

---

# Zertifikatslehrgang

## HR Manager

Aufsührliches Programm

Fachliche Leitung:

RA Prof. Dr. Daniel Graewe, LL.M.

Institut für angewandtes Wirtschaftsrecht,

NORDAKADEMIE Hochschule der Wirtschaft, Hamburg

Dozenten:

Prof. Dr. Lothar Bildat, Hamburg;

RA Prof. Dr. Daniel Graewe, LL.M., Hamburg;

Dr. Bernhard Rosenberger, Wiesbaden

Prof. Dr. David Scheffer, Hamburg;

RA Dr. Sebastian Stütze, Hamburg

## Inhalt

I. Einleitung.....	3
<b>Modul HR 1: Arbeitsrecht.....</b>	<b>4</b>
I. Modulbeschreibung / Lehrinhalte .....	4
II. Lernziele .....	4
III. Modulaufbau.....	5
<b>Modul HR 2: Integriertes Personalmanagement.....</b>	<b>6</b>
I. Modulbeschreibung .....	6
II. Lernziele .....	6
III. Modulaufbau.....	7
<b>Modul HR 3: Eignungsdiagnostik .....</b>	<b>9</b>
I. Modulbeschreibung .....	9
II. Lernziele .....	9
III. Modulaufbau.....	10
<b>Modul HR 4: Personalentwicklung.....</b>	<b>12</b>
I. Modulbeschreibung .....	12
II. Lernziele .....	12
III. Modulaufbau.....	13
<b>Modul HR 5: Die HR-Abteilung in Sondersituationen Beispiel-Lehrgangsplan.....</b>	<b>14</b>
I. Modulbeschreibung .....	14
II. Lernziele .....	14
III. Modulaufbau.....	15

## I. Einleitung

**Ziel der Ausbildung** zum Zertifizierten HR-Manager ist, Führungskräfte mit Personalverantwortung auf Aufgaben strategischen Personalmanagements umfassend und praxisorientiert vorzubereiten. Die Lerninhalte umfassen einen Überblick über moderne Ansätze des Human Resource Management. Es werden bedeutsame Aspekte des gesamten, strategisch ausgerichteten Employee-Lifecycles angesprochen. Für einen Einstieg erarbeiten Sie sich zunächst im Eigenstudium die Grundlagen des jeweiligen Themas. In der nachfolgenden zweitägigen Präsenzeinheit werden die Inhalte vertieft und durch Fallbeispiele und Übungen praxisorientiert gefestigt. Moderne Lehrmethoden und unterschiedlichste Lehrmaterialien, vom Lehrbuch über Videoclips bis zur Online-Klausur bieten die Grundlage für flexibles Arbeiten in Zeit und Ort.

Daher setzt dieser Ausbildungskurs keine spezifischen Kenntnisse in den behandelten Themengebieten voraus.

Als Grundlage für das Kursprogramm sind Skripten sowie Auszüge und Lehrbücher zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus erhalten Sie im Laufe des Lehrgangs weitere Unterlagen und Präsentationen, die Ihnen i.d.R. jeweils vor den einzelnen Präsenzeinheiten zur Verfügung gestellt werden.

Der begleitende Ausbildungsleitfaden führt die Teilnehmer mit einem präzisen Leseprogramm durch den gesamten Lehrstoff. Zusätzlich werden praxisorientierte Vertiefungen über weiterführende Literatur gegeben.

Vertiefende Literatur steht Ihnen über Ihren Zugang im Learning Management System (LMS) der Fachseminare von Fürstenberg sowie über die Datenbank Otto Schmidt Online „Aktionsmodul Arbeitsrecht“ zur Verfügung.

### **Hinweis:**

Die angegebenen Lehrinhalte müssen vor den jeweiligen Präsenzveranstaltungen durchgearbeitet sein, da sonst keine vertiefende Behandlung der Lehrinhalte möglich ist.

---

## Modul HR 1: Arbeitsrecht

Dr. Sebastian Stütze

---

### I. Modulbeschreibung / Lehrinhalte

In dem Modul Arbeitsrecht werden die Grundlagen des Arbeitsrechts vermittelt. Den Teilnehmern werden zunächst die grundlegenden Funktionen, Begriffe und Konfliktlösungsmechanismen des Arbeitsrechts aufgezeigt. Der Schwerpunkt des Moduls liegt auf einer kompakten Darstellung wesentlicher Teile des Individualarbeitsrechts. Erörtert werden insbesondere die Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie der Umgang mit Leistungsstörungen im laufenden Arbeitsverhältnis. Das Modul wird abgerundet durch einen Überblick über das Kollektivarbeitsrecht mit einem Schwerpunkt auf der betrieblichen Mitbestimmung.

### II. Lernziele

- Absolventen haben ein grundlegendes Verständnis für die historischen Ursprünge und Funktionen sowie die Kennzeichen speziell des deutschen Arbeitsrechts
- Absolventen sind in der Lage, arbeitsrechtliche Fragestellungen zu erfassen und in die Systematik des Arbeitsrechts zu verorten
- Absolventen beherrschen die wesentlichen Begriffe des Arbeitsrechts
- Absolventen kennen die Rechtsquellen des Arbeitsrechts, sind in der Lage Sachverhalte in diese einzuordnen und kennen grundlegende Konfliktlösungsmechanismen bei kollidierenden Normbefehlen verschiedener Rechtsquellen
- Absolventen beherrschen die Grundzüge des Individualarbeitsrechts und können diese in der betrieblichen Praxis anwenden
- Absolventen besitzen einen Überblick über das Kollektivarbeitsrecht
- Absolventen sind mit den Grundzügen der Betriebsverfassung vertraut und können mit den wesentlichen Mitbestimmungstatbeständen praxisrelevant umgehen
- Absolventen sind in der Lage, wesentliche Änderungen der nationalen und europäischen arbeitsrechtlichen Gesetzgebung und Rechtsprechung zu erkennen und in ihrer Bedeutung für ihr Unternehmen darzustellen
- Absolventen sind in der Lage, grundlegende Zielkonflikte in arbeitsrechtlichen Sachverhalten zu erkennen und die widerstreitenden Interessen angemessen zu berücksichtigen

### III. Modulaufbau

#### 1. PHASE: EIGENSTUDIUM

##### Vorbereitung / 4-wöchiges Eigenstudium:

- Richardi, Einführung, Arbeitsgesetze, DTV, 97. Aufl. 2020
- Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, Verlag C. H. Beck, 19. Aufl. 2020
- Skript zum Modul HR 1

#### 2. PHASE: VERTIEFENDE PRÄSENZEINHEIT

PROGRAMM	
Tag 1	Tag 2
<p><b>Einführung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Funktionen, Merkmale und Gliederung des Arbeitsrechts</li> <li>• Wesentliche Begriffe</li> <li>• Rechtsquellen und Konfliktlösungsmechanismen</li> </ul> <p><b>Individualarbeitsrecht Teil I</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Begründung des Arbeitsverhältnisses</li> <li>• Hauptleistungspflichten und Nebenpflichten</li> <li>• Überblick über Leistungsstörungen im Arbeitsverhältnis</li> <li>• Grundzüge des Urlaubsrechts</li> <li>• Grundzüge der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall</li> <li>• Grundzüge des Annahmeverzugs</li> </ul>	<p><b>Individualarbeitsrecht Teil II</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Überblick Beendigungstatbestände</li> <li>• Befristungsrecht</li> <li>• Allgemeines Kündigungsrecht</li> <li>• Überblick Sonderkündigungsschutz</li> <li>• Abwicklung des Arbeitsverhältnisses</li> <li>• Betriebsübergang</li> </ul> <p><b>Kollektivarbeitsrecht</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Überblick über das Kollektivarbeitsrecht</li> <li>• Grundzüge des Tarifvertragsrechts</li> <li>• Grundzüge des Betriebsverfassungsrechts, insbesondere Organe der Betriebsverfassung, Mitbestimmungsrechte und Recht der Betriebsänderung</li> </ul>

##### Didaktik vertiefende Präsenzeinheit

Der Stoff wird durchgehend mit dialogorientierten und interaktiven Methoden vermittelt und erarbeitet. Das methodische Spektrum umfasst ferner die dialogorientierte Lösung von Beispielfällen.

#### 3. PHASE: KLAUSUR

**Fragen zur abschließenden Leistungskontrolle, Dauer 120 Minuten**

---

## Modul HR 2: Integriertes Personalmanagement

Dr. Bernhard Rosenberger

---

### I. Modulbeschreibung

Das Modul Integriertes Personalmanagement vereint eine Reihe grundlegender psychologischer, soziologischer und ökonomischer Erkenntnisse in einem wesentlichen Anwendungsfeld der Wirtschaft. Erfolgreiche Unternehmen sind u. a. deswegen erfolgreich, weil das Top-Management selbst zu guter Führung fähig ist und auch die Organisation auf ein erfolgreiches Personalmanagement ausgerichtet ist: HR-Prozesse sind in Managementprozesse integriert und die Personalabteilung fungiert als HR-Businesspartner.

Insgesamt basiert die Personalarbeit strategisch auf der Unternehmensführung und -entwicklung. Führungskräfte nutzen die Erkenntnisse aus der Psychologie und anderen Disziplinen, um Mitarbeiter wirksamer auswählen, motivieren und beurteilen zu können.

### II. Lernziele

- Absolventen können Problemstellungen erkennen, Ursachen analysieren und für komplexe Sachverhalte in dem Gebiet der angewandten Psychologie, Soziologie und Betriebswirtschaft Problemlösungen entwickeln.
- Absolventen besitzen tiefes Verständnis für die Bedeutung von integriertem Personalmanagement in modernen Unternehmen auch außerhalb klassischer HR-Karrieren.
- Absolventen können den aktuellen Forschungsstand der angewandten Psychologie beurteilen und sich am wissenschaftlichen Diskurs beteiligen.
- Absolventen besitzen relevantes psychologisches Wissen im Bereich integriertes Personalmanagement und können Prozesse, Inhalte und Messinstrumente verbessern und gestalten.
- Absolventen können Persönlichkeitseigenschaften von Mitarbeitern bewerten und beurteilen und daraus Lösungen entwickeln, um Teams zusammenzustellen und zu motivieren.
- Absolventen sind in der Lage, Bewertungsstandards zu implementieren um einen Überblick über Konzeptions- und Gestaltungsmöglichkeiten eines Teams zu erhalten. Sie können unterschiedliche Führungsstile kategorisieren und zielgerichtet, unter institutionellen und funktionalen Rahmenbedingungen einsetzen.
- Absolventen können diagnostisch tätig sein und auf dieser Grundlage Veränderungsprozesse in Organisationen planen und durchführen.
- Absolventen können mittels praktischer Beispiele ihre Führungskompetenzen vertiefen. Zudem prüfen, analysieren und bestimmen die Absolventen Prozesse und Instrumente für professionelles Personalmanagement.
- Absolventen können bestehende Auswahlprozesse evaluieren und darauf aufbauende analytische Ansätze für eine valide Mitarbeiterauswahl und -beurteilung entwickeln.

- Absolventen sind befähigt, den Beitrag des Personalmanagements als Business Partner zu untersuchen und die Ergebnisse zielgruppengerichtet darzustellen.
- Absolventen kennen die Wirkung von maschinellen und organisatorischen Einflüssen auf die menschliche Wahrnehmung und Entscheidungsfindung und können diese optimieren.
- Absolventen untersuchen und kontrastieren die Wirkung und Einflüsse von maschinellen Prozessen in der Unternehmenskultur.
- Absolventen können Daten erfassen und mit statistischen Methoden auswerten und interpretieren, um die Bedürfnisse und Motive von Zielgruppen besser verstehen und bedienen zu können.
- Absolventen können psychologische Fragestellungen modelltheoretisch untersuchen und ihre Ergebnisse zielgruppengerichtet darstellen.
- Absolventen können sich selbst evaluieren und kritisch beurteilen, um eine authentische Kommunikation aufzubauen.
- Absolventen gestalten aktiv den Aufbau von beruflichen Beziehungen und Netzwerken.
- Absolventen können komplexe wissenschaftliche Forschungsfragen der angewandten Psychologie selbstständig bearbeiten und unter Anwendung wissenschaftlicher Methodik untersuchen, bewerten und darstellen.
- Absolventen sind in der Lage, Kennwerte zu messen, Datenbanken zu verknüpfen und diese in Korrelation zu bringen.

### III. Modulaufbau

#### 1. PHASE: EIGENSTUDIUM

##### Vorbereitung / 4-wöchiges Eigenstudium:

- Einleitungskapitel Bernhard Rosenberger: Modernes Personalmanagement, 2013
- DVD: Work hard, play hard über die moderne Arbeitswelt, jpc 2011
- Video auf You Tube

## 2. PHASE: VERTIEFENDE PRÄSENZEINHEIT

PROGRAMM	
Tag 1	Tag 2
<p><b>Theoretisch-konzeptionelle Einführung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modernes Personalmanagement – Integration von Führung und Organisation</li> <li>• Einführung in strukturell-systemische versus personal-interaktive Führung bzw. Management und Leadership</li> <li>• Motiv- und wertorientierte Führung</li> <li>• Internes Unternehmertum: vom Mitarbeiter zum Mitunternehmer</li> <li>• Führungstheorien, Führungsstile, Führungsinstrumente</li> <li>• Planung, Beurteilung und Entwicklung – für die Praxis, theoretisch fundiert</li> <li>• Personalcontrolling</li> </ul>	<p><b>Praktische Entwicklung eines eigenen Führungs- und Personalkompasses:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Neue theoretische und praktische Ansätze für Hochleistungsteams</li> <li>• Entwicklungstrends in der Mitarbeiterführung</li> <li>• Das persönliche Leadership-Commitment entwickeln</li> <li>• Die eigene Führungstoolbox gestalten</li> <li>• Personalarbeit 4.0 – wie geht es weiter, was bleibt?</li> </ul>

### Didaktik vertiefende Präsenzeinheit

Interaktiver Vortrag, Gruppendiskussionen, Übungen

## 3. PHASE: KLAUSUR

Fragen zur abschließenden Leistungskontrolle, Dauer 120 Minuten



---

## Modul HR 3: Eignungsdiagnostik

Prof. Dr. David Scheffer

---

### I. Modulbeschreibung

In diesem Modul soll ein Überblick darüber vermittelt werden, wie individuelle Talente, Persönlichkeitsmerkmale und Kompetenzen objektiver, reliabler und valider diagnostiziert und für das operative Personalmanagement nutzbar gemacht werden können. Darüber hinaus soll aufgezeigt werden, wie sich dieses Wissen auch auf die strategische Unternehmensführung, die Vergütung und auf das Employer Branding anwenden lassen.

Das Modul dient der Spezialisierung in der Kompetenz, Menschen und Prozesse in Organisationen zu diagnostizieren, um Selektions- und/oder Veränderungsentscheidungen fundiert treffen können.

### II. Lernziele

- Absolventen haben die Fähigkeit, die wissenschaftlichen Grundlagen der Diagnostik auf operative und strategische Entscheidungsprozesse im Personalmanagement anzuwenden
- Nach Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage, unterschiedliche eignungsdiagnostische Methoden zu beschreiben, zu konzipieren und hinsichtlich ihrer Wirkung miteinander zu vergleichen
- Absolventen kennen Methoden der Anforderungsanalyse und können sie in der Praxis anwenden
- Absolventen können ein strukturiertes Interview konzipieren und durchführen
- Absolventen können auf der Grundlage des AGG und der DSGVO Auswahl- und Beurteilungsverfahren konzipieren, deren Folgen bewerten und praxisorientierte Lösungswege aufzeigen
- Absolventen können ethische Grundlagen der Verteilungsgerechtigkeit und des meritokratischen Prinzips auf betriebliche Fragestellungen übertragen
- Absolventen können die motivationspsychologischen Auswirkungen von Auswahlentscheidungen und Eignungsbeurteilungen einordnen sowie deren Konsequenzen für die Wirtschaftspraxis aufzeigen
- Absolventen sind in der Lage, soziale und ethische Aspekte aus ihren Handlungen abzuleiten und zu berücksichtigen
- Absolventen verfügen über vertieftes eignungsdiagnostisches Fach- und Methodenwissen und können auf dieser Grundlage zukünftige Entwicklungen der Eignungsdiagnostik durch maschinelles Lernen und Künstliche Intelligenz analysieren, kritisch beurteilen und auf ihre Praxisrelevanz hin bewerten.

### III. Modulaufbau

#### 1. PHASE: EIGENSTUDIUM

##### Vorbereitung / 4-wöchiges Eigenstudium:

- Kahneman, D., Schnelles Denken, langsames Denken, Penguin Verlag, 2016
- Lehrgangsskript

##### Vorkenntnisse:

- solide Vorkenntnisse in Personalmanagement
- Grundkenntnisse in Psychologie und Statistik

#### 2. PHASE: VERTIEFENDE PRÄSENZEINHEIT

PROGRAMM	
Tag 1	Tag 2
<p><b>Wissenschaftliche und motivationspsychologische Grundlagen der Diagnostik</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wissenschaftliche Gütekriterien (Objektivität, Reliabilität, Validität)</li> <li>• Urteilsfehler (Alpha- und Beta-Fehler)</li> <li>• Motivationspsychologie und Diagnostik (Feedback, transformationale Führung, Passung, Eignung, Flow, Burnout)</li> <li>• Anforderungsanalysen</li> <li>• Rechtliche Grundlagen (AGG und DSGVO)</li> <li>• Strukturierte Interviews</li> <li>• Weitere eignungsdiagnostische Methoden (psychometrische Tests, Assessment Center, Arbeitsproben, Arbeitsfeedback)</li> <li>• Metaanalysen zur Validität eignungsdiagnostischer Methoden</li> <li>• Diagnostisches Dreieck</li> </ul>	<p><b>Operative Anwendungen von Diagnostik im Personalmanagement (u. a. Vertiefung und Fallstudien von Persönlichkeitsprofilen)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategische Anwendungen von Diagnostik im Personalmanagement</li> <li>• Beitrag von Eignungsdiagnostik zum Aufbau einer attraktiven Arbeitgebermarke (Employer Branding)</li> <li>• Ethische Aspekte der Verteilungsgerechtigkeit; Meritokratisches Prinzip</li> <li>• Weiterentwicklung der Eignungsdiagnostik durch maschinelles und Künstliche Intelligenz</li> <li>• Zusammenfassung und Diskussion</li> </ul>

### **Didaktik vertiefende Präsenzeinheit**

Der Stoff wird durchgehend mit dialogorientierten und interaktiven Methoden vermittelt und erarbeitet. Das methodische Spektrum umfasst ferner die Analyse kurzer Fallstudien.

### **3. PHASE: KLAUSUR**

**Fragen zur abschließenden Leistungskontrolle, Dauer 120 Minuten**

## Modul HR 4: Personalentwicklung

Prof. Dr. phil. Lothar Bildat

---

### I. Modulbeschreibung

Personalentwicklung (PE) ist ein Teilgebiet der Psychologie und der (Berufs-) Pädagogik, bei der es darum geht, Mitarbeitende mittels geeigneter Interventionen, d. h. Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die (zukünftigen) Anforderungen und Bedarfe ihrer Tätigkeiten vorzubereiten und dafür gezielt Kompetenzen zu entwickeln. In dem Modul Personalentwicklung sollen wesentliche Methoden und Ansätze unternehmensnah behandelt werden. Ziel ist u.a., praktisch Tätige für qualitativ hochwertige PE zu sensibilisieren und auch kommerzielle Anbieter diesbezüglich einschätzen zu können. Dabei stehen evidenzbasierte Ansätze der Organisationspsychologie im Vordergrund. Anwendungsbezogene Übungen sollen Kompetenzen vermitteln und erfahrbar machen.

### II. Lernziele

- Absolventen können Problemstellungen erkennen, Ursachen analysieren und für komplexe Sachverhalte in dem Gebiet der angewandten Psychologie Problemlösungen entwickeln.
- Absolventen sind in der Lage relevante Studien, Befunde und Modelle aus der Trainings- und Kompetenzforschung zu verstehen und konzeptionelle Überlegungen anzustellen.
- Absolventen verstehen Grundlagen der Teamentwicklung und können Teams entsprechend bewerten. Sie kennen die Grundlagen wirksamer Führungskompetenz-Entwicklung und können diese im Kontext ihrer Organisation bewerten.
- Absolventen kennen und verstehen den Zusammenhang zwischen Personalentwicklung und Change-Strategien.
- Absolventen können eine wirksame Methode zur kollegialen Entwicklung selbst anwenden und bewerten.

### III. Modulaufbau

#### 1. PHASE: EIGENSTUDIUM

##### Vorbereitung / 4-wöchiges Eigenstudium:

- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K. & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. Psychological Science in the Public Interest, 13(2), 74–101.

#### 2. PHASE: VERTIEFENDE PRÄSENZEINHEIT

PROGRAMM	
Tag 1	Tag 2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ziele und Akteure der Personalentwicklung</li> <li>- Informationen-Wissen-Kompetenzen</li> </ul> </li> <li>• Teams- und Team-Entwicklung: Face-to-face- und "virtuelle" Teams</li> <li>• Metakognition und selbstreguliertes Lernen</li> <li>• Führungskompetenz-Entwicklung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Übung kollegiale Beratung</li> <li>• Lernen mit digitalen Medien</li> <li>• Design und Evaluation von PE</li> <li>• Besprechung der Klausur, Wrap-Up + Ausblick</li> </ul>

##### Didaktik vertiefende Präsenzeinheit

Interaktiver Vortrag, Gruppendiskussionen, Übungen.

#### 3. PHASE: KLAUSUR

Fragen zur abschließenden Leistungskontrolle, Dauer 120 Minuten

---

## Modul HR 5: Die HR-Abteilung in Sondersituationen

### Beispiel-Lehrgangplan

RA Prof. Dr. Daniel Graewe, LL.M.

---

#### I. Modulbeschreibung:

Das Modul „Die HR-Abteilung in Sondersituationen“ behandelt Themen, die in der Wirtschaft insgesamt zwar häufig vorkommen, aber die für die individuelle Personalabteilung doch außergewöhnlich sind und daher ungeübt. Um so wichtiger ist es für den professionellen HR-Manager, auch in diesen Situationen die theoretischen Hintergründe zu kennen und damit praktisch umgehen zu können. Darunter fallen z.B. der Unternehmens(ver)kauf (Mergers & Acquisitions), Mitarbeiterbeteiligungsprogramme (Employee Stock Option Programs), Restrukturierungs- bzw. Sanierungssituationen und Insolvenzverfahren, der Arbeitskampf (Streik) oder auch interne (Compliance-) Untersuchungen bzw. wirtschaftsstrafrechtliche Ermittlungen gegen Mitarbeiter des Unternehmens. Das Modul bereitet daher zum Abschluss des Lehrgangs auf solche besonderen Situationen vor, in denen sich der HR-Officer zurechtfinden muss, ohne sich lange darauf vorbereiten zu können.

#### II. Lernziele

- Absolventen können rechtliche Fragestellungen theoretisch untersuchen und ihre Ergebnisse zielgruppengerichtet darstellen.
- Absolventen können analytisch tätig sein und auf dieser Grundlage Prozesse in Organisationen planen, durchführen und verändern.
- Absolventen besitzen tiefes Verständnis für die Bedeutung des HR-Managements in modernen Unternehmen und untypischen Situationen.
- Absolventen können den aktuellen Forschungsstand der besprochenen Fachgebiete (M&A, Compliance, Arbeitskampf) beurteilen und sich am wissenschaftlichen Diskurs beteiligen.
- Absolventen können mittels praktischer Beispiele ihre Führungs- und Problemlösungskompetenzen vertiefen. Zudem prüfen, analysieren und bestimmen die Absolventen Prozesse und Instrumente für professionelles Personalmanagement.
- Absolventen können Problemstellungen erkennen, Ursachen analysieren und für komplexe Sachverhalte in der Personalarbeit bei unternehmerischen Ausnahmesituationen Problemlösungen entwickeln.
- Absolventen besitzen relevantes rechtliches Wissen im Bereich Arbeits- und Gesellschaftsrecht und können Prozesse, Inhalte und Messinstrumente verbessern und gestalten.

- Absolventen können komplexe wissenschaftliche Forschungsfragen des Arbeits- und Gesellschaftsrechts selbstständig bearbeiten und unter Anwendung wissenschaftlicher Methodik untersuchen, bewerten und darstellen.
- Absolventen sind befähigt, den Beitrag des Personalmanagements in Übergangssituationen zu untersuchen und die Ergebnisse zielgruppengerichtet darzustellen.
- Absolventen gestalten aktiv den Aufbau von beruflichen Beziehungen und Netzwerken.
- Absolventen können sich selbst evaluieren und kritisch beurteilen, um eine authentische Kommunikation aufzubauen.

### III. Modulaufbau

#### 1. PHASE: EIGENSTUDIUM

**Vorbereitung / 4-wöchiges Eigenstudium:**

- Lehrgangsskript Modul 5

#### 2. PHASE: VERTIEFENDE PRÄSENZEINHEIT

PROGRAMM	
Tag 1	Tag 2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmens(ver)kauf: Asset und Share Deal und Auswirkungen auf die Arbeitnehmer</li> <li>• Aufgaben der HR-Abteilung bei der Due Diligence</li> <li>• Typische M&amp;A-Instrumente und – Maßnahmen (Betriebsübergang etc.)</li> <li>• Compliance-Management unter besonderer Berücksichtigung der HR</li> <li>• Interne Untersuchungen gegen Mitarbeiter</li> <li>• Wirtschaftsstrafrecht und Mitarbeiterfehlverhalten</li> <li>• Führungskompetenz-Entwicklung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die HR-Abteilung in der Restrukturierung &amp; Sanierung</li> <li>• Rechte und Pflichten sowie arbeitsrechtliche Maßnahmen in der Insolvenz</li> <li>• Die Personalabteilung bei Arbeitskampf und Streik</li> <li>• Ausgestaltung, Chancen und Risiken von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen</li> </ul>

**Didaktik vertiefende Präsenzeinheit**

Interaktiver Vortrag, Gruppendiskussionen, Übungen, Case Studies

**3. PHASE: KLAUSUR**

**Fragen zur abschließenden Leistungskontrolle, Dauer 120 Minuten**