		
MP02.2 Strategische Handlungs- und Gestaltungsfelder (Kultur, Organisation, Strukturen, Prozesse)	Prof. Dr. Aldinger	2 SWS Vorlesung
<p><u>Unternehmerische Einflussfaktoren auf die Gestaltung der personalpolitischen Handlungsfelder:</u> Unternehmensstrategie, Unternehmenskultur, Organisation, Führung, Personalstrategie und Personalcontrolling, Strukturen und Prozessgestaltung, Change- und Transformationsmanagement unter Berücksichtigung aktueller Trends, neuer Formen der Arbeitsgestaltung und einem sich ständig verändernden Geschäftsumfeld. <u>Identifikation</u> der den Handlungsfeldern zugrundeliegenden Ursachen-Wirkungszusammenhängen. <u>Gestaltung, Überprüfung und Weiterentwicklung</u> der jeweiligen Handlungsfelder auf Basis empirischer Erkenntnisse und/oder überprüfter praktischer Verfahren.</p>		
MP02.3 Handlungs- und Gestaltungsfelder im internationalen Kontext	Prof. Dr. Aldinger	2 SWS Vorlesung
<p><u>Vertiefte Kenntnisse</u> der Personalauswahl, Personalmarketing, Personalführung, Entgeltfindung, Arbeitsbeziehungen, Karriere- und Laufbahnplanung, Personalcontrolling, Wissensmanagement und Personalentwicklung im internationalen Kontext. <u>Mitarbeiterentsendung:</u> Inbound/Outbound und Reintegration nach Auslandseinsätzen. <u>Identifikation</u> der den Handlungsfeldern zugrundeliegenden Ursachen-Wirkungszusammenhängen. <u>Gestaltung, Überprüfung und Weiterentwicklung</u> der jeweiligen Handlungsfelder auf Basis empirischer Erkenntnisse und/oder überprüfter praktischer Verfahren.</p>		
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:
Vorlesungen in seminaristischer Form mit integrierten Übungsbestandteilen zur selbstständigen Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Referate/Hausarbeiten, Diskussionen und Kleingruppenarbeiten, Praxissequenzen und Bearbeitung von Fallbeispielen. P02.3: Vorträge von Unternehmensvertretern nach Verfügbarkeit.		<p>MP02.1: Referat, soweit nicht anderes beim Prüfungsausschuss beantragt</p> <p>MP02.2+3: Referat, soweit nicht anderes beim Prüfungsausschuss beantragt</p>
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:
Keine		1. und 2. Semester

Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Es bestehen zahlreiche Verknüpfungen mit den anderen Modulen, insb. bilden die Inhalte eine wesentliche Grundlage für das Modul MP05. Die Inhalte sind zudem Grundlage für eine Masterthesis mit HR-Schwerpunkt.			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfung			
SWS:	6	ECTS-Punkte:	9
Kontaktstunden:	84	Selbststudium:	186
Dauer:	Semester	Häufigkeit:	jährlich

Modul MP03 Konfliktlösung im Arbeitsrecht

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
Modul MP03 Konfliktlösung im Arbeitsrecht		Prof. Dr. Call	
Kompetenzziele:			
Die Studierende sind am Ende des Moduls in der Lage, <ul style="list-style-type: none"> das Verfahren in Zivil- und Arbeitsgerichtsprozessen 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. zu erkennen, welche Sachverhalte sich im Bereich der Beziehungen Arbeitgeber – Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber – Betriebsrat zur Konfliktlösung durch Mediation eignen. die Grundsätze der Mediation zur Konfliktlösung anzuwenden. 			
Inhalte:			
MP03.1 Prozessrecht		Prof. Dr. Breitkopf	2 SWS Vorlesung
Einführung in die Prozessgesetze (ZPO, ArbGG, GVG), Verfahrensgrundsätze des Erkenntnisverfahrens, Mahnverfahren, Klageverfahren, Rechtsmittel, Formen der Prozessbeendigung, Aufgabenbereich der Arbeitsgerichte, Aufbau der Arbeitsgerichtsbarkeit, Verfahren vor den Arbeitsgerichten, Urteilsverfahren, Beschlussverfahren, ausgewählte Bereiche des Zwangsvollstreckungsrechts			
MP03.2 Mediation		Prof. Dr. Call	2 SWS Vorlesung
Techniken des Verfahrens der Mediation im betrieblichen Kontext, Grundlagen zur Konflikttheorie, Verlauf und Umsetzung der Mediation unter Berücksichtigung der innerbetrieblichen Rahmenbedingungen und Kommunikationsstrukturen. Struktur und Ablauf der Mediation: Konfliktanalyse und Konflikttypologie, Rolle und Haltung in der Mediation, Rahmenbedingungen im betrieblichen Kontext, externe und interne betriebliche Mediation, Konfliktkommunikation, Kommunikationsstrukturen in Unternehmen, Analyse des Konflikts, Definition von Interessengruppen (Abteilungen, Führungskräfte, Mitarbeiter, Leitung), Erkennen von Systemgesetzen in Unternehmen.			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele		Klausur 180 Minuten (K180)	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Vertiefte Kenntnisse des Arbeits- und Zivilrechts		1. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Die Inhalte dieses Moduls bilden die Grundlage für ein einschlägiges rechtliches Forschungs-/Beratungsprojekt (MP05.3) oder eine spätere, thematisch einschlägige Masterthesis.			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfung			
SWS:	4	ECTS-Punkte:	6
Kontaktstunden:	56	Selbststudium:	124
Dauer:	1 Semester	Häufigkeit:	jährlich

Modul MP04 Gestaltung und Grenzen im Arbeitsrecht

Pflichtmodul: Modul MP04 Gestaltung und Grenzen im Arbeitsrecht		Verantwortliche Lehrende: Prof. Dr. Breitkopf	
Kompetenzziele: Die Studierenden sind am Ende des Moduls in der Lage, <ul style="list-style-type: none"> • die Grenzen des Straf- und Ordnungsrechts bei Personalmaßnahmen und arbeitsrechtlichen Gestaltungen einzuordnen und zu beachten. • mit drohenden oder verhängten Strafen und sonstigen behördlichen Sanktionen und Maßnahmen umzugehen. • besondere Verträge und sonstige Dokumente praxisgerecht zu gestalten und Personalmaßnahmen taktisch zu verhandeln, wobei sie die rechtliche Tragweite und die praktischen Auswirkungen überblicken. • mit Urteilen, Datenbanken und Verträgen sicher umzugehen. 			
Inhalte:			
MP04.1 Arbeitsstrafrecht	Prof. Dr. Breitkopf	2 SWS Vorlesung	
Individualrechtliches und kollektivrechtliches Arbeitsstraf- und Arbeitsordnungsrecht. Regeln und Sanktionen in arbeitsrechtlichen Gesetzen. Grundzüge des (Wirtschafts-) Strafrechts, Begriffsdefinitionen, Tatbestandsmerkmale, Zurechenbarkeit und unterschiedliche Beteiligungsformen.			
MP04.2 Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht	Prof. Dr. Breitkopf	2 SWS Vorlesung	
Gestaltung besonderer Vertragsformen im Arbeitsrecht. Im Individualarbeitsrecht: spezielle Arbeitsverträge, wie z.B. Teilzeitarbeitsverträge, Verträge mit leitenden Mitarbeitern (einschließlich Geschäftsführerverträge und Dienstwagenregelungen), Verträge mit freien Mitarbeitern, Entsendungsverträge, Vereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung, Unterrichtung der Arbeitnehmer gem. § 613a BGB. Im kollektiven Arbeitsrecht: Kommunikationsprozesse und Taktik bei der Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat, Gestaltung von Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleich/Sozialpläne, Umgang mit Tarifverträgen in der betrieblichen Praxis, Bezugnahme in Arbeitsverträgen, insbesondere auf Tarifverträge.			
Lehr-/Lernformen: Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele		Prüfungsformen und -dauer: Klausur 180 Minuten (K180)	
Vorausgesetzte Kenntnisse: Vertiefte Kenntnisse des Arbeits- und Zivilrechts		Position im Studienverlauf: 1. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf: Die Inhalte dieses Moduls bilden die Grundlage für ein einschlägiges rechtliches Forschungs-/Beratungsprojekt (MP05.3) oder eine spätere, thematisch einschlägige Masterthesis.			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten: Bestehen der Modulprüfung			
SWS:	4	ECTS-Punkte:	6
Kontaktstunden:	56	Selbststudium:	124
Dauer:	1 Semester	Häufigkeit:	jährlich

Modul MP05 Forschungs-/Beratungsprojekt

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
Modul MP05 Forschungs-/Beratungsprojekt		Institutsdirektor/in	
Kompetenzziele:			
Für die Beratungs- bzw. Forschungsprojekte aus dem Bereich „Personalmanagement/Psychologie“: Die Studierenden sind am Ende des Moduls fähig,			
<ul style="list-style-type: none"> • Methoden der Auftrags- und Verfahrensklärung, Projekt- und Verfahrensplanung, -durchführung, -präsentation und -verteidigung sowie Methoden der Zusammenarbeit in die praktische Umsetzung zu übertragen und anzuwenden. • einen Forschungsprozess zu planen, durchzuführen und auszuwerten. • grundsätzlich bekannte Kenntnisse sach- und situationsgerecht innerhalb des Projekts anzuwenden, teilweise in neuartigen Kombinationen. • ggf. neue Lösungen und Lösungsmuster zu entwickeln und anzuwenden. • erfolgreich in Teams mit Peers mit teilweise divergierenden Interessen und Ansichten zusammen zu arbeiten. • erfolgreich mit Auftraggebern/Mandanten aus fremden Kontexten mit teilweise komplexen, unklaren Beziehungs- und Machtgefügen zusammenzuarbeiten. 			
Für den Bereich „Recht“: Die Studierenden sind am Ende des Moduls in der Lage,			
<ul style="list-style-type: none"> • arbeitsrechtliche Konfliktfelder zu erkennen und Mittel zur Vermeidung und Lösung des Konflikts unter Zuhilfenahme juristischer Schreiben und rhetorischer Fähigkeiten einzusetzen. 			
Inhalte:			
MP05.1 Schwerpunkt Forschung	Prof. Dr. Graf	4 SWS Vorlesung	
<u>Bearbeitung eines Forschungsprojekts mit personalpsychologischem oder personalwirtschaftlichem Schwerpunkt in Einzelarbeit sowie Kleingruppen. Planung des Forschungsprozesses:</u> Formulierung einer Fragestellung, Definition der Zielgruppe, Definition der Methode, Entwicklung Untersuchungsdesign, Erstellen eines Instrumentes. <u>Durchführung:</u> Pretest, Überarbeiten des Instrumentes, Stichprobenziehung, Datensammlung. <u>Auswertung:</u> Analyse und Evaluation der Ergebnisse, Umsetzen von Ergebnissen in Schaubilder, Grafiken, Diagrammen. <u>Ableitung von Handlungsempfehlungen.</u>			
MP05.2 Schwerpunkt Beratung	Prof. Dr. Aldinger	4 SWS Vorlesung	
<u>Bearbeitung eines Beratungsprojektes mit personalwirtschaftlichem Schwerpunkt:</u> Auftragsklärung, Projektstrukturanalyse, Stakeholderanalyse, Rollen im Beratungsprozess, Erarbeiten von Analyse- und Lösungskonzepten, Ableitung von Handlungsempfehlungen.			
MP05.3 Schwerpunkt Recht	Prof. Dr. Breitkopf	4 SWS Vorlesung	
Arbeitsrechtlicher Moot Court oder Mediation in Form einer Simulation der Vermeidung und Lösung außegerichtlicher und gerichtlicher Konflikte unter Anwendung unterschiedlicher Strategien, Methoden und Instrumente aus den Bereichen Verhandlungsführung, Mediation und Prozessrecht.			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
MP05.1 und MP05.2: Problemlösungen werden in Kleingruppen selbständig erarbeitet auf der Basis regelmäßiger Kontakte mit dem Auftraggeber/den Verfahrensbeteiligten, begleitet durch kollegiale Beratung der Peer-Gruppen und fachliche Betreuung durch die zuständigen Professoren. MP05.3: Projektarbeit mit Übungen und Simulationen.		<ol style="list-style-type: none"> 1. Semester: Referat mit Bearbeitungszeit von bis zu drei Wochen 2. Semester: Referat mit Bearbeitungszeit von bis zu drei Wochen 	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
MP05.1 und MP05.2: Keine. MP05.3: Baut auf den Modulen „Konfliktlösung im Arbeitsrecht“ (MP03) und „Gestaltung und Grenzen im Arbeitsrecht“ (MP04) auf.		1. und 2. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Die Inhalte dieses Moduls bilden die Grundlage für eine spätere, thematisch einschlägige Masterthesis.			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfung			
SWS:	4	ECTS-Punkte:	8
Kontaktstunden:	56	Selbststudium:	184
Dauer:	2 Semester	Häufigkeit:	jährlich

Modul MP06 Internationales Arbeitsrecht

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
Modul MP06 Internationales Arbeitsrecht		Prof. Dr. Litschen	
Kompetenzziele:			
Die Studierenden sind am Ende des Moduls fähig, <ul style="list-style-type: none"> • die Rechtsbedingungen, die sich aus dem europäischen Kontext ergeben, wiederzugeben und Einflüsse der unterschiedlichen Strukturen auf das arbeitsvertragliche Verhältnis zu bewerten. • Einflüsse des supranationalen Arbeitsrechts und der Institutionen für Arbeitsverhältnisse darzustellen. • Anforderungen des internationalen Arbeitsrechts in nationale Beschäftigungsverhältnisse umzusetzen. • Urteile des EuGH in der Bedeutung für das nationale Recht der Einzelstaaten einzuordnen und auf das nationale Recht umzusetzen. • die unterschiedlichen Strukturen des kollektiven Arbeitsrechts im europäischen Ausland zu erläutern. • Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge inhaltlich auf unterschiedliche Anwendungsbereiche zu gestalten. • Verhandlungen auf das juristische Ziel hin strategisch zu strukturieren. • internationale Entsendungsverträge rechtssicher zu gestalten. • zentrale rechtliche Fragestellungen des International Assignment Managements zu lösen. 			
Inhalte:			
MP06.1 Supranationales Arbeitsrecht	Prof. Dr. Litschen	2 SWS Vorlesung	
Begriff des supranationalen Rechts, inter- und intrastaatliches Recht, Auswirkungen auf inländische Arbeitsverhältnisse, Arbeit der supranationalen Organisationen am Beispiel der ILO, Einordnung des EU-Rechts, Europäisches Recht und dessen Umsetzung im Inland insbesondere Kollisionsnormen, Europäisches Betriebsräte, Diskriminierungsschutz, Arbeitsschutz (z.B. Richtlinie 89/391/EWG), Arbeitnehmerüberlassung, Betriebsübergang mit praktischen Beispielen und Urteilsbesprechungen zum EuGH. Rechtsvergleich zwischen verschiedenen Gestaltungsformen des kollektiven Arbeitsrechts in Europa anhand ausgewählter Beispiele, Auswirkungen von EuGH-Urteilen auf das deutsche Arbeitsrecht.			
MP06.2 Recht der Auslandsentsendung	Prof. Dr. Litschen	2 SWS Vorlesung	
Grundbegriffe, wie beispielsweise Dienstreise, Entsendung, Delegation, Versetzung und Übertritt, Entwicklung von internationalen Entsendungsregelungen, soziale Absicherung im Ausland, Ausstrahlung der Sozialversicherung, Sozialversicherungsabkommen, Steuerfragen beim Auslandseinsatz, anwendbares Recht, Vertragsgestaltung, Vergütung und Gehaltssystem, Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung, Greencard/Bluecard, Wiedereingliederung.			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele		Referat mit Bearbeitungszeit von bis zu drei Wochen	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Vertiefte Kenntnisse des Arbeits- und Zivilrechts und Grundkenntnisse des Europarechts		2. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Die Inhalte dieses Moduls bilden die Grundlage für ein einschlägiges rechtliches Forschungs-/Beratungsprojekt (MP05.3) oder eine spätere, thematisch einschlägige Masterthesis.			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfung			
SWS:	4	ECTS-Punkte:	6
Kontaktstunden:	56	Selbststudium:	124
Dauer:	1 Semester	Häufigkeit:	jährlich

Modul MP07 Corporate Governance

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:	
Modul MP07 Corporate Governance		Prof. Dr. Aldinger	
Kompetenzziele:			
<p>Die Studierenden sind am Ende des Moduls fähig,</p> <ul style="list-style-type: none"> • auf der Basis der Rechtsgrundlagen der Compliance die Organisationen und Strukturen des Unternehmens zu beurteilen. • die sich im Bereich Compliance und des Compliance-Managements ergebenden rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Fragestellungen zu analysieren, die erlernten Kenntnisse und Methoden auf alternative Situationszusammenhänge anzuwenden und geeignete Handlungsoptionen zu entwickeln. • die gefundenen Handlungsoptionen auf der Basis geeigneter Indikatoren zu beurteilen und rechtlich sowie kaufmännisch vertretbaren Lösungen zuzuführen. • nachhaltiges und wertorientiertes Handeln des Arbeitgebers in Form eines aktiven Corporate Social Responsibility Managements (CSR) zu erläutern und den unternehmerischen Nutzen des Ansatzes zu diskutieren. • Managementansätze sowie Instrumente im Zuge des CSR bzw. der Unternehmensethik zu erklären, CSR-Maßnahmen zu identifizieren und zu bewerten. • unter Berücksichtigung des Verhältnisses zwischen Ökonomie und Ethik, moralischen Wertvorstellungen in der Wirtschaft und Nachhaltigkeitszielen und -strategien auf nationaler und supranationaler Ebene Handlungsoptionen zu entwickeln und auf die Praxis zu übertragen. 			
Inhalte:			
MP07.1 Corporate Governance, CSR und Unternehmensethik		Prof. Dr. Schlotmann	2 SWS Vorlesung
<p><u>Das Verhältnis von Ethik und Ökonomie:</u> Altruismus, Fairness. <u>Grundlagen der Corporate Governance:</u> Theorie der Firma, Coase Theorem, Transaktionskostenansatz von Williamson, Bedeutung und Begriffe der Corporate Governance, Mechanismen und Prinzipien, Corporate Governance Systeme, Trennung von Eigentum und Kontrolle, Investorenschutz. <u>Probleme und Lösungen:</u> Case Study Tesla, Agency Theory, Moral Hazard und Adverse Selection, Wettbewerbskonzepte der Management-Disziplinierung. <u>Corporate Social Responsibility:</u> Entstehung und Ziele, Handlungsfelder und Instrumente, Möglichkeiten und Grenzen der Anwendung der SDG's in Unternehmen.</p>			
MP07.2 Rechtliche Rahmenbedingungen der Compliance		Prof. Dr. Aldinger	2 SWS Vorlesung
<p><u>Grundlagen von Compliance & Compliance-Management:</u> Ursprung und Begriff der Compliance, Rechtsgrundlagen der Compliance und Haftungsrisiken, Motivation und Zustandekommen von Regelverstößen, Compliance als Verantwortung und Aufgabe der Unternehmensleitung, Bestimmung des Compliance-Risikos für Unternehmen, Standards und Normen (IDW und ISO). <u>Gestaltung eines Compliance-Programms:</u> Compliance in einzelnen Unternehmensbereichen (z. B. Personalorganisation und Arbeitsstrafrecht), Korruptionsbekämpfung, Datenschutz.</p>			
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:	
Vorlesungen in seminaristischer Form mit integrierten Übungsbestandteilen zur selbstständigen Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Referate/Hausarbeiten, Diskussionen und Kleingruppenarbeiten, Praxissequenzen und Bearbeitung von Fallbeispielen		MP07.1: Referat mit Bearbeitungszeit von bis zu vier Wochen MP07.2: Klausur 90 Minuten (K90)	
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:	
Keine		1. und 2. Semester	
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:			
Die Inhalte sind Grundlage für eine thematisch einschlägige Masterthesis mit HR-Schwerpunkt.			
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:			
Bestehen der Modulprüfung			
SWS:	4	ECTS-Punkte:	7
Kontaktstunden:	56	Selbststudium:	154
Dauer:	2 Semester	Häufigkeit:	jährlich

Modul MP08 Psychologische Herausforderung der sich verändernden Arbeitswelt

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:					
Modul P08 Psychologische Herausforderung der sich verändernden Arbeitswelt		Prof. Dr. Graf					
Kompetenzziele:							
Die Studierenden sind am Ende des Moduls fähig, <ul style="list-style-type: none"> wesentliche Schlüsselqualifikationen für den beruflichen Erfolg und deren Bedeutung zu erkennen und geeignete Maßnahmen zur Vermittlung und Förderung dieser abzuleiten und anzuwenden. verschiedene Ansätze der (interkulturellen) Personal- und Sozialpsychologie auf der Basis geeigneter Indikatoren zu bewerten und selektiv in der Praxis umzusetzen. das Erleben und Verhalten in intra- und interkulturellen Führungskontexten zu analysieren, Chancen und Herausforderungen zu identifizieren und Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit abzuleiten. Instrumente der Personalführung, -selektion und -entwicklung für (Führungs-) Aufgaben im Heimat- und Gastland zielorientiert einzusetzen. 							
Inhalte:							
MP08.1 Schlüsselqualifikationen in der digitalisierten Arbeitswelt		Prof. Dr. Graf		2 SWS Vorlesung			
Schlüsselqualifikationen (z.B. soziale Kompetenzen): Konstrukte, Definitionen und deren Bedeutung im Arbeitskontext, Schlüsselqualifikationen bei zunehmender Digitalisierung. <u>Schlüsselqualifikationen in der interpersonalen sowie virtuellen Zusammenarbeit. Analyse und Vermittlung von Schlüsselqualifikationen:</u> Methoden kompetenzorientierter Arbeitsplatzanalyse und -gestaltung, Interaktion in Gruppen/ Teams.							
P08.2 Führung		Prof. Dr. Graf		2 SWS Vorlesung			
Grundlagen der Führung: Begriffe, Merkmale, Rollen, Aufgaben, Führungsbeziehungen, Entwicklung der Führungsmodelle, -ansätze und -stile. <u>Trends der Führungsforschung:</u> Herausforderungen moderner Personalführung, zentrale Führungsinstrumente, Instrumente der Personalführung. <u>Selektion, Entwicklung und Bindung von Führungskräften.</u>							
P08.3 Interkulturelle Psychologie		Prof. Dr. Graf		2 SWS Vorlesung			
Definitorische Grundlagen: Merkmale und Funktionen von Kultur, Landeskultur und Kulturstudien nach Hofstede, Hall, Trompenaars u.a., Kulturstandards. <u>Persönlichkeit und Kultur:</u> Konstrukt der interkulturellen Kompetenz. <u>Erfassung und Training interkultureller Kompetenz:</u> Modell des Kulturschocks, Kultur im internationalen Human Resource Management, Auslandsentsendung.							
Lehr-/Lernformen:			Prüfungsformen und -dauer:				
Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Bearbeitung von Fallbeispielen in Kleingruppen, Rollenspiel			MP08.1: Referat, soweit nicht anderes beim Prüfungsausschuss beantragt. MP08.2: Referat, soweit nicht anderes beim Prüfungsausschuss beantragt				
Vorausgesetzte Kenntnisse:			Position im Studienverlauf:				
Keine.			1. und 2. Semester				
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:							
Die Inhalte sind Grundlage für eine thematisch einschlägige Masterthesis mit Psychologie-Schwerpunkt.							
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:							
Bestehen der Modulprüfung							
SWS:	6	ECTS-Punkte:	10	Kontaktstunden:	84	Selbststudium:	216
Dauer:	2 Semester		Häufigkeit:	jährlich			

Modul Masterthesis

Pflichtmodul:		Verantwortliche Lehrende:					
Masterthesis		Alle Professoren des Fachbereichs					
Kompetenzziele:							
Im Rahmen der Masterarbeit weisen die Studierenden exemplarisch nach, dass sie Fachkenntnisse, Methoden und Fähigkeiten erworben haben, die erforderlich sind, um auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse Fragestellungen selbstständig, problemorientiert, fächerübergreifend und entscheidungsorientiert zu lösen. Das dazugehörige Kolloquium rundet die Masterthesis ab, in dem die Studierenden ihre Arbeitsergebnisse aus der Masterarbeit in einem Fachgespräch vertiefen.							
Inhalte:							
Die Studierenden sollen innerhalb einer begrenzten Arbeitszeit von vier Monaten nachweisen, dass sie auf der Grundlage ihres Masterstudiums in der Lage sind, fachliche Zusammenhänge zu überblicken und fächerübergreifende wissenschaftliche Problemstellungen selbstständig und entscheidungsorientiert zu bearbeiten. Während der Anfertigung der Arbeit werden die Studierenden von den Professoren des Fachbereichs, die in der Regel die Erstprüfer darstellen, betreut. Das dazugehörige Kolloquium stellt die mündliche Auseinandersetzung der Studierenden mit der Masterarbeit dar, in der fächerübergreifend und problembezogen die Fragestellungen aus der Masterarbeit in einem Fachgespräch mit den Prüfern vertieft werden.							
Lehr-/Lernformen:		Prüfungsformen und -dauer:					
Wissenschaftliche Arbeit		Masterthesis mit mündlichem Kolloquium					
Vorausgesetzte Kenntnisse:		Position im Studienverlauf:					
alle Modulprüfungen		3. Semester					
Verwendbarkeit des Moduls für den weiteren Studienverlauf:							
Die Masterthesis schließt das konsekutive Studium ab.							
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:							
Bestehen der Masterarbeit und des mündlichen Kolloquiums							
SWS:	0	ECTS-Punkte:	30	Kontaktstunden:	0	Selbststudium:	900
Dauer:	1 Semester		Häufigkeit:	jährlich			

Kompetenzmatrix des Masterstudiengangs „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen & Sichtbarkeitsbeschreibungen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
Modul P01 Unternehmensführung	1. und 2.	MP01.1+ MP01.2: Referat, soweit nicht anderes beim Prüfungsausschuss beantragt	Die Studierenden wenden anerkannte wirtschaftswissenschaftliche bzw. überprüfte praktische Verfahren zur Erkenntnisgewinnung in den einzelnen Handlungsfeldern sicher an. Sie sind fähig, methodisch und sachlich fundierte Handlungsoptionen inkl. Darstellung deren technischer Umsetzungsmöglichkeiten abzuleiten. Sie können diese Möglichkeiten vor dem Hintergrund situativer Gegebenheiten bewerten und Optimierungsmöglichkeiten ableiten.	Die Studierenden besitzen die Fähigkeit zu überzeugender, adressatengerechter Kommunikation und überzeugender Vermittlung von komplexen Sachverhalten sowie die Fähigkeit zur interessengeleiteten Argumentation mit adressatengerechter Präsentation von Argumenten. Sie können unter Zugrundelegung alternativer Szenarien und Interessenstandpunkten einen Konsens finden. Sie wenden geeignete Kommunikations-, Verhandlungs- und Führungsmethoden sicher an; wobei alternative Methoden im "Instrumentenvorrat" vorhanden sein müssen.	Die Studierenden können auch bei unvollständiger und/oder unsicherer Informationslage handlungsfäh bleiben und alternative Handlungsvorschläge entwickeln sowie sachgerechte und rational begründete Entscheidungen treffen, vertreten und sowohl konsens- als auch konfliktorientiert durchsetzen.	Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Referate/Hausarbeiten, Diskussionen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Bearbeitung von Fallbeispielen.
P01.1 Unternehmensstrategie (Strategic Management)	1.					
P01.2 Der Faktor Arbeit im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen	1.					
P01.3 Führung in Zeiten der Veränderung: Transformations- und Change Management	2.	MP01.3:Referat, soweit nicht anderes beim Prüfungsausschuss beantragt				
Modul P02 HR-Exzellenz: Gestaltungsaufgaben im Personalmanagement	1. und 2.	MP01.1: Referat, soweit nicht anderes beim Prüfungsausschuss beantragt	Die Studierenden wenden anerkannte wirtschaftswissenschaftliche bzw. überprüfte praktische Verfahren zur Erkenntnisgewinnung in den einzelnen Handlungsfeldern sicher an. Sie sind fähig, methodisch und sachlich fundierte Handlungsoptionen inkl. Darstellung deren technischer Umset-	Die Studierenden besitzen die Fähigkeit zu überzeugender, adressatengerechter Kommunikation und überzeugender Vermittlung von komplexen Sachverhalten sowie die Fähigkeit zur interessengeleiteten Argumentation mit adressatengerechter Präsentation von Argumenten. Sie können unter Zugrundelegung alternativer Sze-	Zusammenfügen komplexer, teilweise einander widersprechender Informationen in einem unsicheren, sich rasch verändernden Umfeld zu strategisch sinnvollen, nachhaltigen Handlungsoptionen vor dem Hintergrund der aktuellen und zukünftigen technisch-organisatorischen Gegebenheiten im aktuellen Umfeld.	Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Referate/Hausarbeiten, Diskussionen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Bearbeitung von Fallbeispielen.
P02.1 Gestaltung der Handlungsfelder entlang der Employee Journey	1.					

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen & Sichtbarkeitsbeschreibungen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
P02.2 Strategische Handlungs- und Gestaltungsfelder (Kultur, Organisation, Strukturen, Prozesse)	2.	MP02.2+ MP02.3: Referat, soweit nicht anderes beim Prüfungsausschuss beantragt	zungsmöglichkeiten abzuleiten. Sie können diese Möglichkeiten vor dem Hintergrund situativer Gegebenheiten bewerten und Optimierungsmöglichkeiten ableiten.	narien und Interessenstandpunkten einen Konsens finden. Sie wenden geeignete Kommunikations-, Verhandlungs- und Führungsmethoden sicher an; wobei alternative Methoden im "Instrumentenvorrat" vorhanden sein müssen.		
P02.3 Handlungs- und Gestaltungsfelder im internationalen Kontext	2.					
Modul P03 Konfliktlösung im Arbeitsrecht	1.	Klausur (180 Min)	Die Studierenden verstehen Ablauf und Rahmenbedingungen von Mediation und gerichtlichem Verfahren und ordnen die damit einhergehenden Sach- und Rechtsfragen sachgerecht ein. Die Studierenden kennen vermittelte Lösungswege. Die Studierenden lösen Fallstellungen gutachterlich und praxisnah. Die Studierenden wenden vorgegebene Lösungsschemata und -strategien selbständig und folgerichtig an. Die Studierenden wenden Lösungsschema und -strategien auf unbekannte Bereiche an. Die Studierenden bewerten Lösungsansätze, wägen Argumente ab, präsentieren diese und begeben sich ggf. in ein Diskussions- oder Streitgespräch.	Die Studierenden sind mit unterschiedlichen Arbeitsweisen, einschließlich Einzelerarbeitung, Gruppenarbeit, Präsentationen und Simulationen, vertraut. Die Studierenden arbeiten in Zweier-Teams 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 können Kriterien zur Bewertung entwickeln und anwenden. Sie erkennen den Zusammenhang von Arbeitsweisen und Qualität des Inhalts.	Die Studierenden kennen die bei Konflikten typischerweise bestehenden Interessenlagen und die vermittelten Konfliktlösungs- und Konfliktbewältigungsstrategien. 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-juristischen Verständnis. Die Studierenden entwickeln eigene Lösungsansätze, Strategien und Argumente. Für die Studierenden ist es selbstverständlich, sich gegenseitig Rückmeldungen zu geben, diese anzunehmen bzw. zu verarbeiten und Entscheidungen zu treffen.	Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele.
P03.1 Prozessrecht	1.					
P03.2 Mediation	1.					
Modul P04 Gestaltung und	1.	Klausur (180 Min)				Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen & Sichtbarkeitsbeschreibungen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
Grenzen im Arbeitsrecht						
P04.1 Arbeitsstrafrecht	1.		Die Studierenden verstehen die Mechanismen des Arbeitsstrafrechts und Aufbau bzw. Entwicklung von Verträgen und 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.	Die Studierenden kennen die bei der Entwicklung und Verhandlung von Verträgen typischerweise bestehenden Interessenlagen und die vermittelten Wege zur Vermeidung eines Konflikts mit dem Arbeitsstrafrecht. 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 Verstandnis. Die Studierenden entwickeln eigene Lösungsansätze, Strategien und Argumente. Für die Studierenden ist es selbstverständlich, sich gegenseitig Rückmeldungen zu geben, diese anzunehmen bzw. zu verarbeiten und Entscheidungen zu treffen.	Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele.
P04.2 Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht	1.		Die Studierenden lösen Fallstellungen gutachterlich und praxisnah. Die Studierenden wenden vorgegebene Lösungsschema und Entwicklungsstrategien selbständig und folgerichtig an. Die Studierenden wenden Lösungsschema und -strategien auf unbekannte Bereiche an.	Studierende geben konstruktives Feedback nach Regeln. Die Studierenden bewerten die eigenen oder selbst ausgewählten Arbeitsweisen. Die Studierenden können Kriterien zur Bewertung entwickeln und anwenden. Sie erkennen den Zusammenhang von Arbeitsweisen und Qualität des Inhalts.		
Modul P05 Forschungs-/Beratungsprojekt	1. und 2.	1. Semester: Referat mit Bearbeitungszeit von bis zu drei Wochen 2. Semester: Referat mit Bearbeitungszeit von bis zu drei Wochen.	Methoden der Auftrags- und Verfahrensklä rung, Projekt- und Verfahrensplanung, -durchführung, -präsentation und -verteidigung. Methoden der Zusammenarbeit.	Fähigkeit zur sinnvollen Zusammenarbeit in Teams mit Peers mit teilweise divergierenden Interessen und Ansichten sowie zur erfolgreichen Zusammenarbeit mit Auftraggebern/Mandanten aus fremden Kontexten und teilweise komplexen, unklaren Beziehungs- und Machtgefügen.	Selbststeuerung, -motivation und Lösungsfindung in teilweise belastenden Situationen.	Problemlösungen werden in Kleingruppen selbständig erarbeitet auf der Basis regelmäßiger Kontakte mit dem Auftraggeber/den Verfahrensbeteiligten, begleitet durch kollegiale Beratung der Peer-Gruppen und fachliche Betreuung durch die zuständigen Professoren.
P04.1 Schwerpunkt Forschung	1. und 2.					
P04.2 Schwerpunkt Beratung	1. und 2.					
P04.3 Schwerpunkt Recht	1. und 2.					

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen & Sichtbarkeitsbeschreibungen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
Modul P06 Internationales Arbeitsrecht	2.	Referat mit Bearbeitungszeit von bis zu drei Wochen	Die Studierenden entwickeln Methoden, wie rechtliche Probleme im internationalen Kontext aufbereitet und Rechtskonkurrenzen aufgelöst werden. Die Studierenden analysieren Urteile internationaler Gerichtshöfe und evaluieren diese im Hinblick auf die internationale und nationale Dimension der Rechtssätze. Die Studierenden modifizieren die bislang erlernten Methoden zur Gewinnung von Problemlösungen, um internationale Sachverhalte einzubeziehen.	Die Studierenden werden qualitativ kritikfähig und können internationale Zusammenhänge diskutieren. Die Studierenden erkennen die Bedeutung von individuellen Interessen bei der Lösung von internationalen Rechtsproblemen und sind in der Lage durch rechtspraktische Argumentation gemeinsam Lösungswege zu entwickeln.	Die Studierenden erweitern ihren persönlichen Horizont auf internationale und konkurrierende Rechtssysteme und deren besondere Anforderungen bei einer interessengerechten Lösung. Die Studierenden sind in der Lage, Rechtskonkurrenzen zu analysieren und entwickeln Strategien zum praktischen Umgang mit internationalen Rechtsquellen. Die Studierenden ordnen den deutschen Rechtskreis als Teil einer internationalen Rechtsgemeinschaft ein und entwickeln daraus die Kompetenz supranational zu argumentieren.	Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele
P06.1 Supranationales Arbeitsrecht	2.					
P06.2 Recht der Auslandsentsendung	2.					
Modul P07 Corporate Governance	1. und 2.	Referat mit Bearbeitungszeit von bis zu vier Wochen	Die Studierenden können auf der Basis der rechtlichen Rahmenregelungen Organisationen und Strukturen in Unternehmen entwickeln und auf deren Übereinstimmung für das gesellschaftlich anerkannte Miteinander entsprechende Systeme evaluieren sowie der persönlichen Verantwortung jedes einzelnen argumentativ vertreten. Die Studierenden setzen methodisch und sachlich fundierte Argumente als Überzeugung der inhaltlichen Richtigkeit auch bei Anwendungsproblemen der Compliance ein.	Die Studierenden werden in die Lage versetzt, als Vermittler integrativer Konzepte zwischen Parteien mit divergierenden Interessen zu überzeugen. Die Studierenden erkennen den Wert von Ethik und moralischen Werten für den Erfolg aller Teilnehmer einer Gesellschaft.	Die Studierenden lernen die Übernahme von Verantwortung für die gewählte Positionierung im Konfliktfeld gesellschaftlicher Interessengruppen. Die Studierenden argumentieren unter Wahrung der Neutralität bei der Bewertung von Optionen, die teilweise von den persönlichen Werten oder Zielen abweichen.	Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Fallbeispiele.
P07.1 CSR, Unternehmensethik und Compliance Management	2.					
P07.2 Rechtliche Rahmenbedingungen der Compliance	1.					

Module und zugehörige Veranstaltungen	Semester	Prüfungsformen & Sichtbarkeitsbeschreibungen	Kompetenzbereiche, in welchen Studierende Kompetenzen erwerben			Didaktische Umsetzung
			Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	
Modul P08 Psychologische Herausforderung der sich verändernden Arbeitswelt	1. und 2.					
P08.1 Schlüsselqualifikationen in der digitalisierten Arbeitswelt	1.	MP08.1: Referat, soweit nicht anderes beim Prüfungsausschuss beantragt	Unter Berücksichtigung psychologischer Methoden zur Analyse von komplexen Situationen und Verhalten, können die Studierenden Verhalten und soziale Situationen systematisch beschreiben, durch Einbeziehung innerer Vorgänge (Motivation, Emotion, etc.) und Personen- sowie Situationsfaktoren erklären, vorhersagen und beeinflussen/verändern. Sie sind in der Erfassung und Vermittlung von Schlüsselqualifikationen geschult. Die Studierenden können Verhaltensunterschiede von Menschen - insbesondere in kritischen Überschneidungssituationen - anhand des kulturellen Einflusses analysieren und erklären. Methoden der Führung in intra- und interkulturellen Situationen werden evaluiert und angewandt.	Die Studierenden können in sozialen Interaktionssituationen ihre Rolle und damit einhergehende Erwartungen an die Rolle (z.B. als Personalreferent) adäquat reflektieren und ihr Kommunikations- und Interaktionsverhalten entsprechend der Situation und unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Beteiligten gestalten. Das Konzept der sozialen Kompetenz lernen sie unter psychologischen Aspekten kennen und lernen Ansätze des Trainings sozialer Kompetenzen. Die Studierenden sind fähig kulturadäquates Verhalten von Organisationsmitgliedern in kritischen Überschneidungssituationen mit Hilfe verschiedener Interventionen zu bewerten und zu fördern.	Die Studierenden können sich mit dem eigenen Verhalten, den eigenen Schlüsselqualifikationen und der eigenen Rolle im Unternehmen unter Berücksichtigung der damit verbundenen Verantwortung und Grenzen für die Beratung und Gestaltung der Arbeitswelt und sozialer Interaktionen kritisch auseinandersetzen. Die Studierenden werden sich ihrer eigenen kulturellen Identität bewusst und sind für einen wertschätzenden Umgang mit Mitarbeitern in der internationalen Arbeitswelt sensibilisiert.	Vorlesung in seminaristischer Form, selbständige Erarbeitung vertiefender Teilaspekte, Übungen, Kleingruppenarbeit, Praxissequenzen und Bearbeitung von Fallbeispielen in Kleingruppen, Rollenspiel
P08.2 Führung	2.	MP08.2+ MP08.3: Referat, soweit nicht anderes beim Prüfungsausschuss beantragt				
P08.3 Interkulturelle Psychologie	2.					