

16/22

26. September 2022

Amtliches Mitteilungsblatt

Seite

Erste Ordnung zur Änderung der Studien- und Prüfungsordnung für den konsekutiven Masterstudiengang Arbeits- und Personalmanagement im Fachbereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften vom 29. Juni 2022.....	283
---	------------

htw.

**Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin**

University of Applied Sciences

Herausgeberin

Die Hochschulleitung der HTW Berlin

Treskowallee 8

10318 Berlin

Redaktion

Justizariat

Tel. +49 30 5019-2813

Fax +49 30 5019-2815

HOCHSCHULE FÜR TECHNIK UND WIRTSCHAFT BERLIN

Erste Ordnung zur Änderung der Studien- und Prüfungsordnung für den konsekutiven Masterstudiengang

Arbeits- und Personalmanagement

im Fachbereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften

vom 29. Juni 2022

Auf Grund von § 17 Abs. 1 Nr. 1 der Neufassung der Satzung der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW Berlin) zu Abweichungen von Bestimmungen des Berliner Hochschulgesetzes (AMBL. HTW Berlin Nr. 29/09) in Verbindung mit § 31 des Gesetzes über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz - BerlHG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Juli 2011 (GVBl. S. 378), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. September 2021 (GVBl. S. 1039), hat der Fachbereichsrat des Fachbereiches Wirtschafts- und Rechtswissenschaften der HTW Berlin am 29. Juni 2022 die folgende Erste Ordnung zur Änderung Studien- und Prüfungsordnung für den konsekutiven Masterstudiengang Arbeits- und Personalmanagement vom 3. Mai 2017 (AMBL. HTW Berlin Nr. 25/17) beschlossen¹:

Artikel 1

Nr. 1

Diese Änderungsordnung gilt für alle Studierenden des Masterstudiengang Arbeits- und Personalmanagement, die seit dem Wintersemester 2017/18 immatrikuliert wurden.

Nr. 2

§ 6 Inhalt und Gliederung des Masterstudiums/Regelstudienzeit

a) In Absatz 5 wird ein Satz 4 hinzugefügt:

„Der Fachbereichsrat kann (darüber hinaus) weitere Modulangebote für das WP-Modul 4 unter Berücksichtigung der Entwicklung der jeweiligen Fachgebiete beschließen.“

b) Nach Absatz 6 wird ein neuer Absatz 7 eingefügt:

¹ Bestätigt durch die Hochschulleitung der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin am 10. August 2022.

„(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.“

c) Absatz 7 wird zu Absatz 8.

Nr. 3

§ 15 Übergangsregelungen

Es wird ein Absatz 4 hinzugefügt:

„(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“

Nr. 4

Anlage 1

a) Die Tabelle unter der Überschrift „Angebote für die Wahlpflichtmodule WP1, WP2 und WP3“ wird ersetzt durch:

„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	PÜ	2	2a	-	-

	(wird ab dem SoSe2023 angeboten)					
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	-	-„

b) Der Text und die Tabelle unter der Überschrift „Angebote für das Wahlpflichtmodul WP4“ wird ersetzt durch:

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

Nr. 5

Anlage 2

a) Nach Zeile 16 wird folgende Zeile eingefügt:

„M11a	Coaching	Coaching	5“
-------	----------	----------	----

¹ Das Modul wird geblockt angeboten.

² Das Modul wird geblockt angeboten.

b) Nach Zeile 17 wird folgende Zeile eingefügt:

„M12a	Gruppendynamik	Group Dynamics	5“
-------	----------------	----------------	----

c) Zeile 20 wird ersetzt durch:

„M14	Organisation und Soziale Systeme	Organisations and Social Systems	5“
------	----------------------------------	----------------------------------	----

d) Nach Zeile 21 wird folgende Zeile eingefügt:

„M15a	Sustainable HR & Diversity Management	Sustainable HR & Diversity Management	5“
-------	---------------------------------------	---------------------------------------	----

e) Nach Zeile 23 wird folgende Zeile eingefügt:

„M30	Coaching Vertiefung	Coaching Intensive	5“
------	---------------------	--------------------	----

Nr. 6

Anlage 3 Lernergebnisse und Kompetenzen für jedes Modul

a) Nach den Lernergebnissen und Kompetenzen für das Modul M11 Performance Management werden die Lernergebnisse und Kompetenzen für das Modul M11a Coaching eingefügt:

„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.“

b) Nach den Lernergebnissen und Kompetenzen für das Modul „M12 Gruppendynamik und Coaching“ werden die Lernergebnisse und Kompetenzen für das Modul „M12a Gruppendynamik“ eingefügt:

„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 mikropolitischer 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.“

c) Bei den Lernergebnissen und Kompetenzen für das Modul „M14 Grundlagen der Organisation und soziale Systeme“ wird in Zeile 1 Spalte 2 der Text „Grundlagen der“ gestrichen“.

d) Nach den Lernergebnissen und Kompetenzen für das „Modul M15 Unternehmenssimulation / Plan-spiel“ werden die Lernergebnisse und Kompetenzen für „M15a Sustainable HR & Diversity Management“ eingefügt:

„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“

e) Die Lernergebnisse und Kompetenzen für das Modul „M19 Lernende Organisation“ werden durch die nachfolgenden Lernergebnisse und Kompetenzen ersetzt:

„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>

f) Nach den Lernergebnissen und Kompetenzen für das Modul „M19 Lernende Organisation“ werden die Lernergebnisse und Kompetenzen für das Modul „M30 Coaching Vertiefung“ eingefügt:

„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).“

Nr. 7

Anlage 4 Spezifika des Diploma Supplements

Die Anlage 4 wird komplett ersetzt durch:

„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.

Studienzusammensetzung:

- 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>

Artikel 2

Diese Ordnung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Amtlichen Mitteilungsblatt der HTW Berlin mit Wirkung vom 1. Oktober 2022 in Kraft.