



Modulhandbuch

Bachelor Management im Gesundheits-, Sozial- und Rettungswesen

Fakultät Angewandte Gesundheitswissenschaften

Prüfungsordnung 01.10.2019

Stand: Mittwoch 09.09.2020 09:21

.....	1
.....	1
• M-01 Forschung und Wissenschaft	5
• M-02 Grundlagen und Strukturen des Gesundheits-, Rettungs- und Sozialwesens.....	9
• M-03 BWL im Gesundheits-, Rettungs- und Sozialwesen	14
• M-04 Grundlagen der Volkswirtschaftslehre.....	17
• M-05 Psychosoziale Kompetenzen - Grundlagen	20
• M-06 Rechtliche Grundlagen I	23
• M-07 Quantitative und Qualitative Methodologie.....	35
• M-08 IT im Gesundheits- und Sozialwesen	38
• M-09 Fallstudienprojekt im Gesundheits- und Sozialwesen ..	42
• M-10 Ethische Fragen im Gesundheits- und Sozialwesen	45
• M-11 Transkulturelles Management	47
• M-12 Rechnungswesen und Bilanzierung	50
• M-13 Fachsprache Englisch	54
• M-14 Rechtliche Grundlagen II.....	58
• M-15 Unternehmensführung und Organisation.....	70
• M-16 Personalmanagement.....	74
• M-17 Organisationsanalysen und -entwicklung	78
• M-18 Finanz- und Investitionsmanagement	82
• M-19 Grundlagen Logistik.....	85
• M-20 Grundlagen Marketing	88
• M-21 Controlling.....	92
• M-22 Allgemeines Wahlpflichtfach	96
• M-23 Gesundheits- und Sozialökonomie.....	98
• M-24 Gesundheits- Sozial- und Förderleistungen	102
• M-25 Psychosoziale Kompetenzen - Vertiefung	106
• M-26 Fallstudienprojekt: Digitales Marketing	114



- **M-27 Bachelor-Thesis117**
- **M-28 Kompetenzfeld Individuelles Gesundheitsmanagement: Gesundheitspsychologie, -kommunikation und -pädagogik119**
- **M-29 Kompetenzfeld Individuelles Gesundheitsmanagement: Praxis des Gesundheitscoachings und -beratung.....123**
- **M-30 Kompetenzfeld Angewandte Gesundheits- und Sozialökonomie: Gesundheitsökonomische Evaluationen128**
- **M-31 Kompetenzfeld Angewandte Gesundheits- und Sozialökonomie: Fallstudie aus der Gesundheits- und Sozialökonomie130**
- **M-32 Kompetenzfeld Angewandtes Gesundheitsmanagement - betrieblich und regional: Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit 132**
- **M-33 Kompetenzfeld Angewandtes Gesundheitsmanagement - betrieblich und regional: Betriebliches und regionales Gesundheitsmanagement, Personal- und Organisationsentwicklung134**
- **M-34 Kompetenzfeld Angewandtes Nachhaltigkeitsmanagement und Angewandte Ethik: Nachhaltigkeitsmanagement und Ethikberatung137**
- **M-35 Kompetenzfeld Angewandtes Nachhaltigkeitsmanagement und Angewandte Ethik: Fallstudie Nachhaltigkeitsmanagement und Ethikberatung140**
- **M-36 Kompetenzfeld Internationale Gesundheits- und Sozialsysteme: Grenzüberschreitende Gesundheitsversorgung 142**
- **M-37 Kompetenzfeld Internationale Gesundheits- und Sozialsysteme: Gesundheits- und Sozialsysteme in Europa145**
- **M-38 Kompetenzfeld Digitalisierung im Gesundheits- und Sozialwesen: E-Health148**
- **M-39 Kompetenzfeld Digitalisierung im Gesundheits- und Sozialwesen: Fallprojektstudie: E-Health151**



- ***M-40 Kompetenzfeld Struktur und Finanzierung des Rettungswesens: Struktur, Finanzierung und Bedarfsplanung (föderale Strukturen)154***
- ***M-41 Kompetenzfeld Struktur und Finanzierung des Rettungswesens: Landrettung; Katastrophenschutz, Bergrettung, Luftrettung (internationale Katastrophenhilfe), PSNV.....159***
- ***M-42 Praxissemester.....165***



M-01 FORSCHUNG UND WISSENSCHAFT

Modul Nr.	M-01
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Agnes Nocon
Kursnummer und Kursname	M1101 Mathematik M1102 Statistik 1 und Forschung
Lehrende	Prof. Raimund Förg Prof. Dr. Christina Bauer Prof. Dr. Agnes Nocon
Semester	1
Dauer des Moduls	2 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	6
ECTS	8
Workload	Präsenzzeit: 30 Stunden Selbststudium: 75 Stunden Virtueller Anteil: 15 Stunden Gesamt: 120 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 120 Min.
Dauer der Modulprüfung	120 Min.
Gewichtung der Note	8/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Die Studierenden entwickeln ein Verständnis von Grundkonzepten der Mathematik und Statistik, ordnen das Wissen in einen methodischen Kontext ein und wenden aktiv Methoden der deskriptiven Statistik an.

Fachliche Kompetenz:

Die Studierenden haben einen Überblick über den Forschungsprozess im Allgemeinen und über den quantitativen Forschungsansatz. Sie ordnen Problemstellungen der deskriptiven Statistik im Kontext des quantitativen Forschungsansatzes ein. Sie berechnen deskriptive statistische Parameter wie Maße der zentralen Tendenz und Streuung, und verstehen, welchen Einfluss probabilistische Modelle auf die Zuverlässigkeit statistischer Parameter haben. Sie haben Grundkenntnisse in der Statistiksoftware R und präsentieren Forschungsergebnisse entsprechend wissenschaftlicher Standards.

Methodische Kompetenz:



Die Studierenden erweitern ihre Kenntnisse in abstraktem Denken und Methodik durch die Arbeit an Konzepten der Mathematik und Statistik. Sie erweitern ihre Fertigkeiten zu selbstorganisiertem Lernen (z.B. durch flipped classroom und die selbständige Lösung statistischer Probleme), und sie beschaffen sich in auf einschlägigen Hilfeseiten von R und in englischsprachigen Foren selbständig zusätzliche Informationen zur Lösung statistischer Probleme.

Soziale und persönliche Kompetenz:

Die Studierenden organisieren die eigenen Lernfortschritte mit, arbeiten unter Anleitung in Gruppen an der Lösung von Aufgaben und nutzen dazu in professioneller Weise Ressourcen weltweit.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Alle Studiengänge der Fakultät

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

grundlegende Computerkenntnisse (Speichern, Bezeichnung von Dateien, Anzeige von Dateinamenserweiterungen usf.)

Inhalt

Mathematik:

- o Mathematische Grundkenntnisse (Logik, Arithmetik, Folgen und Reihen)
- o Funktionen mit einer unabhängigen Variablen (Abbildungen, Lineare und Nichtlineare Funktionen und ihre ökonomischen Anwendungen)
- o Matrizenrechnung (Addition, Multiplikation, Inverse, Lineare Gleichungssysteme)
- o Finanzmathematik (Zinseszinsrechnung und stetige Verzinsung, vor- und nachschüssige Rentenrechnung, Tilgungsrechnung, Kapitalwertmethode)

Statistik 1 / Forschungsmethoden:

1. Der quantitative Forschungsansatz
 - 1.1. Forschungsfrage
 - 1.2. Studiendesigns
 - 1.3. Datenerhebung
 - 1.4. Datenmanagement
2. Deskriptive Statistik
 - 2.1. Skalenniveaus



- 2.2. Maße der zentralen Tendenz (Mittelwert, Modus, Median)
- 2.3. Maße der Streuung (Spannweite, Interquartilsabstand, Standardabweichung)
- 3. Zufallsvariablen
 - 3.1. Konzept und spezifische Verteilungsmodelle
 - 3.2. Stichprobenfehler und Konfidenzintervall
- 4. Ergebnisdarstellung
 - 4.1. Kreisdiagramme, Säulendiagramme
 - 4.2. Histogramme
 - 4.3. Box Plots
 - 4.4. tables
- 5. R software
 - 5.1. Installation
 - 5.2. Hilfeseiten
 - 5.3. Objekte in R
 - 5.4. Import von Daten
 - 5.5. Benutzen von Skripten
 - 5.6. Befehle für die Berechnung statistischer Parameter

Lehr- und Lernmethoden

Lehrvortrag, praktische Aufgaben, Lehrvideos/Tutorials

Empfohlene Literaturliste

Mathematik:

Auer, B., Seitz, F. (2013): Grundkurs Wirtschaftsmathematik, 4. Aufl., Springer Gabler

Holland, H., Holland, D. (2004): Mathematik im Betrieb, 7. Aufl., Gabler Verlag, Wiesbaden

Statistik 1/Forschungsmethoden:



Döring, N. & Bortz, J. (2016). Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. Berlin: Springer.

Bortz, J. und Schuster, C. (2010). Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer.

Hatzinger, R., et al. (2014). R Einführung durch angewandte Statistik. Hallbergmoos: Pearson.

Fahrmeir, L. et al. (2016). Statistik – Der Weg zur Datenanalyse. Berlin: Springer.

Leonhart, R. (2017). Lehrbuch Statistik. Einstieg und Vertiefung. Bern: Hogrefe.

Luhmann, M. (2011). R für Einsteiger. Basel: Beltz.

Mittag, H.-J. (2016). Statistik – Eine Einführung mit interaktiven Elementen. Berlin: Springer.

Koller, M. (2014). Statistik für Pflege- und Gesundheitsberufe. Wien: Facultas.

Schäfer, A. und Schöttker-Königer, T. (2015). Statistik und quantitative Methoden für Gesundheitsfachberufe. Berlin: Springer.

Siegmann, F. (2017). Statistik verstehen, nicht rechnen. Band 1: Beschreibende Statistik. Stuttgart: Kohlhammer.



M-02 GRUNDLAGEN UND STRUKTUREN DES GESUNDHEITS-, RETTUNGS- UND SOZIALWESENS

Modul Nr.	M-02
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Stephan Gronwald
Kursnummer und Kursname	M1103 Terminologie, Klassifikation und Modelle von Gesundheit und Krankheit M1104 Gesundheits- und Sozialpolitische Rahmenbedingungen
Lehrende	Dr. York Dhein Gregor Hagn Jasmin Weber
Semester	1
Dauer des Moduls	2 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	8
ECTS	10
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	10/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Qualifikationsziele des Moduls:

Die Studierenden haben Kenntnis über die Entwicklung, die Struktur und die Funktionen des deutschen Gesundheits- und Sozialwesens als Basis für ein erfolgreiches Management von Gesundheitseinrichtungen. Die Studierenden bekommen einen Einblick in die verschiedenen Leistungssektoren, die Vielschichtigkeit der Branche und die Komplexität der Finanzierungsformen im Gesundheitswesen. Sie entwickeln ein Verständnis für die Ziele der verschiedenen Interessensgruppen und Gesundheitsberufe und sind in der Lage den Wert der interdisziplinären Zusammenarbeit darzustellen.

Fachkompetenz:

Die Studierenden



- o kennen die Grundlagen des deutschen Gesundheits- und Sozialwesens als Rahmenbedingungen für das Management in der Gesundheitswirtschaft: Entwicklung, Struktur und Funktion
- o beherrschen die Grundstruktur der Leistungssektoren und Finanzierung
- o kennen die relevanten Stakeholder im Gesundheitswesen
- o entwickeln ein Verständnis für das Spannungsfeld im Gesundheitswesen zwischen wirtschaftlicher Betriebsführung, Versorgungsqualität, volkswirtschaftlichen Belangen und ethischen Aspekten
- o bekommen einen orientierenden Einblick in Struktur und Funktion der Gesundheitssysteme anderer Länder

Methodenkompetenz:

Die Studierenden

- o sind in der Lage, den praktischen Transfer in den Managementalltag durchzuführen
- o sie können die Rahmenbedingungen als Gestaltungsfeld für die operative und strategische Weiterentwicklung der Gesundheitseinrichtungen nutzen
- o sie können Chancen und Risiken für Gesundheitseinrichtungen durch den regulatorischen Rahmen identifizieren
- o sind in der Lage aktuelle Problemstellungen im Gesundheitswesen zu identifizieren und Lösungsvorschläge dazu zu entwickeln
- o können Datenquellen, Datenmaterial und Statistiken zum Gesundheitswesen analysieren, interpretieren und kritisch reflektieren

Personale Kompetenz:

Die Studierenden

- o haben ein Gefühl für vielschichtige und komplexe Probleme im Gesundheitswesen entwickelt und können konstruktiv damit umgehen
- o können sich in Arbeitsgruppen einbringen und übernehmen Verantwortung für die Arbeitsergebnisse
- o haben gelernt, ihren Standpunkt und Meinung durch eine theoretisch fundierte Argumentation zu verteidigen
- o sie erkennen Interprofessionalität und Interdisziplinarität als Schlüsselqualifikation

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen



Das Modul "Grundlagen und Strukturen des Gesundheits-, Rettungs- und Sozialwesens " kann auf den Erfahrungen der Studenten im vorliegenden Modul aufbauen.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Keine

Inhalt

Gesundheits- und Sozialpolitische Rahmenbedingungen

Unterrichtstag 1:

1. Gesundheit – was ist das?
2. Gesundheitswesen in Zahlen – ein kurzer Überblick
3. Sozialversicherung in Deutschland: Eine hundertjährige Tradition
4. Gesundheitspolitik von den siebziger Jahren bis heute
5. Leitsätze für eine moderne Gesundheitspolitik

Unterrichtstag 2

1. Ein Erfolgsmodell: Die Krankenversicherung
 - 1.1. Gesetzliche und private Krankenversicherung im Vergleich
 - 1.2. Entwicklung alternativer Modelle und Herausforderungen
2. Bedingt zukunftsfähig: Die soziale Pflegeversicherung
3. Bewährt: Die gesetzliche Unfallversicherung
4. Im Stress: Die gesetzliche Rentenversicherung

Unterrichtstag 3

1. Fallstudie: Versorgungswirklichkeit in Deutschland
2. Entwicklung der Leistungsbereiche im Gesundheitswesens: Ambulante Versorgung, Notfalldienste und Krankentransporte, Krankenhausversorgung
3. Aus Sicht des Patienten gedacht: Neue Versorgungskonzepte

Unterrichtstag 4

1. Fallstudie: Nach dem Krankenhaus



2. Entwicklung der Leistungsbereiche Rehabilitation, Pflege, Arzneimittel/ Heilmittel/ Hilfsmittel/ Medizinprodukte, Öffentlicher Gesundheitsdienst

3. Reformbedarfe aus Patientensicht

Unterrichtstag 5

1. Die Gesundheitsberufe im Wandel

1.1. Traditionelle Rollenmuster

1.2. Moderne Berufsbilder

2. Projektarbeiten: Internationale Gesundheitssystem im Vergleich

Unterrichtstag 6

1. Vom Gesundheitswesen zur Politik: Die Akteure im Gesundheitswesen

2. Digitalisierung im Gesundheitswesen: Chancen und Hemmnisse

3. Der 2. Gesundheitsmarkt: Überblick über freiverkäufliche Arzneimittel, individuelle Gesundheitsleistungen & Co. sowie private (Zusatz-) Versicherungen

Lehr- und Lernmethoden

Seminar, Gruppenarbeit, Übungen

Besonderes

Gastvorträge

Empfohlene Literaturliste

Gesundheits- und Sozialpolitische Rahmenbedingungen

- o Bundeszentrale für politische Bildung: Das Gesundheitswesen in Deutschland – Ein Überblick. <http://www.bpb.de>
- o Goldschmidt, A. J. W., Hilbert, J.: Gesundheitswirtschaft in Deutschland. Die Zukunftsbranche, Stuttgart: Thieme.
- o Penter, V., Augurzký, B.: Gesundheitswesen für Praktiker, System, Akteure und Perspektiven, Wiesbaden: Springer.
- o Simon, M.: Das Gesundheitssystem in Deutschland. Eine Einführung in Struktur und Funktionsweise, Bern: Hans Huber.
- o Rosenbrock, R., Gerlinger, T.: Gesundheitspolitik. Eine systematische Einführung, Bern: Hans Huber.



- o Birkner B., Bigler-Münichsdorfer H., Lüttecke H., Gürtler J.: Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen. Lehrbuch zur berufsspezifischen Ausbildung, Stuttgart: W. Kohlhammer
- o Kurscheid C., Beivers A.: Gesundheits- und Sozialpolitik, Stuttgart: W. Kohlhammer
- o Birkner B.: Sozial- und Gesundheitswesen, Lehrbuch für Pflegeberufe, Stuttgart: W. Kohlhammer



M-03 BWL IM GESUNDHEITS-, RETTUNGS- UND SOZIALWESEN

Modul Nr.	M-03
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Thomas Geiß
Kursnummer und Kursname	M1105 BWL im Gesundheits-, Rettungs- und Sozialwesen
Lehrende	Christian Fenzl Prof. Dr. Thomas Geiß Margit Schmaus
Semester	1
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Virtueller Anteil: 30 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

- o Erkennen der Bedeutung betriebswirtschaftlichen Denkens und Handelns der Mitarbeiter eines Unternehmens.
- o Grundlegende betriebswirtschaftliche Sachverhalte in Unternehmen beurteilen können
- o Versorgungsmanagement (Leistungserbringung im Gesundheitswesen und Abrechnungsverfahren)

Übergeordnete Zielstellung

Die Studierenden erkennen im beruflichen Feld betriebswirtschaftliche Themen und transferieren diese in ihren Beruf. Die Studierenden sind vertraut mit den grundlegenden Theorien und Kenntnissen der betriebswirtschaftlichen Unternehmensführung für den eigenen Beruf.



Nach Absolvieren des Moduls *Betriebswirtschaftliche Grundlagen* haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

Fachkompetenz:

Die Studierenden

- o kennen die Grundlagen des betriebswirtschaftlichen Denkens und kennen die wichtigsten Schritte und Instrumente zur Erstellung einer Unternehmensstrategie und wenden diese auch an.

Methodenkompetenz:

Die Studierenden

- o setzen sich mit wissenschaftlichen Texten zur jeweiligen Thematik auseinander
- o führen Gruppen- und Einzelarbeiten mit dem Ziel der Kurzpräsentation im Plenum durch

Personale Kompetenz:

Die Studierenden

- o reflektieren ihre eigene unternehmerische Sichtweise im Zusammenhang „Unternehmensleistung und Unternehmenswert“
- o sind für die Bedeutung und Sinn der „Betriebswirtschaft“ in ihrem zukünftigen Tätigkeitsfeld sensibilisiert

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Das Modul Betriebswirtschaft vermittelt Grundlagenwissen für alle Studiengänge im Bereich des Gesundheitswesens.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

keine

Inhalt

- o Gegenstand der Betriebswirtschaftslehre
- o Möglichkeiten, Unternehmen zu typisieren und die Größe von Unternehmen zu bestimmen
- o Grundlagen der Investitionstheorie
- o Grundlagen des betrieblichen Rechnungswesens im Überblick



- o Kriterien für die Wahl des Unternehmensstandortes
- o Kriterien für die Wahl der Rechtsform eines Unternehmens
- o Arten der Aufbauorganisation eines Unternehmens
- o Ausgewählte Aspekte der strategischen Planung
- o Die betrieblichen Funktionalbereiche und ihre wesentlichen Entscheidungen
- o Versorgungsmanagement

Lehr- und Lernmethoden

Vermittlung der Grundlagen durch fallbezogene Darstellung.
Systematische Darstellung der Theorie mit Methodentransfer, Schaubildern und Fallbeispielen.

Vorlesung im seminaristischen Stil, Gruppenarbeiten, Gruppenpräsentationen.
Vorlesung, Seminaristischer Unterricht, Übungen, Gruppenarbeit, Selbststudium mit Materialien auf i-Learn (Moodle)

Besonderes

Selbststudium mit Materialien auf i-Learn

Einreichung von Übungsaufgaben

Gastvorträgen von Unternehmen aus der Berufsgruppe

Empfohlene Literaturliste

- o **Wöhe, G.** (2013). *Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre*. 25. Auflage. München: Vahlen.
- o **Mertens, P. & Bodendorf, F.** (2001). *Programmierte Einführung in die Betriebswirtschaftslehre*. Wiesbaden: Gabler.
- o **Meffert, H. et al.** (2014). *Marketing, Grundlagen marktorientierter Unternehmensführung. Konzepte – Instrumente – Praxisbeispiele*. 12. Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler.
- o **Wittmann, R. & Reuter, M.** (2008). *Strategic Planning*. London: Kogan Page.



M-04 GRUNDLAGEN DER VOLKSWIRTSCHAFTSLEHRE

Modul Nr.	M-04
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Thomas Geiß
Kursnummer und Kursname	M1106 Mikro- und Makroökonomik M1107 Verhaltensökonomik
Lehrende	Prof. Dr. Markus Lemberger
Semester	1
Dauer des Moduls	2 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	undergraduate
SWS	4
ECTS	6
Workload	Präsenzzeit: 30 Stunden Selbststudium: 30 Stunden Gesamt: 60 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	6 / 210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Eingangs des Kurses wird zunächst allgemein in Untersuchungsinhalte, Erkenntnisse und Methodik der Volkswirtschaftslehre eingeführt. Anschließend werden Grundzüge der Mikroökonomik mit der Analyse von Haushalts- und Unternehmensentscheidungen erschlossen und der Entwicklung von Angebots- und Nachfragekurve erschlossen. Ein Blick auf die Makroökonomie erfolgt. Daraus werden Gleichgewichte in Märkten hergeleitet. Besonders hervorgehoben werden dabei Externalitäten und ihre Bedeutung für die Netzwerkökonomie. Grundlegende Einblicke in die Außenhandelstheorie und Praxis runden das Modul ab.

Qualifikationsziele des Moduls

Fachliche Qualifikationsziele

Trotz eines betriebswirtschaftlichen Fokus des Studiums ist das Wissen um die volkswirtschaftlichen Zusammenhänge für einen Unternehmer oder eine Führungskraft im Unternehmen essentiell.

Die Studierenden kennen die wesentlichen Elemente und Aspekte der „Volkswirtschaftslehre“. Sie sind in der Lage, das erworbene Wissen zu



Zusammenhängen beispielsweise von Markt, Kosten, Angebot und Nachfrage sowie die Eingriffe des Staates durch Gesetze und Steuern theoretisch fundiert und praktisch orientiert anzuwenden.

Die Studierenden sind in der Lage wissenschaftlich fundiert Situationen zu bewerten, die aus Krisen erwachsen und durch Arbeitslosigkeit verursacht werden. Sie können aus der Situationsbewertung heraus Auswirkungen für das eigene Unternehmen erkennen und Lösungen zur Krisenvorsorge und –bewältigung entwickeln.

Die Studierenden kennen die Zusammenhänge in der Mikroökonomie, wie z.B. das wirtschaftliche Verhalten einzelner Wirtschaftssubjekte (Haushalte und Unternehmen) und die Allokation von knappen Ressourcen und Gütern durch den Marktmechanismus und Makroökonomie und können aus diesem Wissen heraus Lösungen für das eigene Unternehmen ableiten.

Methodische Qualifikationsziele

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Alle Studiengänge der Fakultät

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

keine

Inhalt

Gliederung:

1. Einführung in die Methodik volkswirtschaftlichen Denkens
2. Mikroökonomische Welt
 - a. Marktgleichgewicht
 - b. Theorie des Haushalts
 - c. Theorie der Unternehmung
 - d. Gewinnmaximierung und Marktformen
 - e. Externe Effekte
3. Makroökonomisches Gleichgewicht
 - a. Makroökonomisches Gleichgewicht
 - b. Wirtschaftswachstum, Inflation und Multiplikatoren



- c. Fiskalpolitik
- d. Geldmarkt und Geldpolitik
- e. Koordinierung Fiskal- und Geldpolitik
- f. Kritische Bewertung der Instrumente im globalen Kontext
- 4. Diskussionen der Außenhandelsansätze und Implikationen für international agierende Unternehmen
- 5. Aktuelle wirtschaftliche Diskussionen

Lehr- und Lernmethoden

Vorlesung mit Übungen, Seminar, Diskussionen

Vermittlung der Grundlagen durch fallbezogene Darstellung. Systematische Darstellung der Theorie mit Methodentransfer, Schaubildern und Fallbeispielen.

Vorlesung im seminaristischen Stil, Gruppenarbeiten, Gruppenpräsentationen, Übungen, Gruppenarbeit, Selbststudium mit Materialien auf i-Learn (Moodle)

Empfohlene Literaturliste

N. Gregory Mankiw, Mark P. Taylor (2008): Grundzüge der Volkswirtschaftslehre - Originaltitel: Principles of Economics. 4. , überarbeitete Auflage

Weiterführende Literatur:

- o R.S. Pindyck, Daniel L. Rubinfeld, Microeconomics, Publisher: Prentice Hall, 6/e, 2005
- o (Hinweise zur relevanten Literatur werden auch in der Veranstaltung gegeben)



M-05 PSYCHOSOZIALE KOMPETENZEN - GRUNDLAGEN

Modul Nr.	M-05
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Stephan Gronwald
Kursnummer und Kursname	M1108 Psychosoziale Kompetenzen - Grundlagen
Lehrende	Prof. Dr. Stephan Gronwald Jasmin Weber
Semester	1
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Virtueller Anteil: 30 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Die Studierenden bekommen einen ersten Einblick, wie Menschen bewerten, beurteilen und entscheiden. Dieses Wissen stellt die Grundlage dar, um Zusammenhänge des Zusammenlebens und des Kooperierens zu verstehen und gezielt zu beeinflussen.

Nach Absolvieren des Moduls Psychosoziale Kompetenzen (Grundlagen) haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

Wissen:

Die Studierenden

- kennen die wissenschaftlichen, insbesondere hirneurophysiologischen Grundlagen der Wahrnehmung und deren Verarbeitung.
- setzen sich kritisch mit kognitiven Verzerrungen und Wahrnehmungstäuschungen auseinander.



Fertigkeiten:

Die Studierenden

- kennen die Methodik von grundlegenden Kommunikationstechniken und deren Anwendungsbereich
- wenden Kommunikationstechniken in Rollenspielen an
- können Situationen wertfrei beobachten und beschreiben.

Sozialkompetenz

Die Studierenden

- erfahren die Notwendigkeit einer persönlichen Haltung und Allparteilichkeit unter Einbezug einer validen wissenschaftlichen Grundlage

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Allgemeine Grundlage für weitere Studiengänge im Bereich Medizin, Pflege- und Gesundheitswissenschaften, Personal und Organisation, Risikomanagement. Grundlage auch für interdisziplinäres Arbeiten und Forschen.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Keine

Inhalt

- (1) Wissenschaftliche Grundlagen der Wahrnehmung und Kognition
- (2) Ableitungen für Kommunikation und Interaktion
- (3) Kommunikationstechniken
- (4) Praktische Übungen und Anwendungen

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht mit praktischen Übungen und Rollenspielen

Empfohlene Literaturliste

Becker, P. (2006). Gesundheit durch Bedürfnisbefriedigung. Hogrefe Verlag Göttingen. ISBN: 3-8017-2029-2.

Bähner, Christian; Oboth, Monika; Schmidt, Jörg (2008): Konfliktklärung in Teams & Gruppen. Praktische Anleitung und Methoden zur Mediation in Gruppen ; Praxisbox. Paderborn: Junfermann (Coaching fürs Leben). Online verfügbar unter



http://deposit.d-nb.de/cgi-bin/dokserv?id=2943386&prov=M&dok_var=1&dok_ext=htm

Ballreich, Rudi; Glasl, Friedrich; Kalcher, Trude (2011): Konfliktmanagement und Mediation in Organisationen. Ein Lehr- und Übungsbuch mit Filmbeispielen auf DVD. 1. Aufl. Stuttgart: Concadora-Verl. (Buch-&-Film-Reihe Professionelles Konfliktmanagement).

Berking, Matthias (2015): Training emotionaler Kompetenzen. 3., vollst. überarb. Auflage. Berlin: Springer (Psychotherapie). Online verfügba unter http://ebooks.ciando.com/book/index.cfm/bok_id/1868410

Kahneman, Daniel (2017): Schnelles Denken, langsames Denken. 1. Auflage. München: Penguin Verlag

Rosenberg, Marshall B. (2016): Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens. 12., überarbeitete und erweiterte Auflage. Paderborn: Junfermann Verlag (Reihe Kommunikation).



M-06 RECHTLICHE GRUNDLAGEN I

Modul Nr.	M-06
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Josef Scherer
Kursnummer und Kursname	M2101 Sozialgesetzgebung, Zivilrecht, Arbeitsrecht, Gemeinnützigkeit, RPK-spez. Gesetze und spez. Steuern
Lehrende	Prof. Dr. Josef Scherer Klaus Wirth
Semester	2
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 30 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Gesamt: 90 Stunden
Prüfungsarten	Endnotenbildende PStA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

1. Teil Prof. Scherer:

- o Die Teilnehmer sind in der Lage, ein digitalisiertes Integriertes Managementsystem bzw. einschlägige Prozessabläufe zu konzeptionieren und zu implementieren und die Aufbau- und Ablauforganisation mit entsprechenden Compliance-, Risiko- und IKS-Komponenten anzureichern.
- o Die Teilnehmer können Problemfälle über die Methode der richterlichen Falllösungsmethode lösen.
- o Die Teilnehmenden können das erworbene Wissen über Soll-Ist-Vergleiche und Handlungsempfehlungen in Unternehmen / Organisationen umsetzen.
- o Die Teilnehmer haben die Fähigkeit, Sachverhalte und Aufgabenstellungen dem passenden Bereich im Unternehmen oder Umfeld zuzuordnen und die Schnittstellen zu anderen Funktionen zu erkennen.
- o Mittels SWOT-Analysen, Soll-Ist-Vergleichen, etc. sind die Teilnehmer in der Lage, Handlungsempfehlungen zur Steuerung von Governance- (Unternehmensführung und -Überwachung-) Risiken abzugeben.



- o Die Teilnehmenden kennen die Methoden von Audits und orientieren sich bzgl. der einschlägigen Themen primär am „Aktuellen Stand von Gesetzgebung und Rechtsprechung (Compliance)“ und sekundär am „Anerkannten Stand von Wissenschaft und Praxis“. Dabei ziehen sie die ihnen dem Grunde nach bekannten Standards (Regelwerken (internationaler) institutionalisierter Sachverständigen-Gremien) (z.B. DIN/ISO/COSO/IDW/DIIR/etc.) heran.
 - o Die Teilnehmer sind in der Lage, unter Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen, die Vernetzung innerhalb der diversen Unternehmensfunktionen (Führungs-, Kern-, - und Unterstützungsprozess-themen) zu verstehen und eine entsprechende Architektur zu konzipieren und zu verbessern.
 - o SWOT-Analysen und Soll-Ist-Vergleiche im Rahmen von praktischer Tätigkeit im Unternehmen (oder anhand von Case-studies) ermöglichen dem Teilnehmer, im Berufsleben die Organisation von Unternehmen oder Teilbereichen zu verbessern.
 - o Die Teilnehmer reflektieren die Thematik im internationalen Kontext (z. B. internationales Recht, internationale Standards), die Teilnehmer reflektieren alle Inhalte unter dem Aspekt der Digitalen Transformation und der Modellierung als Prozessabläufe.
3. Die Veranstaltung soll **Transparenz und Verständnis** für das oft „nebulös“ wirkende Thema erzeugen und **klare Strukturen** und **praktische Arbeitshilfen** aufzeigen.
 4. Die Teilnehmer sollen nach der Veranstaltung wissen, verstehen und mit einfachen Worten erklären können,
 - 4.1. was die relevanten Bestandteile der dargestellten Prozesse / Systeme / Organisation sind,
 - 4.2. inwieweit es sie selbst betrifft (Rolle, Aufgaben, Verantwortung, Nutzen) und
 - 4.3. wie die für sie relevanten Prozessabläufe diesbezüglich angereichert werden.
 5. Außerdem sollen die Teilnehmer befähigt werden, die einschlägigen Anforderungen an ihren eigenen Arbeitsbereich als Ziele transparent zu machen und zu erfüllen.
 6. Durch Darstellung der Wertbeiträge des Systems / der Prozesse für Unternehmen / Organisation und Mitarbeiter soll Bewusstsein, Interesse und Motivation zum „proaktiven Leben“ des Systems erzeugt werden.

Die Teilnehmer sollen im dargestellten Bereich *Rechtliche Grundlagen* grundlegende Kenntnisse erwerben und in die Lage versetzt werden, praxisrelevante Problemstellungen aus diesem Bereich einer betrieblich organisatorischen Lösung, bei



Standardproblemen unter Umständen sogar in Form von Verfahrensanweisungen und Prozessbeschreibungen zuzuführen.

Darüber hinaus wird erwartet, dass der Teilnehmer nach Absolvierung dieses Moduls die relevanten Inhalte mit eigenen Worten verständlich erklären kann.

2. Teil Medizinrecht, Herr Wirth:

Fachkompetenz:

Die Studierenden

- o kennen die Grundstrukturen des deutschen Medizinrechts als Querschnittsmaterie
- o beherrschen das Zusammenspiel von zivilrechtlichen, arbeitsrechtlichen, öffentlich-rechtlichen und strafrechtlichen Rechtsvorschriften
- o wissen aufgrund der Anforderungen, die an Behandler gestellt werden, wie die umfassenden zivilrechtlichen, arbeitsrechtlichen, öffentlich-rechtlichen und strafrechtlichen Anforderungen seitens der Leistungserbringer in ihrem Zusammenspiel rechtssicher und wirtschaftlich erfüllt werden können
- o lernen die steuerrechtlichen Anforderungen kennen

Methodenkompetenz:

Die Studierenden

- o sind in der Lage Abläufe sowohl mit Behandlern und ärztlichen Hilfspersonal, Ansprechpartnern von Behörden, Haftpflichtversicherern und Krankenversicherern und gesetzlichen Krankenversicherern sowie externen Rechts- und Steuerberatern wirtschaftlich zu koordinieren
- o können aufgrund ihrer Koordinationsfunktion Reibungsverluste verhindern, die beispielsweise durch reine Bürokräfte entstehen können
- o sind in der Lage aufgrund ihres die drei Rechtsgebiete übergreifenden Fachwissens Synergieeffekte in ihrem Arbeitsalltag hervorzurufen
- o können nicht nur Chancen und Risiken des Alltages abschätzen, sondern auch regulierend und korrigierend eingreifen
- o sind in der Lage tägliche Problemstellungen zu meistern und darüber hinaus „eingeschliffene“ Verfahrensabläufe aufgrund ihres fachübergreifenden Wissens zu verbessern

Personale Kompetenz:

Die Studierenden

- o haben ein Gefühl für die Querschnittsmaterie „Medizinrecht“



- o können sich koordinierend in Arbeitsgruppen verschiedener Ebenen einbringen und so Abläufe koordinieren
- o können aufgrund ihres spezifischen Fachwissens auf allen Ebenen ihren Standpunkt verständlich erklären und erwerben sich hierdurch entsprechendes Ansehen und Reputation
- o werden sich in der Zukunft hierauf aufbauend ordnend und koordinierend für ihren Arbeitgeber einbringen können

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Verwendbarkeit des Moduls für diesen Studiengang

Auf dieses Modul bauen die Lehrveranstaltungen

Modul M14: Rechtliche Grundlagen II: Kurs M3103: Governance, Compliance, und Risk Management, EU Recht, Vergaberecht auf.

Verwendbarkeit des Moduls für andere Studiengänge

Diese Modul kann in *allen* sonstigen technischen, rechtlichen, wirtschaftspsychologischen und betriebswirtschaftlichen Studiengängen verwendet werden, da das Wissen über Governance, Compliance und Corporate Social Responsibility / Nachhaltigkeit sowie die Rechte und Pflichten von Managern, sonstigen Führungskräften und Mitarbeitern nahezu unverzichtbar für „ordentliches und gewissenhaftes“ Management ist.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

keine

Inhalt

1. Teil Prof. Dr. Josef Scherer – Zivilrecht, Arbeitsrecht (2 SWS)

Governance, Risk und Compliance im Bereich Personal / HR

1. Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen persönlicher Zufriedenheit und Management-Zielen Einführung (I)

1.1. Gemeinsamkeit und Unterschied zwischen persönlicher Zufriedenheit und Erreichung der Management-Ziele: Die unverzichtbaren Basics -Erkenntnisse zu Governance, Management, Risk und Compliance (- Perspektivenwechsel) – Teil I: Persönliche Zufriedenheit und Glück

1.2. Gemeinsamkeit und Unterschied zwischen persönlicher Zufriedenheit und Erreichung der Management-Ziele: Die unverzichtbaren Basics -Erkenntnisse zu



Governance, Management, Risk und Compliance (- Perspektivenwechsel) – Teil II:
Probleme bei Nichteinhaltung von Standards / Normen / technischen Entwicklungsständen

1.3. Gemeinsamkeit und Unterschied zwischen persönlicher Zufriedenheit und Erreichung der Management-Ziele: Die unverzichtbaren Basics -Erkenntnisse zu Governance, Management, Risk und Compliance (- Perspektivenwechsel) – Teil III: Management-Ziele und Zufriedenheit

1.4. Prozesse im Integrierten Personal-Managementsystem mit Governance, Risk und Compliance

1.5. Die „Verschmelzung“ von Standards im Integrierten Personal-Managementsystem mit Governance, Risk und Compliance

2. Human Workflow-Management-Prozesse und Digitale Transformation im Bereich Personal Einführung (II)

2.1. Digitale Transformation und Integriertes Personal-Managementsystem

2.2. Standardorientiertes, Integriertes Personal-Managementsystem: „Das Richtige richtig tun“

2.3. Human Workflow-Management-Prozesse und Integriertes Personal-Managementsystem im Lichte aktueller Rechtsprechung des BGH

2.4. Hohe Anforderungen an Unternehmer

2.5. Die „Evolution“ des Prozessmanagements

2.6. „Stand der Technik“ im Prozessmanagement

2.7. Exkurs: Unternehmensführung 4.0 und Integriertes Personal-Managementsystem mit GRC-PS-Perso

3. Enthftung und Wertbeiträge durch ein Integriertes Personal-Management-system (PMS) Einführung (III)

3.1. „Homo rationalis“ durch Human Workflowmanagement

3.2. Monitoring, Reporting und Prozesskostenrechnung für die „lines of defense“

3.3. Integriertes Managementsystem on demand

3.4. Ein Digitaler Workflow-Prozess zur Implementierung eines „Integrierten Managementsystems“

3.5. Enthftung durch ein Integriertes Personal Managementsystem mit GRC und Workflowmanagement

3.6. Wertbeiträge und Enthftung



4. Definitionen, rechtlicher Rahmen, Tools und Konzeptionierung des PMS (Block 1)
 - 4.1. Die Komponenten des Integrierten Personal Managementsystems
 - 4.2. Komponente K1 – Integration von „Insel“-Managementsystemen in ein Personal-Managementssystem auf Basis von (Universal-)Standards
 - 4.3. Komponente K2 – Verständliche Definitionen der relevanten Begriffe für ein Personal-Managementssystem
 - 4.4. Komponente K3 – Rechtliche Rahmenbedingungen für ein Personal-Managementssystem und Rechtskataster
 - 4.5. Komponente K4 – Tools und Methoden im Personal-Managementssystem
 - 4.6. Komponente K5 – Konzeptionierung des Personal-Managementsystems (mit Zielen, Wertbeitrag, Soll-Ist-Abgleich, Bewertung, Handlungsbedarf mit erforderlichen Ressourcen, Entscheidung, Projektierung und Managementssystem-Beschreibung)
5. Analyse von Unternehmen, Umfeld, etc. und Ableitung des Unternehmensrahmens Block 2 (I)
 - 5.1. Komponente K6 – Unternehmensanalyse
 - 5.2. Komponente K7 – Umfeldanalyse
 - 5.3. Komponente K8 – Interested Parties Analyse
 - 5.4. Komponente K9 – Bewertung der Analysen und Ableitung von Maßnahmen
 - 5.5. Komponente K10 – Unternehmensvision, Mission, Leitbild, Ziele, Strategie, Planung und Unternehmenspolitik
 - 5.6. Komponente K11 – Organisatorischer Rahmen (unternehmensweit) – Rechtssichere, prozessorientierte Unternehmensorganisation
6. Aufbauorganisation im PMS Block 2 (II)
 - 6.1. Komponente K11 – Unternehmensweiter organisatorischer Rahmen - Einführung Teil I: Definitionen, Tools & Methoden, Komponenten, Konzeptionierung
 - 6.2. Komponente K11 – Unternehmensweiter organisatorischer Rahmen - Einführung Teil II: Rechtliche Rahmenbedingungen und Standards
 - 6.3. Komponente K11 – Unternehmensweiter organisatorischer Rahmen - Einführung Teil III: „Die prozessorientierte Organisation“
 - 6.4. Komponente K11/1 – Unternehmensweiter organisatorischer Rahmen / Gesellschaftsrechtlich angemessene Unternehmens(gruppen)struktur
 - 6.5. Komponente K11/2 – Unternehmensweiter organisatorischer Rahmen / Rechtssichere Organigramme



- 6.6. Komponente K11/3 – Unternehmensweiter organisatorischer Rahmen / Schnittstellenmanagement
- 6.7. Komponente K11/4 – Unternehmensweiter organisatorischer Rahmen / Rechtssichere Stellenbeschreibungen
- 7. Ablauforganisation, Kommunikation und Dokumentation Block 2 (II)
 - 7.1. Komponente K11/5 – Unternehmensweiter organisatorischer Rahmen / Rechtssicheres Interaktionsmanagement
 - 7.2. Komponente K11/6 – Unternehmensweiter organisatorischer Rahmen / Rechtssichere Delegation
 - 7.3. Komponente K11/7 – Unternehmensweiter organisatorischer Rahmen / Rechtssichere Prozessbeschreibungen
 - 7.4. Komponente K11/8 – Unternehmensweiter organisatorischer Rahmen / Wirksame Aufsichts- bzw. Kontrollmechanismen
 - 7.5. Komponente K11/9 – Unternehmensweiter organisatorischer Rahmen / Implementiertes und wirksames Informations- und Kommunikationsmanagement
 - 7.6. Komponente K11/10 – Unternehmensweiter organisatorischer Rahmen / Implementiertes und wirksames Dokumentationsmanagement
 - 7.7. Komponente K11/11 – Unternehmensweiter organisatorischer Rahmen / Unterstützendes (Integriertes) Managementsystem
 - 7.8. Komponente K11/12 – Unternehmensweiter organisatorischer Rahmen / Angemessene (Personal-) Ressourcen
 - 7.9. Komponente K12 – Kommunikationsrahmen (unternehmensweit)
 - 7.10. Komponente K13 – Dokumentationsrahmen (unternehmensweit)
- 8. Allgemeine Regelungen des Integrierten PMS, Tone from the Top und Funktionen des PMS Block 3 (I)
 - 8.1. Komponente K14 – Selbstverpflichtung des Top-Managements bzgl. des Integrierten Personal-Managementsystems „Tone from the Top“
 - 8.2. Komponente K15 – Vision, Mission, Ziele, Strategie, Planung und Wertbeitrag bzgl. des Integrierten Personal-Managementsystems
 - 8.3. Komponente K16 – Organisation bzgl. des Integrierten Personal-Managementsystems
 - 8.4. Komponente K17 – Beauftragter des Integrierten Personal-Managementsystems
 - 8.5. Komponente K18 – Ombudsmann-System / Hinweisgebersystem



- 8.6. Komponente K19 – Kultur und Awareness bzgl. des Integrierten Personal-Managementsystems
- 8.7. Komponente K20 – Kommunikation bzgl. des Integrierten Personal-Managementsystems
- 9. Ressourcen, IT-Unterstützung, etc. und Business Continuity im PMS Block 3 (II)
 - 9.1. Komponente K21 – Dokumentation bzgl. des Integrierten Personal-Managementsystems
 - 9.2. Komponente K22 – Ressourcen des Integrierten Personal-Managementsystems
 - 9.3. Komponente K23 – Anreiz- und Sanktionssystem bzgl. des Integrierten Personal-Managementsystems
 - 9.4. Komponente K24 – IT-Unterstützung des Integrierten Personal-Managementsystems
 - 9.5. Komponente K25 – Steuerung / Überwachung und Bewertung (Performance Evaluation) des Integrierten Personal-Managementsystems
 - 9.6. Komponente K26 – Business-Continuity bzgl. des Integrierten Personal-Managementsystems
- 10. Anforderungen und Risiko-management Block 4 (I)
 - 10.1. Komponente K27 – Identifikation und Bewertung von Zielen und Anforderungen sowie erforderlicher Maßnahmen zur Zielerreichung bzgl. des Integrierten Personal-Managementsystems inkl. Anforderungskataster und Richtlinienmanagement
 - 10.2. Komponente K28 – Implementierung der Komponenten des Personal-Managementsystems in die Aufbau- und Ablauforganisation und Schaffen angemessener Rahmenbedingungen bzgl. des Integrierten Personal-Managementsystems
 - 10.3. Komponente K29 – Installation eines Risikomanagement-Prozesses mit „lines of defense“-Modell
 - 10.4. K29/1: Top Risiko: Hohe Fluktuation
 - 10.5. K29/2: Top Risiko: Zu hohe Personalkosten
 - 10.6. K29/3: Top Risiko: Kriminelles Verhalten von Mitarbeitern
 - 10.7. K29/4: Top Risiko: Fehlende Motivation der Mitarbeiter
- 11. Top-Risiken Block 4 (II)
 - 11.1. K29/5: Top Risiko: Haftungs- und Prozessrisiken aufgrund des komplexen und sich ständig ändernden Arbeitsrechts
 - 11.2. K29/6: Top Risiko: Wegfall von Leistungsträgern



- 11.3. K29/7: Top Risiko: Zu wenig qualifizierte Mitarbeiter
- 11.4. K29/8: Top Risiko: Fehlerhafte Personalbedarfsprognose
- 11.5. K29/9: Top Risiko: Fehleinschätzung von technologischem Wandel und Trends
- 11.6. K29/10: Top Risiko: Führungsrisiko
- 11.7. K29/11: Top Risiko: Einsatz von Fremdressourcen
- 11.8. Komponente K30 – Installation eines Zielabweichungs-(Verstoß-) Erkennungs- und Reaktions-Prozesses
- 12. Personalprozesse Block 4 (II)
 - 12.1. K31 / 8 Personalprozesse: Einführung
 - 12.2. K31 / 8-1 Personalprozesse: 1. Personalplanung
 - 12.3. K31 / 8-2 Personalprozesse: 2. Personalakquise
 - 12.4. K31 / 8-3 Personalprozesse: 3. Personalverwaltung
 - 12.5. K31 / 8-4 Personalprozesse: 4. Personalführung
 - 12.6. K31 / 8-5 Personalprozesse: 5. Personalentwicklung
 - 12.7. K31 / 8-6 Personalprozesse: 6. Personalfreisetzung
 - 12.8. K31 / 8-7 Personalprozesse: 7. Personalcontrolling
- 13. Arbeitsrecht (K31/10-5.A.3)
 - 13.1. K31 / 10-5.A.3 – Arbeitsrecht und Compliancemanagement im Bereich Personal / 1. Einführung
 - 13.2. K31 / 10-5.A.3 – Arbeitsrecht / 2. Rechtliche Grundlagen des Arbeitsrechts
 - 13.3. K31 / 10-5.A.3 – Arbeitsrecht / 3. Grundbegriffe
 - 13.4. K31 / 10-5.A.3 – Arbeitsrecht / 4. Die Begründung des Arbeitsverhältnisses
 - 13.5. K31 / 10-5.A.3 – Arbeitsrecht / 5. Arbeitsentgelt ohne Arbeitsleistung
 - 13.6. K31 / 10-5.A.3 – Arbeitsrecht / 6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf einer Befristung
 - 13.7. K31 / 10-5.A.3 – Arbeitsrecht / 7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung
 - 13.8. K31 / 10-5.A.3 – Arbeitsrecht / 8. Allgemeiner Kündigungsschutz
 - 13.9. K31 / 10-5.A.3 –Arbeitsrecht / 9. Kollektives Arbeitsrecht: Definitionen



13.10. K31 / 10-5.A.3 – Arbeitsrecht / 10. Kollektives Arbeitsrecht: Tarifvertragsrecht

13.11. K31 / 10-5.A.3 – Arbeitsrecht / 11. Kollektives Arbeitsrecht: Arbeitskampfrecht

13.12. K31 / 10-5.A.3 – Arbeitsrecht / 12. Kollektives Arbeitsrecht:
Betriebsverfassungsrecht

14. Arbeitsstrafrecht (K31/10-5.A.5)

14.1. K31 / 10-5.A.5 – Arbeitsstrafrecht / 1. Einführung

14.2. K31 / 10-5.A.5 – Arbeitsstrafrecht / 2. Schwarzarbeit

14.3. K31 / 10-5.A.5 – Arbeitsstrafrecht / 3. Vorenthalten und Veruntreuen von
Arbeitsentgelt

14.4. K31 / 10-5.A.5 – Arbeitsstrafrecht / 4. Illegale Beschäftigung

14.5. K31 / 10-5.A.5 – Arbeitsstrafrecht / 5. Illegale Arbeitnehmerüberlassung

14.6. K31 / 10-5.A.5 – Arbeitsstrafrecht / 6. Illegale Arbeitnehmerentsendung

14.7. K31 / 10-5.A.5 – Arbeitsstrafrecht / 7. Verletzung des höchstpersönlichen
Lebensbereichs durch Bildaufnahmen

14.8. K31 / 10-5.A.5 – Arbeitsstrafrecht / 8. Das Arbeitszeitgesetz

14.9. K31 / 10-5.A.5 – Arbeitsstrafrecht / 9. Arbeitsschutzgesetze

14.10. K31 / 10-5.A.5 – Arbeitsstrafrecht / 10. Körperverletzung und Tötung (von
Arbeitnehmern)

15. Organisationskultur

15.1. Organisationskultur I: Organisationskultur – Bedeutung und Entstehung

15.2. Organisationskultur II: Organisationskultur - lebendig erhalten und verändern

15.3. Organisationskultur III: Organisationskultur verändern

16. Ethische Führung, Diversity

16.1. Ethische Führung

16.2. Diversity

17. Interviews

17.1. Interview: Kleiner

17.2. Interview Bodenstein



2. Teil Medizinrecht:

Die Studierenden haben Kenntnis über die Struktur des hinter dem Gesundheits-, Rettungs- und Sozialwesen stehenden Rechtsgebietes „Medizinrecht“.

Die Studierenden bekommen dabei einen Einblick in die Querschnittsmaterie Medizinrecht bestehend aus den

- o zivilrechtlichen und arbeitsrechtlichen Vorschriften des Medizinrechts,
- o öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Medizinrechts sowie
- o strafrechtlichen Vorschriften des Medizinrechts.

Dabei lernen die Studierenden das Recht der ärztlichen Heilbehandlung, d. h. das spezifische Behandler-Patientenverhältnis kennen. Sie haben Kenntnis über die Rechte und Pflichten beider Parteien und die sich hieraus ergebenden Konsequenzen bis hin zum Arzthaftungsrecht. Damit geht die Kenntnis der vergütungsrechtlichen Vorschriften im Bereich des zivilen Krankenversicherungsrechtes bzw. des gesetzlichen Krankenversicherungsrechtes einher. Die Studierenden erfahren die rechtlichen Strukturen des Zusammenspiels verschiedener Leistungserbringer vom Notarzteinsatz über die stationäre Heilbehandlung im Krankenhaus bis hin zur ambulanten Behandlung des Patienten und die damit einhergehenden rechtlichen Voraussetzungen, die an Strukturen der ambulanten Behandler gestellt werden. Sie erfahren die rechtlichen Strukturen und die damit einhergehenden steuerrechtlichen Probleme. Sie erwerben Kenntnisse insbesondere im öffentlich-rechtlichen Bereich zum Unterschied zwischen einem Eigenbetrieb und einem MVZ und der Notwendigkeit der entsprechenden Trennung. Abgerundet werden diese Informationen von Kenntnissen über die im Medizinsektor geltenden arbeitsrechtlichen Vorgaben. Schließlich werden auch die strafrechtlichen Gefahren erörtert, welche der Leistungserbringer beachten muss.

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht, Blended Learning, Übungen, Falllösungen anhand von Beispielen aus der (höchst-) richterlichen Rechtsprechung, Selbststudium, studentische Referate und Studienarbeiten.

Durch einen in der Lehrveranstaltung vermittelten und von Teilnehmern verstandenen multifunktionalen, interdisziplinären Ansatzes (Recht, BWL, Technik, Wirtschaftspsychologie, Verhaltensökonomie) werden den Teilnehmern unterschiedliche Sichtweisen und Erkenntnisse bzgl. der Subjekte und Objekte des (Wirtschafts-) Lebens sowie auch bzgl. der eigenen Person vertraut.

Besonderes

- o Das Modul enthält virtuelle Anteile:
2 SWS:



Prof. Dr. Josef Scherer: „Classic“ VHB-Kurs:
"Integriertes Managementsystem im Bereich Personal/HR mit Governance, Risk
und Compliance"

- o Exkursionen

Empfohlene Literaturliste

Einführende Literatur

Scherer, Good Governance und ganzheitliches, strategisches und operatives Management: Die Anreicherung des „unternehmerischen Bauchgefühls“ mit Risiko-, Chancen- und Compliancemanagement, in: Corporate Compliance Zeitschrift (CCZ), 6/2012, S. 201-211.

Scherer/Fruth (Hrsg.), Stark in die Zukunft, 2011.

Scherer/Fruth (Hrsg.), Governance-Management Band 1 (2014).

Scherer/Fruth (Hrsg.), Governance-Management Band 2 (2015).

Scherer/Fruth (Hrsg.), Anlagenband zu Governance-Management Band 2 (2015).

Kursbegleitende Literatur

Bücher:

Scherer/Fruth (Hrsg.), Handbuch: Integriertes Personal-Managementsystem, 2018

Scherer/Fruth (Hrsg.), Handbuch: Integriertes Compliance-Managementsystem, 2018

Vertiefende Literatur

Scherer/Fruth (Hrsg.), Handbuch: Integriertes Managementsystem (IMS), 2018

Scherer/Fruth (Hrsg.), Handbuch: Integriertes Qualitäts-Managementsystem, 2018

Scherer/Fruth (Hrsg.), Handbuch: Integriertes Product-Compliance-, Vertragsmanagement und Qualitätsmanagement, 2018

Scherer/ Fruth (Hrsg.), Geschäftsführer-Compliance, Praxiswissen zu Pflichten, Haftungsrisiken und Vermeidungsstrategien, 2009

Scherer/ Fruth (Hrsg.), Gesellschafter-Compliance, Praxiswissen zu Pflichten, Haftungsrisiken und Vermeidungsstrategien, 2011

Scherer, Grziwotz, Kittl, Praxis des gewerblichen Rechtsschutzes und des Wettbewerbsrechts, 2006.

Außerdem zahlreiche einschlägige Aufsätze zum kostenlosen Volltext-Download unter: Scherer-grc.net/Publikationen



M-07 QUANTITATIVE UND QUALITATIVE METHODOLOGIE

Modul Nr.	M-07
Modulverantwortliche/r	Prof. Raimund Förg
Kursnummer und Kursname	M2102 Statistik II M2103 Qualitative Methoden
Lehrende	Prof. Raimund Förg Prof. Dr. Irmgard Tischner
Semester	2
Dauer des Moduls	2 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	6
ECTS	8
Workload	Präsenzzeit: 90 Stunden Selbststudium: 150 Stunden Gesamt: 240 Stunden
Prüfungsarten	PStA
Gewichtung der Note	8/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Die Studierenden bearbeiten zunehmend komplexere Aufgabenstellungen der quantitativen und qualitativen Forschung, bewerten selbständig die Qualität von Studienergebnissen und integrieren die Ergebnisse in einer Projektarbeit, die wissenschaftlichen Standards entspricht.

Fachliche Kompetenz:

Qualitative Methoden:

- o entwerfen Forschungsfragen, die sich mit Hilfe qualitativer Sozialforschung beantworten lassen.
- o sind in der Lage die für eine bestimmte Forschungsfrage angemessenen methodischen Schritte der qualitativen Forschung auszuwählen und durchzuführen
- o stellen qualitative Forschungsergebnisse angemessen dar.
- o beurteilen qualitative Studienberichte kritisch.

Statistik 2:



Die Studierenden erweitern ihre Kenntnisse der Statistik auf inferenzstatistische Methoden.

Methodische Kompetenz:

- o Systematische Auswahl passender statistischer Tests
- o Aufbereitung, Präsentation und Diskussion von Studienergebnissen
- o Wissenschaftliches Schreiben

Soziale und persönliche Kompetenz:

- o Studierende arbeiten interdisziplinär an praktischen Aufgaben
- o Studierende nutzen bei spezifischen Aufgaben professionell Hilfe über den theoretischen Input hinaus, um ihre eigenen Fertigkeiten in Statistik zu erweitern
- o Studierende reflektieren den Nutzen und die Grenzen quantitativer und qualitativer Methoden zur Beantwortung wissenschaftlicher Fragen

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Alle Studiengänge der Fakultät

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Seminar Forschung und Wissenschaft

Inhalt

1. Inferenzstatistik im Kontext des Forschungsprozesses
 - 1.1. Studiendesigns und Forschungsfragen
 - 1.2. Formulieren statistischer Hypothesen
2. Hypothesentesten
 - 2.1. Hypothesen zu Populationsparametern (Anpassungstests)
 - 2.2. Unterschiedshypothesen (t-test, ANOVA, Chi²-Test)
 - 2.3. Zusammenhangshypothesen (Korrelationsanalyse, Regressionsanalyse, Logistische Regression)
 - 2.4. Veränderungshypothesen
3. Auswahl des passenden statistischen Verfahrens



4. R software

- 4.1. Installieren von Packages
- 4.2. Komplexe Skripts
- 4.3. Befehle zur Hypothesentestung
- 4.4. Erstellen, Anpassen und Speichern von Graphen

Lehr- und Lernmethoden

Lehrvortrag, praktische Aufgaben, Lehrvideos/Tutorials, Projektarbeit

Empfohlene Literaturliste

Statistik 2:

Bortz, J. und Schuster, C. (2010). Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer.

Döring, N. & Bortz, J. (2016). Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. Berlin: Springer.

Fahrmeir, L. et al. (2016). Statistik – Der Weg zur Datenanalyse. Berlin: Springer.

Hatzinger, R., et al. (2014). R Einführung durch angewandte Statistik. Hallbergmoos: Pearson.

Higgins JPT, Green S (editors). *Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions* Version 5.1.0 [updated March 2011]. The Cochrane Collaboration, 2011. Available from <http://handbook.cochrane.org>.

Leonhart, R. (2017). Lehrbuch Statistik. Einstieg und Vertiefung. Bern: Hogrefe.

Luhmann, M. (2011). R für Einsteiger. Basel: Beltz.

Mittag, H.-J. (2016). Statistik – Eine Einführung mit interaktiven Elementen. Berlin: Springer.

Koller, M. (2014). Statistik für Pflege- und Gesundheitsberufe. Wien: Facultas.

Schäfer, A. und Schöttker-Königer, T. (2015). Statistik und quantitative Methoden für Gesundheitsfachberufe. Berlin: Springer.



M-08 IT IM GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN

Modul Nr.	M-08
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Horst Kunhardt
Kursnummer und Kursname	M2104 IT im Gesundheits- und Sozialwesen
Lehrende	Prof. Dr. Horst Kunhardt
Semester	2
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 45 Stunden Selbststudium: 70 Stunden Virtueller Anteil: 35 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Das Modul soll die Studierenden in die Lage versetzen, die Bedeutung der „Informationstechnologie (IT)“ für die Gesundheitswirtschaft zu erkennen und Strategien für den zielgerichteten Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) zu entwickeln und zu beurteilen.

Nach Absolvieren des Moduls „IT im Gesundheits- und Sozialwesen“ haben die Studierenden folgende Lernziele und Kompetenzen erreicht:

Fachkompetenz

- o Sie kennen die Aufgaben und Ziele des Informationsmanagements in Einrichtungen des Gesundheits-, Sozial- und Rettungswesens und können die grundlegenden Begriffe in der Informationstechnologie unterscheiden, einordnen und bewerten.
- o Die Studierenden werden mit den Komponenten einer Rechenanlage und eines Kommunikationsnetzwerkes vertraut gemacht und kennen die unterschiedlichen Kategorien von Hardware und Software.
- o Die Studierenden kennen die Aufgaben der IT-Organisation und des IT-Controllings und bewerten anhand grundlegender Kennzahlen den betrieblichen IT-Einsatz.



- o Aufbauend auf den Anforderungen der Gesundheitswirtschaft und der Kenntnis der Nutzerwünsche entwickeln die Studierenden eine IT-Strategie.
- o Sie besitzen grundlegende Kenntnisse über die Bedeutung und den Ablauf eines IT-Risikomanagements.

Methodenkompetenz

- o Die Studierenden kennen Vorgaben des Datenschutzes und der Datensicherheit und sind in der Lage die gesetzlichen Bestimmungen zu recherchieren und auf das Arbeitsumfeld von Institutionen im Gesundheitswesen anzuwenden.
- o Anhand von praktischen Übungen entwickeln die Studierenden Fach- und Handlungskompetenz der grundlegenden Kommunikations-, Dokumentations- und Datenbanktools.

Personale Kompetenz

- o Die Studierenden kennen die ethischen, gesellschaftlichen und politischen Auswirkungen der Digitalisierung und können im Rahmen einer kritischen Reflexion die unterschiedlichen Entwicklungen auf diesem Gebiet kritisch hinterfragen und diskutieren.
- o Im Rahmen von Gruppenarbeiten und Präsentationen werden soft skills eingeübt.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Das Modul „IT im Gesundheits- und Sozialwesen“ vermittelt Grundlagenwissen und Handlungskompetenz für alle IT-relevanten Inhalte.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Das Modul „IT im Gesundheits- und Sozialwesen“ vermittelt Basiswissen und grundlegenden Fach- und Methodenkompetenz für Studierende des 2. Semesters „Management im Gesundheits-, Sozial und Rettungswesen“. Im Rahmen von praktischen Übungen wird den Studierenden der Umgang mit Anwendungsprogrammen, wie z.B. MS EXCEL und MS ACCESS vermittelt.

Über die Lehr- und Lernplattform iLearn erhalten die Studierenden Fallstudien und Übungsaufgaben um sich auf die Vorlesungen vorzubereiten sowie weiterführende Literaturverweise und Internetquellen. Das Lehr- und Lernsystem iLearn dient auch als collaborative Plattform für den Austausch und den Kontakt zu den Lehrenden und untereinander.

Inhalt

- o Aufgaben und Ziele der Informationstechnologie



- o Grundlegende Begriffe
- o Entwicklungsstufen der Informationstechnologie
- o Informationstechnologie als Querschnittstechnologie
- o Verstärkung der Wettbewerbswirkungen mit Informationstechnologie
- o Wissensmanagement und collaborative Systeme
- o Grundlagen der Hardware und Software
 - o Grundlage der Hardware und Hardwaretrends
 - o Komponenten einer Rechenanlage
 - o Speicherkomponenten und Speicherhierarchie
 - o Softwarekategorien und Softwaretrends
 - o Grundlagen der Netzwerktechnik und Netzwerktrends
 - o Webbasierte Softwareanwendungen
 - o Internetanwendungen
 - o Collaborative Software
- o Dokumentation mit IT-Systemen
 - o Merkmale von medizinischen Dokumentationssystemen
 - o Anforderungen an die IT-Infrastruktur
 - o Struktur und Einsatzgebiete von WebServices
 - o Cloud computing, Software as a Service (SaaS)
- o Organisation und Controlling des Einsatzes von Informationstechnologie
 - o Struktur und Arbeitsteilung in IT-Abteilungen
 - o IT-Controlling mittels ausgewählter Kennzahlen
 - o Prozesse des Change Managements bei der Einführung, beim Betrieb und bei der Weiterentwicklung der Informationstechnologie
 - o Fallstudie: IT-Dokumentation mit dem KIS ORBIS/OpenMed
- o IT-Risikomanagement
 - o Motivation durch ausgewählte Beispiele von IT-Risiken
 - o Grundbegriffe des Risikomanagements



- o Prozess des IT-Risikomanagements
- o Fallstudie: IT-Risikomanagement und IT-Risikomatrix für Reisebüros
- o Compliance-Anforderungen beim Einsatz von Informationstechnologie
 - o Datenschutzgesetze
 - o Datensicherheit am Beispiel des IT-Grundschutzhandbuchs
 - o Gesetzliche Aufbewahrungspflichten und Haltbarkeit von Archivierungsmedien
 - o Praktische Übungen mit MS Excel und MS Access

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht, Übung

Besonderes

Gastvortrag des Leiters der Bayerischen Telemedizinallianz (BTA) zum Thema „Digitalisierung und Telemedizin“

Empfohlene Literaturliste

- o Güttler, K., Schoska, M., Görres, S.: Pflegedokumentation mit IT-Systemen, Verlag Hans Huber, 2010
- o Kunhardt, H.: Systemisches Management im Gesundheitswesen – Innovative Konzepte und Beispiel, Gabler, Wiesbaden, 2011
- o Landrock, H.: Gadatsch, A.: Big Data im Gesundheitswesen kompakt, Springer-Verlag, Wiesbaden, 2018
- o Swoboda, W.: Informationsmanagement im Gesundheitswesen, UVK Verlagsgesellschaft, Konstanz, 2017



M-09 FALLSTUDIENPROJEKT IM GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN

Modul Nr.	M-09
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Stephan Gronwald
Kursnummer und Kursname	M2105 Projektarbeit
Lehrende	Dr. York Dhein Gregor Hagn
Semester	2
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Virtueller Anteil: 30 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	Endnotenbildende PStA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Die Studierenden lernen im Rahmen eines Fallstudienprojektes die bereits gewonnenen Kenntnisse des deutschen Sozial- und Gesundheitswesens in praktisches Handeln zu transferieren. Sie erhalten vertiefende Einblicke in ausgewählte Bereiche des Sozial- und Gesundheitswesens.

Sie beherrschen dafür die Methodik des wissenschaftlichen Arbeitens und erlangen einen Einblick in die Methodik des Projektmanagements.

Fachkompetenz:

Die Studierenden

- o kennen aktuelle Herausforderungen des Gesundheits- und Sozialwesens
- o können diese innerhalb der Rahmenbedingungen einordnen und praktische Lösungsansätze erarbeiten
- o sie können die Rahmenbedingungen als Gestaltungsfeld für die operative und strategische Weiterentwicklung der Gesundheitseinrichtungen nutzen

Methodenkompetenz:



Die Studierenden

- o beherrschen die Methodik des wissenschaftlichen Arbeitens und können diese praktisch anwenden
- o erhalten einen orientierenden Einblick in die Methodik des Projektmanagements

Personale Kompetenz:

Die Studierenden

- o haben ein Gefühl für vielschichtige und komplexe Probleme im Gesundheitswesen entwickelt und können konstruktiv damit umgehen
- o können sich in Arbeitsgruppen einbringen und übernehmen Verantwortung für die Arbeitsergebnisse
- o haben gelernt, ihren Standpunkt und Meinung durch eine theoretisch fundierte Argumentation zu verteidigen
- o sie erkennen Interprofessionalität und Interdisziplinarität als Schlüsselqualifikation

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Grundlagen der Projektarbeit

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Forschung und Wissenschaft 1, Grundlagen und Strukturen des Gesundheits-, Sozial- und Rettungswesen

Inhalt

Unterrichtstag 1:

1. Fallstudienprojekte als wissenschaftliche Arbeiten – formale Rahmenbedingungen
2. Vorstellung der Themenschwerpunkte:
 - 2.1. Wirtschaft und Finanzen:
 - 2.2. Kunde und Markt:
 - 2.3. Mitarbeiter und Innovation:
3. Vergabe der Fallstudienarbeiten an die Projektgruppen und Festlegung der Arbeitsaufträge je Student

Unterrichtstag 2



1. Abstimmung der Exposés und Gliederungsentwürfe
2. Vorstellung der aktuellen Ausarbeitung
3. Praktische Quellen-Arbeit – Suche, Bewertung, Analyse, Fazit

Unterrichtstag 3

1. Von der Gliederung zum ersten Skript
2. Vorstellung der aktuellen Ausarbeitung
3. Verweise und Verzeichnisse anlegen – Literatur, Gesetze, Tabellen, Abkürzungen & Abbildungen

Unterrichtstag 4

1. Das Skript ausformulieren – Einleitung, Hauptteil, Schluss
2. Vorstellung der aktuellen Ausarbeitung
3. Der Hauptteil als Kernstück – deskriptiver und analytischer Anteil

Unterrichtstag 5

1. Der Schluss – Conclusio, Fazit & Ausblick
2. Vorstellung der aktuellen Ausarbeitung
3. Einführung Projektmanagement

Unterrichtstag 6

Lehr- und Lernmethoden

Seminar, Gruppenarbeit, Literarturarbeit, Experteninterviews, Empirische Erhebungen

Empfohlene Literaturliste

- o Ebster, C. Stalzer, L.: Wissenschaftliches Arbeiten für Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler, 2013, Facultas Verlag
- o Ritschl, V. Weigl, R. Stamm, T.: Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben. Verstehen, Anwenden, Nutzen für die Praxis, 2016, Springer Verlag
- o Goldstein, J.: Wissenschaftliche(s) Arbeiten in den Wirtschaftswissenschaften: Themenfindung – Recherche – Konzeption – Methodik – Argumentation, 2018 Springer Verlag
- o Loffing, C., Lang, S.: Projekte erfolgreich managen: Mit dem richtigen Plan zum Ziel (PflegeManagement kompakt), 2005 Kohlhammer



M-10 ETHISCHE FRAGEN IM GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN

Modul Nr.	M-10
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Bernhard Bleyer
Kursnummer und Kursname	M2106 Ethik und Nachhaltigkeit
Lehrende	Prof. Dr. Bernhard Bleyer
Semester	2
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Nach Absolvieren des Moduls 10 „Ethische Fragen im Gesundheits- und Sozialwesen“ haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

Fachkompetenz

Die Studierenden

- o analysieren Dilemmasituationen auf ihre ethischen und anthropologischen Implikationen hin,
- o erkennen die ethischen und anthropologischen Implikationen, die in den Bewertungen solcher Situationen enthalten sind,
- o lernen Argumentationsverläufe zur Begründung des eigenen Handelns aufzubauen.

Methodenkompetenz

Die Studierenden

- o analysieren die Dilemmasituationen mittels ausgewählter Handlungsschemata,
- o bewerten deren Anwendbarkeit für das jeweilige Versorgungskonzept,



- o lernen diese in Auswahl anzuwenden.

Personale Kompetenz

Die Studierenden

- o lernen sich mit ethischen Dilemmasituationen auseinanderzusetzen
- o befragen ihre eigenen Einstellungen und intuitiven Entscheidungen hierzu,
- o entwickeln im Umgang mit den Dilemmata argumentativ eine eigene Position.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Das Modul "Ethische Fragen im Gesundheits- und Sozialwesen" kann auf den Erfahrungen der Studenten im vorliegenden Modul aufbauen.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Keine

Inhalt

- o Grundlagen der Ethik
- o Anwendungsfragen einer Ethik im Gesundheitswesen
- o Ethische Begründungsverfahren

Lehr- und Lernmethoden

Seminar, Gruppenarbeit, Übungen

Besonderes

Gastvorträge, Experteninterviews

Empfohlene Literaturliste

- o Maio, Giovanni (2018): Mittelpunkt Mensch: Lehrbuch der Ethik in der Medizin. Stuttgart: Schattauer.
- o Schockenhoff, Eberhard (2016): Ethik des Lebens. Grundlagen und neue Herausforderungen. Freiburg i. Br.: Herder.



M-11 TRANSKULTURELLES MANAGEMENT

Modul Nr.	M-11
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Agnes Nocon
Kursnummer und Kursname	M2107 Transkulturelles Management
Lehrende	Ariadna Früstenau Prof. Dr. Agnes Nocon
Semester	2
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 45 Stunden Virtueller Anteil: 15 Stunden Gesamt: 60 Stunden
Prüfungsarten	Endnotenbildende PStA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Transkulturelles Handeln ist inzwischen ein selbstverständlicher Aspekt unseres Alltagslebens. Die Veranstaltung befasst sich mit zentralen Kommunikationsmodellen, der Frage, wie sich Verstehen in interkulturellen Kommunikationssituationen vollzieht sowie den Aspekten der Konstruktion von Kultur im Prozess der Kommunikation. Es werden Fragen zu kulturellen Einflüssen auf Entscheidungs- und Problemlösungsprozesse, Emotionen, Motivation und Verhalten, soziale Kognitionen und soziale Interaktionen aufgegriffen und diskutiert. Die Studierenden erhalten einen Überblick über Möglichkeiten der Vermittlung interkultureller Kompetenz in Form von Trainings, und erfahren bei der Konzeption und Durchführung kurzer Trainingssequenzen ihre eigenen Fähigkeiten der Vermittlung interkultureller Kompetenzen.

Am Ende des Seminars werden folgende Lernziele erreicht:

- o Eigene kulturell geprägte Standpunkte kritisch reflektieren und relativieren
- o Die eigenen sowie fremdkulturellen Kompetenzen erkennen und einschätzen
- o Geeignete Maßnahmen für Problemlösungen in einem internationalen oder multikulturellen Arbeitsumfeld finden und einsetzen
- o Mit Stress und Unsicherheit in interkulturellen Situationen umgehen



- o In interkulturellen Situationen angemessen handeln

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Alle Studiengänge der Fakultät

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

keine

Inhalt

- o Grundlagen: Kultur, kulturelle Zeichen und Symbole, kulturelles Gedächtnis, der/das Fremde, Interkultur, Wahrnehmung, Stereotypen, Kulturlernen, kulturelle Anpassung, Kulturmodelle und -dimensionen
- o Interkulturelle Kommunikation: Kommunikationsmodelle, Erklärungsansätze interkultureller Kommunikation; Kultur als Kommunikationsgemeinschaft und Vollzugswirklichkeit
- o Interkulturelles Lernen: interkulturelle Öffnung von Organisationen und Diversitätsmanagement, Modelle interkulturellen Lernens auf individueller und gesellschaftlicher Ebene
- o Interkulturelle Psychologie: Kulturelle Identität und Akkulturation, Kulturelle Unterschiede im Erleben und Verhalten (Selbstbewertung, Denk- und Problemlösungsstile, Motivation, Emotion, soziale Kognition und Interaktion)
- o Ausgewählte Methoden interkultureller Trainings

Lehr- und Lernmethoden

Theoretischer Input, Sensibilisierungsübungen, Fallstudien, Kleingruppenarbeiten

Empfohlene Literaturliste

Bolten, J. (2007). Einführung in die interkulturelle Wirtschaftskommunikation. Vandenhoeck & Ruprecht UTB.

Bertallo, A. et. a (2004): Verwirrende Realitäten. Interkulturelle Kompetenz mit Critical Incidents trainieren; Zürich 2004

Götz, K. (Hg.): (2003): Interkulturelles Lernen/Interkulturelle Trainings, München u. Mering

Kumbruck, C./Derboven, W (2009): Interkulturelles Training. Trainingsmanual 24 zur Förderung interkultureller Kompetenzen bei der Arbeit; Heidelberg 2009



- Gudykunst, W. B. (2003). Cross-Cultural and Intercultural Communication. Sage
- Hall, G. C. (2010). Multicultural Psychology, Prentice Hall.
- Hansen, K. P (2000): Kultur und Kulturwissenschaft. München.
- Heringer, H. J. (2004): Interkulturelle Kommunikation. Weinheim.
- Knapp-Potthoff, Annelie / Liedke, Martina (Hg.) (1997): Aspekte interkultureller Kommunikationsfähigkeit. München: iudicium, 181-206.
- Shiraev, E. B. & Levy, D. A. (2010). Cross- Cultural Psychology. Pearson.
- Thomas, A. (2003). Kulturvergleichende Psychologie. Hogrefe.
- Thomas, A. (2008). Psychologie des interkulturellen Dialogs. Vandenhoeck & Ruprecht.
- Nazarkiewicz, K. / Krämer, G. (2012): Handbuch interkulturelles Coaching. Konzepte, Methoden, Kompetenzen kulturreflexiver Begleitung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Hegemann, T./Oestereich, C. (2009): Einführung in die interkulturelle systemische Beratung und Therapie, Heidelberg: Carl Auer.
- Pauw, D. (2014): Beziehungsgestaltung im interkulturellen Coaching. München: Springer.
- Schlippe, A. v. / Schweitzer, J. (2007): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. 10. Aufl., Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.



M-12 RECHNUNGSWESEN UND BILANZIERUNG

Modul Nr.	M-12
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Thomas Geiß
Kursnummer und Kursname	M3101 Rechnungswesen (intern/extern) und Bilanzierung
Lehrende	Maria Erhard Prof. Dr. Konrad Schindlbeck Magdalena Schwaiberger
Semester	3
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Virtueller Anteil: 30 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Übergeordnete Zielstellung

Die Studierenden erkennen im beruflichen Feld betriebswirtschaftliche Themen und transferieren diese in ihren Beruf. Die Studierenden sind vertraut mit den grundlegenden Theorien und Kenntnissen der betriebswirtschaftlichen Unternehmensführung für den eigenen Beruf.

Nach Absolvieren des Moduls haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

Das Erkennen der Bedeutung betriebswirtschaftlichen Denkens und Handelns der Mitarbeiter eines Unternehmens. Die Studierenden können grundlegende betriebswirtschaftliche Sachverhalte in einem Unternehmen beurteilen.

Fachkompetenz:

1. Die Studierenden kennen den Aufbau von Bilanz- und Gewinn und Verlustrechnung. Sie können unterscheiden zwischen dem externen Rechnungswesen (Erträge, Aufwendungen), internen Rechnungswesen



(Leistungen, Kosten) und der Liquiditätsrechnung (Cash, Investition) im Allgemeinen und in Unternehmen des Gesundheitswesens.

2. Sie kennen die einschlägigen Kontenrahmen, können der GuV und Bilanz Konten zuordnen, wissen wie man eine Bilanz eröffnet und sind in der Lage, einfache Buchungen durchzuführen sowie die GuV und Bilanz abzuschließen.
3. Aufbauend auf den Grundlagen der Buchhaltung kennen sie die grundlegenden Bilanzierungs- und Bewertungsvorschriften im Gesundheitswesen und können eine kennzahlenbasierte Analyse des Jahresabschlusses durchführen.
4. Sie können eine Kostenarten-, Kostenstellen- und Kostenträgerrechnung im Gesundheitswesen aufbauen.
5. Sie sind in der Lage, auf Basis der geplanten und tatsächlichen Kosten für unterschiedlichste Bezugsgrößen die Abweichungen zu ermitteln und zu analysieren.
6. Sie können eine Ergebnisrechnung in Form einer Deckungsbeitragsrechnung konzipieren und anwenden.
7. Sie können Untersuchungen zur Beurteilung der Wirtschaftlichkeit von Entscheidungsalternativen durchführen.

Methodenkompetenz

Die Studierenden

1. setzen sich mit wissenschaftlichen Texten zur jeweiligen Thematik auseinander
2. führen Gruppen- und Einzelarbeiten mit dem Ziel der Kurzpräsentation im Plenum durch

Personale Kompetenz:

Die Studierenden

1. reflektieren ihre eigene unternehmerische Sichtweise im Zusammenhang Unternehmensleistung und Unternehmenswert
2. sind für die Bedeutung und Sinn der Betriebswirtschaft in ihrem zukünftigen Tätigkeitsfeld sensibilisiert

Sozialkompetenz

Die Studierenden

1. verfügen über Diskussionsvermögen, Teamfähigkeit und Kritikfähigkeit
2. sind in der Lage ihre Stärken in den Entwicklungsprozess einzubringen
3. verfügen über ein kreatives Selbstbewusstsein



Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Für diesen Studiengang:

Elektro- und Informationstechnik (Bachelor): C24, C5126

Für andere Studiengänge:

Elektro- und Informationstechnik (Bachelor): C14

Medientechnik (Bachelor): F1107

Angewandte Informatik (Bachelor): O2105

Interaktive Systeme (Bachelor): 2105

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Formal: keine

Inhaltlich: keine

Inhalt

1 Buchhaltung

- 1.1 Bilanz und GuV
- 1.2 Konten und Kontenrahmen
- 1.3 Eröffnung und Abschluss von Konten
- 1.4 Buchung von Geschäftsvorfällen
- 1.5 Spezielle Geschäftsvorfälle

2 Bilanzierung und Bewertung

- 2.1 Bilanzierungs- und Bewertungsvorschriften des HGB
- 2.2 Bilanzierungs- und Bewertungsvorschriften des Gesundheitswesens
- 2.2 Anwendungsbeispiele im Gesundheitswesen

3 Internes Rechnungswesen

- 3.1 Unterschiede zwischen dem externen und internen Rechnungswesen
- 3.2 Zwecke und Grundbegriffe der Kosten- und Leistungsrechnung (KLR)
- 3.3 Kostenarten-, Kostenstellen- und Kostenträgerrechnung
- 3.4 Ergebnisrechnung auf Deckungsbeitragebene
- 3.5 Anwendungsbeispiele im Gesundheitswesen



4 Weitere Instrumente des Externen Rechnungswesens

- 4.1 Kapitalflussrechnung
- 4.2 Anhang
- 4.3 Lagebericht

5 Controlling

- 5.1 Grundlagen des Controllings
- 5.2 Kennzahlenbasierte Steuerung im Gesundheitswesen

6 Zusammenfassung

Lehr- und Lernmethoden

Vorlesung mit Übungen, Seminar, Schreibwerkstatt, Diskussionen, kleinere Fallstudien

Besonderes

Selbststudium mit Materialien auf I-Learn

Einreichung von Übungsaufgaben

Empfohlene Literaturliste

Wöhe G., Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, 27. Auflage, Franz Vahlen Verlag, München 2020.

Friedl G., Hofmann Ch., Pedell B., Kostenrechnung ? Eine entscheidungsorientierte Einführung, 3. Aufl., Vahlen Verlag München 2017.

Gruber T., Ott R., Rechnungswesen im Krankenhaus, Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, Berlin 2015

Horváth P., Gleich R., Seiter M., Controlling, 14. Aufl., Franz Vahlen Verlag, München 2019

Ott R., Maier B., Controlling im Krankenhaus, Schäffer Poeschel Verlag, Stuttgart 2020

Schmola G., Jahresabschluss, Kostenrechnung und Finanzierung im Krankenhaus: Grundlagen und Zusammenhänge verstehen, Gabler Verlag, Wiesbaden 2019

Zapp W., Wittland M., Kosten-, Leistungs-, Erlös- und Ergebnisrechnung im Krankenhaus, 2018



M-13 FACHSPRACHE ENGLISCH

Modul Nr.	M-13
Modulverantwortliche/r	Tanja Mertadana
Kursnummer und Kursname	M3102 Fachenglisch (B2/C1)
Lehrende	Dozenten/innen für AWP und Sprachen, vhb Tanja Mertadana
Semester	3
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	4
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Gesamt: 120 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	4/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Das Modul Fachsprache Englisch für Management im Gesundheits-, Sozial- und Rettungswesen zielt darauf ab, den Studierenden sichere Sprachkompetenzen zu vermitteln, die für eine selbständige Sprachanwendung in einem globalisierten Umfeld erforderlich sind (B2/C1, GER). Das Modul vertieft die Kenntnisse der englischen Sprache im fachspezifischen Kontext, damit Studierende die Sprache als Kommunikationsmittel anwenden können.

Im Modul werden die vier Grundfertigkeiten – Hören, Lesen, Sprechen und Schreiben trainiert. Studierende erweitern ihren fachspezifischen Wortschatz und vertiefen ihre Kenntnisse in Bezug auf die sprachlichen Strukturen. Dabei gestalten Studierende ihren eigenen Wissenserwerb durch gezielte Bedürfnisanalysen und eigengesteuerte Projekte.

Das Hauptaugenmerk des Moduls ist die Optimierung der Sprachgewandtheit und die Verbesserung der Fähigkeit auf Englisch zu kommunizieren, um Texte und Gespräche besser zu verstehen. Durch aufgabenbezogene Sprech-, Hör-, Lese- und Schreibaktivitäten verbessern Studierende ihre kommunikativen Fähigkeiten und erweitern ihr Ausdrucksvermögen. Dies ermöglicht ihnen sowohl das Teilnehmen an fachlichen Diskussionen, das Arbeiten im Team, das selbstständige Erstellen relevanter Dokumente, und das erfolgreiche Präsentieren auf Englisch.



Nach Absolvieren des Moduls Fachsprache Englisch für Management im Gesundheits-, Sozial- und Rettungswesen haben die Studierenden folgende Kompetenzen erlangt:

Fachkompetenz

- o Die Studierenden beherrschen die englische Sprache auf einem sicheren Sprachniveau (B2/C1, GER) und können im Bereich Gesundheits-, Sozial- und Rettungswesen auch Fachdiskussionen verstehen.
- o Sie verfügen über Fähigkeiten um Fachliteratur zu verstehen und auf einem B2/C1 Niveau selbständig Texte zu produzieren.
- o Die Studierenden besitzen Wissen über sprachliche Ausdrucksmittel auf B2/C1 Niveau im formalen und professionellen Kontext.
- o Sie verstehen Diskussionen und komplexere Inhalte ihres Spezialgebietes.
- o Sie erwerben die Fähigkeit grammatikalische Strukturen funktionell in ihren zukünftigen Berufsfeldern anzuwenden.
- o Sie sind in der Lage verständliche und detaillierte Präsentationen zu relevanten Themen im Gesundheits-, Sozial- und Rettungswesen zu halten. Eigene Meinungen, wie auch unterschiedliche Gesichtspunkte, können verständlich vorgebracht werden.
- o Die Studierenden verfügen über interkulturelle Ansätze.

Methodenkompetenz

- o Die Studierenden erweitern ihre Fähigkeiten im Spracherwerb in dem sie ihre individuellen Lernstile reflektieren.
- o Sie können Informationen aus unterschiedlichen englischen Quellen filtern und für Präsentationen verarbeiten.

Soziale Kompetenz

- o Die Studierenden trainieren ihre sozialen Kompetenzen der Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit und des Verhandlungsgeschicks.
- o Sie verfügen über kommunikative Fertigkeiten gemeinsam mit anderen Lösungen zu erarbeiten.
- o Sie reflektieren ihre Lernerfahrungen aus eigenständigen Projekten und Teamarbeit.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Alle Studiengänge der Fakultät



Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Die Voraussetzung um am Modul erfolgreich teilnehmen zu können ist das Beherrschen der englischen Sprache auf einem B2 Niveau, in Anlehnung an den Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER).

Inhalt

1. Unternehmensstrukturen im Bereich Gesundheitsmanagement, Sozial- und Rettungswesen
2. Unternehmenskultur und Führungsstile
3. Teamarbeit
4. Projektmanagement
5. Finanzen
6. Marketing
7. Interkulturelle Kompetenz
8. Konfliktmanagement
9. Personalmanagement
10. Ethische Fragen im Bereich Gesundheitsmanagement, Sozial- und Rettungswesen
11. Geschäftskorrespondenz, Berichte, Dokumentation und Präsentationen

Lehr- und Lernmethoden

Der Fokus der Lehrmethoden liegt auf der Verbesserung der vier Hauptsprachfertigkeiten (Hörverständnis, Sprechen, Lesen und Schreiben) und der Optimierung von beruflichen und sozialen Kompetenzen. Beispiele der angewendeten Lehrmethoden sind diverse Formen der Gruppen- und Einzelarbeit, Minipräsentationen, Übungen zum intensiven Lesen und Hören, Rollen- und Grammatikspiele, Laufdiktate, Übersetzungen, Peer-Feedback, Arbeit mit Lernstationen, und verschiedenen Schreibaktivitäten zur Vertiefung des erlernten Stoffes.

Es werden wöchentlich Aufgaben zum Selbststudium gestellt.

Empfohlene Literaturliste

Allison, J., Appleby, R. & de Chazal, E. *The Business 2.0 Student's Book Advanced Level*. London: Macmillan, 2013.



Buchbinder, S. & Shanks, N. *Introduction to health care management*. Burlington: Jones& Bartlett Learning, 2017.

Brook-Hart, Guy. *Business Benchmark*. 2nd ed.: Upper Intermediate. Cambridge: CUP, 2013.

Cotton, D., Falvey, D. & Kent, S. *Market Leader Upper Intermediate*. Harlow: Pearson Longman, 2016.

Dignen, B. *Communication across Cultures*. Cambridge: CUP, 2011.

Doyle, Charles. *A Dictionary of Marketing*. 4th ed. Oxford: OUP, 2016.

Dubicka, I. , O'Keefe, M. & Rogers, J. *Market Leader Advanced*, Essex: Pearson, 2016.

Emmerson, P. *Business Vocabulary Builder*. London: Macmillian, 2009.

Emmerson, P. *Business English Handbook Advanced*. London: Macmillian, 2007.

Hewings, Martin. *Cambridge Academic English. Upper Intermediate*. Cambridge, 2012.

Law, Jonathan. *A Dictionary of Business and Management*. 6th ed. Oxford: OUP, 2016.

Lombardi, D. *Health care management*. Hoboken: Wiley, 2007.

McCarthy, Michael & O'Dell, Felicity. *Academic Vocabulary in Use*. Cambridge: CUP, 2016.



M-14 RECHTLICHE GRUNDLAGEN II

Modul Nr.	M-14
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Josef Scherer
Kursnummer und Kursname	M3103 Governance, Compliance und Risk Management, EU Recht, PRME, Vergaberecht
Lehrende	Prof. Dr. Thomas Geiß Prof. Dr. Josef Scherer
Semester	3
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Virtueller Anteil: 30 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

1. Die Veranstaltung soll **Transparenz und Verständnis** für das oft „nebulös“ wirkende Thema erzeugen und **klare Strukturen** und **praktische Arbeitshilfen** aufzeigen.
2. Die Teilnehmer sollen nach der Veranstaltung wissen, verstehen und mit einfachen Worten erklären können,
 - o was die relevanten Bestandteile der dargestellten Prozesse / Systeme / Organisation sind,
 - o inwieweit es sie selbst betrifft (Rolle, Aufgaben, Verantwortung, Nutzen) und
 - o wie die für sie relevanten Prozessabläufe diesbezüglich angereichert werden.
3. Außerdem sollen die Teilnehmer befähigt werden, die einschlägigen Anforderungen an ihren eigenen Arbeitsbereich als Ziele transparent zu machen und zu erfüllen.
4. Durch Darstellung der Wertbeiträge des Systems / der Prozesse für Unternehmen / Organisation und Mitarbeiter soll Bewusstsein, Interesse und Motivation zum „proaktiven Leben“ des Systems erzeugt werden.



Die Teilnehmer sollen im dargestellten Bereich *Rechtliche Grundlagen* grundlegende Kenntnisse erwerben und in die Lage versetzt werden, praxisrelevante Problemstellungen aus diesem Bereich einer betrieblich organisatorischen Lösung, bei Standardproblemen unter Umständen sogar in Form von Verfahrensanweisungen und Prozessbeschreibungen zuzuführen.

Darüber hinaus wird erwartet, dass der Teilnehmer nach Absolvierung dieses Moduls die relevanten Inhalte mit eigenen Worten verständlich erklären kann.

Nach Absolvieren des Moduls sollen die Teilnehmenden folgende Lernziele erreicht haben:

- o Die Teilnehmer sind in der Lage, ein digitalisiertes Integriertes Managementsystem bzw. einschlägige Prozessabläufe zu konzeptionieren und zu implementieren und die Aufbau- und Ablauforganisation mit entsprechenden Compliance-, Risiko- und IKS-Komponenten anzureichern.
- o Die Teilnehmer können Problemfälle über die Methode der richterlichen Falllösungsmethode lösen.
- o Die Teilnehmenden können das erworbene Wissen über Soll-Ist-Vergleiche und Handlungsempfehlungen in Unternehmen / Organisationen umsetzen.
- o Die Teilnehmer haben die Fähigkeit, Sachverhalte und Aufgabenstellungen dem passenden Bereich im Unternehmen oder Umfeld zuzuordnen und die Schnittstellen zu anderen Funktionen zu erkennen.
- o Mittels SWOT-Analysen, Soll-Ist-Vergleichen, etc. sind die Teilnehmer in der Lage, Handlungsempfehlungen zur Steuerung von Governance- (Unternehmensführung und -Überwachung-) Risiken abzugeben.
- o Die Teilnehmenden kennen die Methoden von Audits und orientieren sich bzgl. der einschlägigen Themen primär am „Aktuellen Stand von Gesetzgebung und Rechtsprechung (Compliance)“ und sekundär am „Anerkannten Stand von Wissenschaft und Praxis“. Dabei ziehen sie die ihnen dem Grunde nach bekannten Standards (Regelwerken (internationaler) institutionalisierter Sachverständigen-Gremien) (z.B. DIN/ISO/COSO/IDW/DIIR/etc.) heran.
- o Die Teilnehmer sind in der Lage, unter Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen, die Vernetzung innerhalb der diversen Unternehmensfunktionen (Führungs-, Kern-, - und Unterstützungsprozess-themen) zu verstehen und eine entsprechende Architektur zu konzipieren und zu verbessern.
- o SWOT-Analysen und Soll-Ist-Vergleiche im Rahmen von praktischer Tätigkeit im Unternehmen (oder anhand von Case-studies) ermöglichen dem Teilnehmer, im Berufsleben die Organisation von Unternehmen oder Teilbereichen zu verbessern.



- o Die Teilnehmer reflektieren die Thematik im internationalen Kontext (z. B. internationales Recht, internationale Standards), die Teilnehmer reflektieren alle Inhalte unter dem Aspekt der Digitalen Transformation und der Modellierung als Prozessabläufe.

Wertbeitrag des Moduls / der Lehrveranstaltung

Mit wenig zeitlichem Aufwand erhalten die Teilnehmer

- o von Dozenten / Coaches mit hoher einschlägiger persönlicher, fachlicher und pädagogischer Kompetenz
 - o Transparenz in leicht einprägsamer Form über die an sie und die Organisation gerichtete Anforderungen sowie
 - o pragmatische und strukturierte Umsetzungsempfehlungen
 - o anhand von Checklisten, Mustern, Prozessablaufbeschreibungen
- und
- o anhand von virtuellen Kursen mit vielen kurzen Folgen.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Verwendbarkeit des Moduls für diesen Studiengang

Auf dieses Modul bauen die Lehrveranstaltungen mit Bezügen zu Unternehmensführung in den folgenden Semestern auf.

Verwendbarkeit des Moduls für andere Studiengänge

Diese Modul kann in *allen* sonstigen technischen, rechtlichen, wirtschaftspsychologischen und betriebswirtschaftlichen Studiengängen verwendet werden, da das Wissen über Governance, Compliance und Corporate Social Responsibility / Nachhaltigkeit sowie die Rechte und Pflichten von Managern, sonstigen Führungskräften und Mitarbeitern nahezu unverzichtbar für „ordentliches und gewissenhaftes“ Management ist.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

keine

Inhalt

Unternehmensführung 4.0: Der Ordentliche Kaufmann und sein digitalisiertes Integriertes Managementsystem mit GRC



„Digital, fit, proper, sustainable, successful & safe: Der Ordentliche Kaufmann 4.0!“ (0,5 SWS)

1. Einführung: „Auf einen Blick und Überblick“: Die Fakten und die Story
2. „Das Richtige richtig tun“: Der „Ordentliche Kaufmann 4.0“: OK!
3. Enthaftende Wirkung und sonstige Wertbeiträge eines digitalisierten Integrierten Managementsystems 4.0
4. Welche(s) Managementsystem(e) und wieviel(e) Standard(s) für Digitalisierung und GRC braucht der Manager?
5. Begriffe, die der Ordentliche Kaufmann und seine Mitarbeiter kennen müssen
6. Was heißt Digitalisierung von Geschäftsprozessen und Anreicherung mit GRC - Methoden und Tools?
7. Unternehmens-, Umfeld-, interested-parties-, Risiko- und SWOT-Analyse: Alle wollen das Gleiche: Keine Schwächen bei Digitalisierung und GRC
8. „Ready for take off: Der neue Tone from the Top im Unternehmensflugschiff“
9. Governance: Interaktion der Organe, gewissenhafte Unternehmensführung und -überwachung
10. „Hard Facts“: Worum hat sich der Ordentliche Kaufmann zu kümmern und welche Sachkenntnisse sind gefragt?
11. Wie Top-Manager ihre wichtigste Ressource - Zeit - auf ihre wichtigsten Aufgaben verteilen sollten
12. „Wir nicht so einfach verbesserlich!“ – Der „Habitus“ des „Ordentlichen Kaufmanns 4.0“: Wissens-, Soziales, Kulturelles, Sprachliches, Physisches, Psychisches, Digitales Kapital und Softskills
13. Managerhaftung: Zivil- und strafrechtliche Haftung der Organe und (Sonder-) Beauftragten
14. Der Manager-Risikokoffer und die Haftungs-Firewall
15. Neue Ziele in einer neuen Welt
16. (Digitalisierung-) Vision / -Ziele / -Strategie / -Planung
17. „Warum klappts oft nicht?“: Homo irrationalis versus fit & proper: Verhaltensökonomie und Wirtschaftspsychologie
18. Umsetzung von (Digitalisierungs-) Maßnahmen mit begleitender Steuerung und Überwachung



„One fits all“: Das digitalisierte Integrierte Managementsystem (IMS) mit GRC (0,5 SWS)

1. „Step by step“ - Die ersten Schritte bei Einführung eines digitalisierten Integrierten GRC-Managementsystems
2. „Das Rückgrat der Organisation“ – Prozessmodellierung
3. Anwendungsbereich (Scope) von Standards für ein digitalisiertes „Integriertes Managementsystem mit GRC“ (IMS) – Welche(s) Managementsystem(e) und Standards braucht der Manager?
4. Relevante Standards, Werkzeuge und Methoden
5. Erklärung relevanter Begriffe
6. Kontext der Organisation, Ziele, Wertbeitrag, Anwendungsbereich, Aufbau und Komponenten des digitalisierten Integrierten GRC-Managementsystems
7. Integriertes Finanz-Managementsystem
8. Integriertes Qualitäts-Managementsystem, Product Compliance und Vertragsmanagement mit GRC
9. Integriertes Compliance-Managementsystem
10. Integriertes Risiko-Managementsystem mit GRC
11. Integriertes Personal-Managementsystem mit GRC
12. Integriertes Nachhaltigkeits-Managementsystem
13. Integriertes Digitalisierungs-, IT-, Informationssicherheits-, Datenschutz-Managementsystem
14. Der „Tone from the Top“ macht die Musik
15. Planung eines angemessenen digitalisierten GRC-Managementsystems
16. Unterstützung: Implementierung des digitalisierten Integrierten GRC-Managementsystems und angemessene Rahmenbedingungen
17. Betrieb: Umsetzung und Wirksamkeit (Betrieb) des digitalisierten Integrierten GRC-Managementsystems und der Prozess
18. Begleitende Steuerung, Überwachung und Bewertung des digitalisierten Integrierten GRC-Managementsystems (durch die „lines-of-defense“)
19. Anpassungen bei Schwächen und Änderung in Organisation und Umfeld

„Low risk, much fun!“ – Integriertes Risiko-Managementsystem (0,5 SWS)



1. Einführung: „Unternehmensführung 4.0“
2. „Step by step“ - Die ersten Schritte bei Einführung eines digitalisierten Integrierten Risiko-Managementsystems
3. „Das Rückgrat der Organisation“ – Modellierung, Anreicherung mit Risiko-Komponenten und Digitalisierung von Prozessen
4. Anwendungsbereich (Scope) von Standards für ein digitalisiertes „Integriertes Risiko-Managementsystem mit GRC“ (IMS) – Welche(s) Managementssystem(e) und Standards braucht der Manager?
5. Relevante Standards, Werkzeuge und Methoden im RMS
6. Erklärung relevanter Begriffe im RMS
7. Kontext der Organisation, Ziele, Wertbeitrag, Anwendungsbereich, Aufbau und Komponenten des digitalisierten Integrierten Risiko-Managementsystems
8. Externer / Interner Risikobeauftragter
9. Die Risiko-Analyse: Top-Risks in diversen Unternehmensbereichen – Ein Überblick
10. Der Risikomanagement-Prozess
11. Beispiel: Global Risk Report: Cyber Risks
12. Beispiel: Personalrisiken
13. Der „Tone from the Top macht die Musik“ im Risiko-Managementsystem
14. Planung eines angemessenen digitalisierten Risiko-Managementsystems
15. Unterstützung: Implementierung des digitalisierten Integrierten Risiko-Managementsystems und angemessene Rahmenbedingungen
16. Betrieb: Umsetzung und Wirksamkeit (Betrieb) des digitalisierten Integrierten Risiko-Managementsystems und der Prozess
17. Begleitende Steuerung, Überwachung und Bewertung des digitalisierten Integrierten Risiko-Managementsystems (durch die „lines-of-defense“) inkl. Kennzahlen
18. Anpassungen bei Schwächen und Änderung in Organisation und Umfeld beim RMS

**„If you think compliance is expensive, ... try non-compliance!“ –
Digitalisiertes, Integriertes Compliance-Managementsystem (0,5 SWS)**

1. Einführung: „Unternehmensführung 4.0“: Der Ordentliche Kaufmann 4.0 und sein Integriertes GRC-Managementsystem



2. „Step by step“ - Die ersten Schritte bei Einführung eines digitalisierten Integrierten Compliance-Managementsystems
3. „Das Rückgrat der Organisation“ – Modellierung, Anreicherung mit Compliance-Komponenten und Digitalisierung von Prozessen
4. Anwendungsbereich (Scope) von Standards für ein digitalisiertes „Integriertes Compliance-Managementsystem mit GRC“ (IMS) – Welche(s) Management-System(e) und Standards braucht der Manager?
5. Relevante Standards, Werkzeuge und Methoden im CMS
6. Erklärung relevanter Begriffe im CMS
7. Kontext der Organisation, Ziele, Wertbeitrag, Anwendungsbereich, Aufbau und Komponenten des digitalisierten Integrierten Compliance-Managementsystems
8. Externer / Interner Compliance-Beauftragter
9. Die Compliance-Risiko-Analyse
10. Hinweisgebersystem / Ombudsmann
11. „Rechtsgebiete-Matrix“
12. Richtlinienmanagement
13. Antikorruption und Zuwendungsmanagement
14. Business Partner / Supplier Screening
15. Der „Tone from the Top“ im CMS macht die Musik
16. Planung eines angemessenen digitalisierten Compliance-Managementsystems: Konzeptionierung und CMS-Beschreibung
17. Unterstützung: Implementierung des digitalisierten Integrierten Compliance-Managementsystems und angemessene Rahmenbedingungen
18. Betrieb: Umsetzung und Wirksamkeit des digitalisierten Integrierten Compliance-Managementsystems: Workflows, Automation, Kompetenzen, ...
19. Begleitende Steuerung, Überwachung und Bewertung des digitalisierten Integrierten Compliance-Managementsystems (durch die „lines-of-defense“) inkl. Kennzahlen
20. Anpassung bei Schwächen und Änderung in Organisation und Umfeld: Case-Management-Prozess

Classic vhb (I): Einführung in Governance, Risk und Compliance (GRC) (2 SWS)



5. Governance, Risk und Compliance: Überblick und Einführung
 - 5.1. „Das Richtige richtig tun!“
 - 5.2. Was bringt ein Integriertes (GRC-) Kombi-Managementsystem on demand? Rechtssicherheit, Transparenz, Effizienz und Zielerreichung
 - 5.3. Anforderungen an ein Integriertes (GRC-) Kombi-Managementsystem on demand
6. Arbeitshilfen und eine erste BGH-Entscheidung
 - 6.1. Arbeitshilfen / Tools für ein Integriertes (GRC-) Workflow-Managementsystem on demand
 - 6.2. Erste Entscheidung des BGH zur Auswirkung eines (zertifizierten) Compliance-Managementsystems auf die Haftung von Unternehmen und Management
7. Human Workflow Management, Digitalisierung von Geschäftsprozessen
8. Integriertes Compliance-Managementsystem mit GRC (Block 1) und seine Vorteile
 - 8.1. Integriertes Compliance (!) -Managementsystem mit Governance, Risk und Compliance (GRC) Einführung
 - 8.2. Vorteile (Benefits) eines „Integrierten“ und „Standardorientierten“ Compliance-Managementsystems
9. Begriffserklärungen, Standards und Methoden im Compliance-Managementsystem
 - 9.1. Definitionen / Begriffserklärungen im Compliance-Managementsystem
 - 9.2. Rechtlicher Rahmen für ein CMS
 - 9.3. Standards im Bereich Compliancemanagement
 - 9.4. Tools und Methoden im Compliance-Managementsystem
10. Konzeptionierung sowie Analysen und Ableitung des Unternehmensrahmens (Block 2)
 - 10.1. Prozessmanagement-Methode im Bereich GRC
 - 10.2. Konzeptionierung eines Compliance-Managementsystems (CMS)
 - 10.3. Analyse von Unternehmen, Umfeld, etc. und Ableitung des Unternehmensrahmens: „Block 2“ Hier: Unternehmensanalyse
 - 10.4. Umfeldanalyse



- 10.5. Darstellung und Bewertung der Anforderungen der „interessierten Gruppen“: Interested Parties Analyse
- 11. Unternehmensrahmen
 - 11.1. Risiko-Bewertung von Unternehmens-, Umfeld-, Interested Parties-Analyse und Ableitung des „Unternehmensrahmens“:
Zunächst: Ableitung von Unternehmens-Strategie und –Politik
 - 11.2. Unternehmensrahmen: Organisatorischer Rahmen
 - 11.3. Unternehmensrahmen: Unternehmensweite Kommunikation und Dokumentation
- 12. Allgemeine Regeln des Compliance-Managementsystems (Block 3)
 - 12.1. Allgemeine Regeln des Compliance-Managementsystems (Block 3):
Selbstverpflichtung (Tone from the Top), Ziele und Strategie des CMS,
Anwendungsbereich des CMS, CMS-Politik
 - 12.2. Allgemeine Regeln des Compliance-Managementsystems (Block 3):
Funktionen: Verantwortlichkeiten und Befugnisse / Inhalte in
Stellenbeschreibungen / erforderliche Kompetenzen / Schnittstellen
 - 12.3. Ombudsmannsystem
 - 12.4. Outsourcing von Compliance-Management-Funktionen
- 13. Weitere Allgemeine Regelungen eines Integrierten Compliance-
Managementsystems mit GRC (Block 3)
 - 13.1. Weitere Themen aus den „Allgemeinen Regelungen“ des CMS: Kultur
und Awareness (Pkt. 3.6), Kommunikation (Pkt. 3.7), Dokumentation
(Pkt. 3.8), Ressourcen (Pkt. 3.9), Anreiz- und Sanktionssystem (Pkt.
3.10), IT-Unterstützung bzgl. CMS (Pkt. 3.10)
 - 13.2. Antifragilität des Compliance-Managementsystems
 - 13.3. Als Entscheider richtig absichern
- 14. Überwachung
 - 14.1. Überwachung und Bewertung des Compliance-Managementsystems
 - 14.2. Die Welt(en) der Überwacher
- 15. Audit und Business Continuity Management
 - 15.1. Audit und Zertifizierung
 - 15.2. Business Continuity Management bzgl. des Compliance-
Managementsystems



16. Kernbereich eines Integrierten Compliance-Managementsystem mit GRC (Block 4)

- 16.1. Kernbereich des Compliance-Managementsystems („Block 4“)
Identifikation und Bewertung von Zielen, Anforderungen und erforderliche Maßnahmen zur Erreichung der Ziele des CMS
- 16.2. Allgemeine Prophylaxe- und Reaktionsmaßnahmen, insbesondere der Compliance-Risikomanagementprozess und die „Four lines of defense“
- 16.3. Installation eines Compliance-Management-Zielabweichungs-Erkennungs- und Reaktions-Prozesses

17. Spezielle Themen im Compliancemanagement und Integration in Prozesse

- 17.1. Spezielle Themen im Bereich Compliancemanagement
„Querschnitts“-Rechtsgebiete, die in (fast) allen Prozessen vorkommen
Verteilung der Compliance-Verantwortung nach Rechtsgebieten
Vorbereitung der Prozesslandschaft zur Erfüllung der Anforderungen spezieller Compliance-Themen
- 17.2. Integration von Compliance / GRC in Prozesse
- 17.3. Workshop: „Prozessmodellierung“

18. Product-Compliance

- 18.1. Compliance in einzelnen Prozessthemenbereichen: Product-Compliance: Vertragliche Haftung
- 18.2. Compliance in einzelnen Prozessthemenbereichen: Produkthaftung

19. Compliance in verschiedenen Unternehmens-Bereichen

- 19.1. Compliance in einzelnen Prozessthemenbereichen am Beispiel: Compliance in Einkaufsprozessen
- 19.2. Business Partner / Supplier-Screening-Pflichten bei Delegation von Aufgaben auf Externe

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht, Blended Learning, Übungen, Falllösungen anhand von Beispielen aus der (höchst-) richterlichen Rechtsprechung, Selbststudium, studentische Referate und Studienarbeiten.

Durch einen in der Lehrveranstaltung vermittelten und von Teilnehmern verstandenen multifunktionalen, interdisziplinären Ansatzes (Recht, BWL, Technik, Wirtschaftspsychologie, Verhaltensökonomie) werden den Teilnehmern unterschiedliche Sichtweisen und Erkenntnisse bzgl. der Subjekte und Objekte des (Wirtschafts-) Lebens sowie auch bzgl. der eigenen Person vertraut.



Besonderes

- o Das Modul enthält virtuelle Anteile:

4 SWS:

Prof. Dr. Josef Scherer:

vhb-Kurs:

Einführung in Governance, Risk und Compliance (GRC)

OPEN vhb-Kurse:

Unternehmensführung 4.0: Der Ordentliche Kaufmann und sein digitalisiertes Integriertes Managementsystem mit GRC

„Low risk, much fun!“ – Integriertes Risiko-Managementsystem und „If you think compliance is expensive, ... try non-compliance!“ –

Digitalisiertes, Integriertes Compliance-Managementsystem

- o Exkursionen

Empfohlene Literaturliste

Einführende Literatur

Scherer, Good Governance und ganzheitliches, strategisches und operatives Management: Die Anreicherung des „unternehmerischen Bauchgefühls“ mit Risiko-, Chancen- und Compliancemanagement, in: Corporate Compliance Zeitschrift (CCZ), 6/2012, S. 201-211.

Scherer/Fruth (Hrsg.), Stark in die Zukunft, 2011.

Scherer/Fruth (Hrsg.), Governance-Management Band 1 (2014).

Scherer/Fruth (Hrsg.), Governance-Management Band 2 (2015).

Scherer/Fruth (Hrsg.), Anlagenband zu Governance-Management Band 2 (2015).

Kursbegleitende Literatur

Scherer/Fruth (Hrsg.), „Unternehmensführung 4.0“ – Der Ordentliche Kaufmann und sein Digitalisiertes Integriertes GRC-Managementsystem 4.0, 2020

Scherer/Fruth (Hrsg.), Digitalisiertes, Integriertes Risiko-Managementsystem mit GRC, 2019

Vertiefende Literatur

Scherer/Fruth (Hrsg.), Handbuch: Integriertes Managementsystem (IMS), 2018

Scherer/Fruth (Hrsg.), Handbuch: Integriertes Qualitäts-Managementsystem, 2018

Scherer/Fruth (Hrsg.), Handbuch: Integriertes Compliance-Managementsystem, 2018



Scherer/Fruth (Hrsg.), Handbuch: Integriertes Product-Compliance-,
Vertragsmanagement und Qualitätsmanagement, 2018

Scherer/Fruth (Hrsg.), Handbuch: Integriertes Personal-Managementsystem, 2018

Scherer/ Fruth (Hrsg.), Geschäftsführer-Compliance, Praxiswissen zu Pflichten,
Haftungsrisiken und Vermeidungsstrategien, 2009

Scherer/ Fruth (Hrsg.), Gesellschafter-Compliance, Praxiswissen zu Pflichten,
Haftungsrisiken und Vermeidungsstrategien, 2011

Scherer, Grziwotz, Kittl, Praxis des gewerblichen Rechtsschutzes und des
Wettbewerbsrechts, 2006.

**Außerdem zahlreiche einschlägige Aufsätze zum kostenlosen Volltext-
Download unter: Scherer-grc.net/Publicationen**



M-15 UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND ORGANISATION

Modul Nr.	M-15
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Thomas Geiß
Kursnummer und Kursname	M3104 Unternehmensführung und Organisation
Lehrende	Christian Fenzl Prof. Dr. Thomas Geiß
Semester	3
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Virtueller Anteil: 30 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Die wachsenden beruflichen Herausforderungen erfordern eine stetige Weiterentwicklung und Anpassung der Qualifikation. Im Modul Unternehmensführung werden für verschiedene Einsatzgebiete in der Gesundheitsbranche, vor allem in ambulanten Einrichtungen, Krankenhäusern, Reha- oder Pflegeeinrichtungen unternehmerische Kenntnisse vermittelt.

Ein Unternehmen zu führen bedeutet vorrangig, die richtigen Entscheidungen zu treffen und gravierende Fehlentscheidungen nach Möglichkeit zu vermeiden. Ziel des Moduls ist es deshalb dem Studierenden das notwendige Wissen zu vermitteln, das es ihm ermöglicht, konkrete Strukturen und Prozesse eines Unternehmens und dessen Umfeldes zu analysieren und darauf basierend robuste unternehmerische Entscheidungen in einem ganzheitlichen Prozess zu treffen.

Die Wichtigkeit einer detaillierten Unternehmensplanung soll zudem an Hand des Beispiels Gründungsmanagement verdeutlicht werden. Dabei soll auch für das Thema Existenzgründung sensibilisiert und motiviert werden. Dem Studierenden soll ferner die Möglichkeit geboten werden, durch das Erstellen eines individuellen Businessplans im Rahmen eines Gruppenprojektes das vermittelte Wissen anzuwenden, zu trainieren



und dadurch die Vorgehensweise, mögliche Probleme und Grenzen der Unternehmensplanung an einem praxisnahen Beispiel nachzuvollziehen. Das Gruppenprojekt umfasst die Gesamtplanung einer Geschäftsidee von der Ideenfindung, der Informationsbeschaffung bis hin zur Erstellung eines detaillierten Geschäftsplanes. Das Engagement der Teilnehmer und die Gruppendynamik während des Projektes tragen dabei entscheidend zum Lernerfolg bei.

Qualifikationsziele

Die Studierenden verfügen über tiefes und integriertes Wissen im strategische Unternehmensführung, über Methoden und Anwendung verschiedener Aspekte der Unternehmensführung und haben Verständnis für die Bedeutung kompetenter Management- Entscheidungen. Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls die folgenden Lernziele erreicht:

Fachkompetenz

Die Studierenden sind in der Lage, im Rahmen des Ideengenerierung (Design Thinking Prozesses) iterativ Lösungen für eine Problemstellung zu generieren und zu evaluieren. Sie können aus einem Methodenset auswählen und an geeigneter Stelle Problemstellungen hinterfragen und analysieren. Sie können ihre Ideen in Prototypen umsetzen und diese mit ihren Nutzern testen und evaluieren.

Methodenkompetenz

Die Studierenden sind befähigt, Methoden zu den geeigneten Phasen zuzuordnen und anzuwenden. Die Lernmethoden dazu: Interaktives Seminar, Problem Based Learning, Referate/ Präsentationen zu speziellen Aspekten, Selbstorganisation, Coaching-Sitzungen mit dem Dozenten

Sozialkompetenz

Die Studierenden verfügen über Diskussionsvermögen, Teamfähigkeit und Kritikfähigkeit. Sie sind in der Lage ihre Stärken in den Entwicklungsprozess und Geschäftsmodelldesign einzubringen und verfügen über ein kreatives Selbstbewusstsein. Durch die Analyse aktueller Unternehmenssituationen in Teamarbeit erfolgt ein vertiefter Austausch über unterschiedliche strategische Konzepte zur Unternehmensführung im Spannungsfeld von finanzieller Wertorientierung und werteorientierter Unternehmensführung. Durch Heterogenität der Gruppenmeinungen und Standpunkte in diesen Diskussionen wird die Konflikt- und Kritikfähigkeit geschult.

Persönliche Kompetenz

Die vorgestellten Konzepte und die Unternehmensbeispiele ermöglichen einen großen Interpretationsraum für mögliche Lösungsalternativen. Jeder Studierende muss eigenständig Strategiemöglichkeiten der Unternehmensführung entwickeln und die Auswirkungen reflektieren. Die Studierenden haben zudem ein Startup-Mindset, das sie befähigt disruptive Problemstellungen zu erfassen und nutzerzentrierte Lösungen



zu entwickeln. Im Fall einer eignen Geschäftsidee oder Problemstellung konnten Sie ihr Verständnis für den Nutzer erweitern.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Alle Studiengänge der Fakultät

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

keine

Inhalt

Der Kurs baut auf den Grundlagen der Unternehmensführung auf und motiviert die Studierenden, ihre Kenntnisse auf konkrete Fallbeispiele der Unternehmensführung zu übertragen. Dabei kommen analytische Instrumente und Lösungsansätze aus dem Bereich Unternehmensführung in verschiedenen unternehmerischen Funktionen zum Einsatz. Ferner werden die unternehmerischen Entscheidungswege und die Konsequenzen unternehmerischen Handelns mit Fokus auf Unternehmen der Gesundheitsbranche aufgezeigt.

- o Grundbegriffe und System der Unternehmensführung
- o Verknüpfung mit der Normativen Unternehmensführung
- o Wertorientierte Unternehmensführung
- o Marktorientierte Unternehmensführung
- o Ressourcenorientierte Unternehmensführung
- o Strategieimplementierung
- o Führung des Wandels
- o Innovationsstrategien

Lehr- und Lernmethoden

Vorlesung mit Übungen, Seminar, Schreibwerkstatt, Präsentationen, Diskussionen

Vermittlung der Grundlagen durch fallbezogene Darstellung.

Systematische Darstellung der Theorie mit Methodentransfer, Schaubildern und Fallbeispielen.

Vorlesung im seminaristischen Stil, Gruppenarbeiten, Gruppenpräsentationen, Übungen, Gruppenarbeit, Selbststudium mit Materialien auf i-Learn (Moodle)



Besonderes

Selbststudium mit Materialien auf i-Learn

Einreichung von Übungsaufgaben

Gastvorträgen von Unternehmen aus der Berufsgruppe

Empfohlene Literaturliste

Koch, Wolfgang / Wegmann, Jürgen (2002):

Praktiker-Handbuch Due Diligence, Analyse mittelständischer Unternehmen, 2. überarbeitete und aktualisierte Auflage,

Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart 2002.

Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)-Akademie, (2004):

Finanzierungsmöglichkeiten der KfW bei Unternehmensübernahmen und –beteiligungen, Fachvortrag,

Frankfurt a. M. 2004, S. 32-34.

Laible, Thomas (2004):

Unternehmensbewertung und Kaufpreisgestaltung, Fachver-anstaltung der KfW-Akademie, Frankfurt a. M. 2004.



M-16 PERSONALMANAGEMENT

Modul Nr.	M-16
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Thomas Bartscher
Kursnummer und Kursname	M3105 Personalmanagement und Personaldiagnostik
Lehrende	Birgit Nistler
Semester	3
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Im Gesamtkontext des Managements hat sich das Verständnis über Personalführung und Personalmanagement in den vergangenen Jahrzehnten stark verändert. Die stetig steigenden Herausforderungen und Erwartungen, denen sich Unternehmen angesichts des globalen Wettbewerbs, der technologischen Entwicklungen (insbesondere: Digitalisierung & KI) und nicht zuletzt aufgrund der demografischen Entwicklung heute gegenüber sehen, erfordern zunehmend ein antizipativ agierendes und nicht lediglich reagierendes Personalmanagement. Insoweit ist die feststellbare Entwicklung von einem rein administrativen und verwaltungsorientierten Geschäftsfeld hin zu einem Mehrwert stiftenden, strategisch bedeutsamen Handlungsfeld innerhalb der Unternehmensführung nur konsequent. Ein fundierter, wissenschaftstheoretischer Bezugsrahmen ist bei der Ausgestaltung dieser Managementfunktion von zentraler Bedeutung.

So ist u.a. die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Mitarbeiter eines Unternehmens eine der zentralen Grundlagen für die Unternehmensentwicklung. Sie kann zum Differenzierungskriterium im Wettbewerb mit anderen Unternehmen werden. Führungskräfte können wesentliche Beiträge zur Erschließung dieses Potenzials leisten, wenn es ihnen gelingt, Führungs- und Arbeitsbeziehungen kompetent zu gestalten. Voraussetzung für die Gestaltung letzterer ist die Fähigkeit, die Komplexität aufeinander bezogener Wahrnehmungen, Erwartungen und Handlungen in Organisationen zu erkennen, zu beschreiben und zu verstehen. Aus



diesem Grund werden die Studierenden mit sozialwissenschaftlichen Bezugsrahmen und grundlegenden führungstheoretischen und personalpsychologischen Konzepten vertraut gemacht. Letztere bilden die Basis für die Erkenntnis, dass Mitarbeiter und Führungskräfte zwangsläufig mit vielfältigen und häufig gegensätzlichen Erwartungen konfrontiert werden und kreativ mit Rollen-dilemmata umgehen müssen. Die Theorien fördern die Kompetenz, die Mitarbeitenden- und Führungsrolle zu reflektieren, Sensibilität für die Wirkung eigener Handlungen zu entwickeln und Verantwortung für deren Konsequenzen zu übernehmen.

Um ein differenziertes Verständnis von Leistungszusammenhängen in Unternehmen zu gewinnen, ist es nötig, die individuelle und interaktionsbezogene Perspektive durch einen umfassenden Ansatz zur Analyse und Gestaltung von Organisationsstrukturen, Prozessen, den darin arbeitenden Personen und deren Aufgaben zu ergänzen. Ebenso sind hierbei die Grundzüge des Individualarbeitsrechts (Vertragsanbahnung, Arbeitsvertrag, Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Kündigungsschutz) und wesentliche Grundzüge des kollektiven Arbeitsrechts, insbesondere Betriebsverfassungs- und Tarifvertragsrecht, zu berücksichtigen.

Nach Absolvieren des Moduls *Personalmanagement und -diagnostik* haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

Fachkompetenz

- o Die Studierenden haben einen Überblick über das Personalmanagement gewonnen.
- o Sie haben sich einen wissenschaftstheoretischen Bezugsrahmen bezüglich des Personalmanagements und der Personaldiagnostik erarbeitet.
- o Der thematische Kontext ist Ihnen vertraut.
- o Sie kennen die unterschiedlichen Perspektiven mit Blick auf „Personal“.
- o Die Akteure des Personalmanagements können Sie benennen und zuordnen.

Methodenkompetenz

- o Sie wissen um die Bedeutung der Personalkapazitätsplanung als strategisches Planungsinstrument.
- o Die Wege der Personalrekrutierung (intern und extern) sind Ihnen bekannt.
- o Die Personaldiagnostik und das Controlling im Recruiting können Sie beschreiben.
- o Sie wissen um die Bedeutung der Personalentwicklung und können diese definieren.
- o Sie können die Personalentwicklung und die hierbei verwendbaren Instrumente der Personaldiagnostik in den unternehmerischen Kontext einordnen.



- o Sie wissen um die Bedeutung des Personalcontrollings und der Evaluation von Bildungsmaßnahmen.
- o Sie können die Notwendigkeiten benennen, die zu Maßnahmen von Personalanpassungen führen.
- o Sie wissen um die besondere Bedeutung eines Trennungsmanagements und die hierbei verwendbaren Instrumente der Personaldiagnostik.
- o Ihnen ist die besondere Funktion der Führungskräfte bewusst.
- o Sie können den Begriff Führung beschreiben und wissen, wodurch sich Ansätze zur Messung des Führungserfolgs unterscheiden.
- o Ihnen ist die Entstehung unseres heutigen Arbeitsrechtes bekannt.
- o Die Maßnahmen innerhalb des Arbeitskampfes wie Streik und Aussperrung haben Sie kennengelernt.
- o Sie haben die Kündigung und die damit verbundenen Fristen kennengelernt.
- o Die ordentliche und außerordentliche Kündigung können Sie unterscheiden.
- o Sie können den Zusammenhang zwischen Personalmanagement und Digitalisierung herstellen.
- o Der Begriff „New Work“ oder „Arbeit 4.0“ ist Ihnen vertraut.
- o Ihnen ist der Begriff „Agilität“ bekannt.
- o Sie wissen um die Bedeutung der neuen Arbeitswelt.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Das Modul Führungsverantwortung und psychische Gesundheit und das Kompetenzfeld: Digitalisierung im Gesundheits- und Sozialwesen können auf den Erfahrungen der Studenten im vorliegenden Modul aufbauen.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Keine

Inhalt

1. Grundlegende Entwicklungen im Personalmanagement
2. Wissenschaftstheoretische Aspekte des Personalmanagements
3. Ökonomische Ansätze des Personalmanagements



4. Lebenszyklusorientierte Handlungsfelder des Personalmanagements
5. Performanz Management & Personaldiagnostik
6. Führungs-, motivations- und beziehungstheoretische Ansätze
7. Personalpsychologische und -diagnostische Ansätze
8. Führung: Rolle und Aufgabe der Mitarbeitenden & der Führungskraft
9. Individual- & Kollektives Arbeitsrecht

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht, Fallstudien, Aufarbeiten und Darstellen personalmanagementbezogener und personaldiagnostischer Konzepte

Besonderes

VHB-Kurs: Einführung in das Personalmanagement

Empfohlene Literaturliste

Bartscher, T., Nissen, R. (2017): Personalmanagement. Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis, 2. Auflage, München.

Bartscher, T., Nissen, R., Waldmann, R. (2018): vhb-Modul, Einführung in das Personalmanagement.

Dütz, W., Thüsing, G. (2018): Arbeitsrecht, 23. Auflage, München.

Kanning, U.P.: Standards der Personaldiagnostik: Personalauswahl professionell gestalten, Göttingen 2018

Schuler, H. (Hrsg.): Lehrbuch der Personalpsychologie, 3. Auflage, Göttingen 2014

Weibler, J., Endres, S. (2016): Personalführung, 3. Auflage, München.



M-17 ORGANISATIONSANALYSEN UND -ENTWICKLUNG

Modul Nr.	M-17
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Thomas Bartscher
Kursnummer und Kursname	M3106 Organisationsanalysen und -entwicklung
Lehrende	Julia Punk
Semester	3
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Im Gesamtkontext des Managements hat sich das Verständnis über Organisation und Organisationsgestaltung in den vergangenen Jahrzehnten stark verändert. Die stetig steigenden Herausforderungen und Erwartungen, denen sich Unternehmen angesichts des globalen Wettbewerbs, der technologischen Entwicklungen (insbesondere: Digitalisierung & KI) und nicht zuletzt aufgrund der demografischen Entwicklung heute gegenüber sehen, erfordern zunehmend eine antizipativ agierende und nicht lediglich reagierende Organisationsentwicklung. Ein fundierter, wissenschaftstheoretischer Bezugsrahmen ist bei der Ausgestaltung dieser Managementfunktion von zentraler Bedeutung.

In diesem Zusammenhang werden unterschiedliche Anforderungen an die Gestaltung und Steuerung der damit einhergehenden Innovationen und Transformationen gestellt. Gerade bei strategisch induzierten Anpassungsprozessen ist es erforderlich, dass Führungskräfte und Mitarbeiter frühzeitig in den Veränderungsprozess eingebunden werden und diesen auch aktiv mitgestalten. Deren Mitarbeit ist hierbei meist auf die Umgestaltung von operativen Arbeitsabläufen ausgerichtet und auf die in diesem Zusammenhang erforderliche Anpassung ihrer Kompetenzen und Verhaltensweisen. Daneben ist es für den erfolgreichen Verlauf eines Transformationsprozesses hilfreich, wenn ausgewählte Führungskräfte und Mitarbeiter bereits frühzeitig in die Analyse- und Konzeptentwicklungsphase



eingebunden werden können und auch in der Führung, Steuerung und Implementierung des Transformationsprozesses eine aktive Rolle einnehmen.

Nach Absolvieren des Moduls *Organisationsanalysen und -entwicklung* haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

Fachkompetenz

- o Die Studierenden haben einen Überblick über das Innovationsmanagement und die Organisationsentwicklung gewonnen.
- o Sie haben sich einen wissenschaftstheoretischen Bezugsrahmen bezüglich des Innovationsmanagements und der Organisationsentwicklung erarbeitet.
- o Der thematische Kontext ist Ihnen vertraut.
- o Sie kennen Konzepte des Innovations-, des Transformations- und des Change-Managements, sowie der Organisationsanalyse/-diagnostik.
- o Synonyme dieser Begriffe sind Ihnen bekannt.
- o Sie kennen die Wirkung von Veränderungen auf Mitarbeiter.

Methodenkompetenz

- o Die einzelnen Phasen der Veränderungen können Sie benennen und beschreiben.
- o Sie können das Erleben der Mitarbeiter in Veränderungsprozessen einordnen.
- o Sie können die Themenbereiche des „Organizational Behavior“ diesbezüglich zuordnen.
- o Sie kennen die Kernaussagen grundlegender Kommunikationsmodelle.
- o Sie wissen, wie Gesprächsführungstechniken (aktives Zuhören, Metakommunikation und Feedback) im beruflichen Kontext anzuwenden sind.
- o Die Studierenden haben einen Einblick in die wissenschaftstheoretischen und empirischen Ansätze zur Erklärung des sozialen Systems der Unternehmensführung.

Personale Kompetenz

- o Sie setzen sich kritisch mit den Ergebnissen der verhaltenswissenschaftlichen und organisationstheoretischen Forschung auseinander.
- o Sie zeigen ein vertieftes Verständnis menschlichen Erlebens und Handelns in Organisationen.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen



Das Modul Führungsverantwortung und psychische Gesundheit und das Kompetenzfeld: Digitalisierung im Gesundheits- und Sozialwesen können auf den Erfahrungen der Studenten im vorliegenden Modul aufbauen.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Keine

Inhalt

1. Grundlegende Entwicklungen im Innovationsmanagements und der Organisationsentwicklung
2. Wissenschaftstheoretische Aspekte der Organisationstheorie
3. Digitalisierung, Transformation und Innovation
4. Organisationsentwicklung: Kultur & Verhaltensmuster & Gruppendynamik
5. Organisationsentwicklung: Prozess & Analyse/Diagnostik & Architektur
6. Organisationsentwicklung: Evaluation & Supervision
7. Best Practice & Hot TOPIC´s

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht, Fallstudien, Aufarbeiten und Darstellen von Konzepten der Organisationsentwicklung

Besonderes

VHB-Kurs: Grundlagen der Organisation

Empfohlene Literaturliste

Bartscher, T., Nissen, R. (2019): Change Management. Die digitale Arbeitswelt mitgestalten, Freiburg/München

Bartscher, T., Nissen, R. (2017): Personalmanagement. Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis, 2. Auflage, München.

Bartscher, T., Nissen, R. (2017): vhb-Modul, Grundlagen der Organisation.

Gairing, F.: Organisationsentwicklung: Geschichte - Konzepte – Praxis, München 2017

Kieser, A., Ebers, M. (Hrsg.) (2014): Organisationstheorien, 7. Auflage, Stuttgart 2017

Mintzberg, H. (2009): Managing. San Francisco, USA.



Schreyögg, G. (2016): Grundlagen der Organisation: Basiswissen für Studium und Praxis, 2. Auflage, Wiesbaden

Vahs, D. (2015): Organisation: Ein Lehr- und Managementbuch, 9. Auflage, Stuttgart

Vahs, D., Brem, A. (2015): Innovationsmanagement, 5. Auflage, Stuttgart.

Werner, C., Elbe, M. (Hrsg.) (2013): Handbuch Organisationsdiagnose, München.



M-18 FINANZ- UND INVESTITIONSMANAGEMENT

Modul Nr.	M-18
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Thomas Geiß
Kursnummer und Kursname	M4101 Finanz- und Investitionsmanagement
Lehrende	Prof. Dr. Thomas Geiß
Semester	4
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Virtueller Anteil: 30 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Qualifikationsziele

Das Modul ist für Unternehmen zwangsläufig und elementar. Finanzmanagement hat wichtige Planungs-, Kontroll- und Steuerungsfunktionen und Kompetenzen in diesen Bereichen sind auch bei mittelständischen Unternehmen für eine zielorientierte Unternehmensführung unerlässlich.

Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls folgende Lernziele erreicht:

Fachkompetenz: Die Studierenden haben das unverzichtbare Wissen für den Umgang mit Eigenkapital- und Fremdkapitalgebern erworben. Sie erkennen die Bedeutung der Innenfinanzierung und können die einzelnen Varianten der Innenfinanzierung beurteilen. Sie kennen und verstehen die wichtigsten Finanzprodukte, Investitionsrechenverfahren sowie die Grundzüge der Finanz- und Investitionsplanung. Sie können eigenständig einfachere Wirtschaftlichkeitsberechnungen (Alternativenvergleiche) und Risikoanalysen durchführen. Sie sind in der Lage Kreditgespräche mit Finanzdienstleistern zu führen, und können Bonitätsprüfung, Rating, Sicherheitenbewertung vorbereiten.



Sozialkompetenz: Die Studierenden verfügen über einen Einblick in die Lösung von Problemen durch Team- bzw. Gruppenarbeit.

Methodenkompetenz: Die Studierende verfügen über ausreichend grundlegende Methodenkenntnisse, um Finanzprodukte zu bewerten, verschiedene Wirtschaftlichkeitsberechnungen und Investitionsrechnungen anzuwenden und deren Ergebnisse zu beurteilen.

Persönliche Kompetenz: Die Studierenden sind durch das Behandeln gängiger Finanz- und Investitionsmanagementfragen zum Treffen von Entscheidungen sowie zum weiterführenden Selbststudium befähigt.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Alle Studiengänge der Fakultät

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

keine

Inhalt

Finanzen & Investment

20. Forschungsansätze in der Finanzwirtschaft (Finanzierungstheorien)

21. Aufgaben und Funktion von Finanzierung

- 21.1. Innenfinanzierung (Varianten und Voraussetzungen)
- 21.2. Außenfinanzierung (Varianten der Eigen- und Fremdfinanzierung)
- 21.3. Gestaltung der Kapitalstruktur
- 21.4. Rolle der Finanzmärkte und geldpolitische Rahmenbedingen für die Kapitalbeschaffung
- 21.5. Kreditgespräch und Bonitätsprüfung (Rating)
- 21.6. Einführung in Cash-Management
- 21.7. Wirtschaftlichkeitsberechnung bei Finanzprodukten und Investition
- 21.8. Gestaltungsmöglichkeiten von Finanzkontrakten und ihre betriebliche Nutzung (Optimierungsstrategien)

22. Investitionsplanung und Investitionsrechnung

- 22.1. Aufbau der Investitionsplanung



22.2. Beurteilung verschiedener Investitionsrechenverfahren

4. Einsatz von Instrumenten zur Begrenzung von Zins-, Währungs- und sonstigen Preisrisiken im Unternehmen (Optionen, Futures, Swaps und dgl.)

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht mit Diskussionen,

Kurzpräsentationen sowie Fallbeispielbearbeitung und Durchführung von Wirtschaftlichkeitsberechnungen/ Investitionsrechnungen. Fragebogen und Rechenbeispiele auch zum Selbsterarbeiten

Empfohlene Literaturliste

Grundlagenliteratur:

- o Olfert, Klaus/Reichel, Christopher: Kompakt-Training Investition, Kiehl Verlag, 7. Auflage, Ludwigshafen 2015
- o Olfert, Klaus/Reichel, Christopher: Kompakt-Training Finanzierung, Kiehl Verlag, 9. Auflage, Ludwigshafen 2017
- o Louis Perridon, Manfred Steiner, Andreas Rathgeber: Finanzwirtschaft der Unternehmen, 17. Auflage, München 2017

Weiterführende Literatur:

- o H. K. Baker, G. E. Powell: Understanding Financial Management – A Practical Guide, 2005
- o Matthias Übelhör/Christian Warns (Hrsg.), Basel II, Auswirkungen auf die Finanzierung, Unternehmen und Banken im Strukturwandel, PD-Verlag 2004
- o Robert W. Kolb, Futures, Options and Swaps, 2003 (4. Ed.), Part 10 and 19
- o Steven Allen: Financial Risk Management, Hoboken (New Jersey) 2013, Chapter 1, 2 and 6
- o Deutsche Bundesbank: Entwicklung der Unternehmensfinanzierung im Euroraum seit der Finanz- und Wirtschaftskrise, in: Monatsbericht Januar 2018, S. 57 ff.



M-19 GRUNDLAGEN LOGISTIK

Modul Nr.	M-19
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Thomas Geiß
Kursnummer und Kursname	M4102 Grundlagen Logistik
Lehrende	Prof. Dr. Thomas Geiß
Semester	4
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Virtueller Anteil: 30 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Nach Absolvieren des Moduls Logistik haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

Fachliche Qualifikationsziele:

- o Die Studierenden können nach erfolgreichem Abschluss des Moduls die wesentlichen Begriffe der Logistik benennen, definieren und praxisnah erklären
- o Grundlegende Ziele, Elemente und Wirkungsmechanismen von Logistiksystemen analysieren, vergleichen und erläutern.
- o Unterschiedliche Logistik-Konzepte unter Berücksichtigung der Vor- und Nachteile
- o Konzepte zur Analyse, Planung und optimalen Gestaltung von Logistiksystemen im Sinne von ?LEAN? entwerfen und implementieren.
- o Selbstständig Probleme in der Logistik analysieren, Lösungskonzepte entwickeln und geeignete Maßnahmen zur Lean-Umsetzung erarbeiten.
- o Alternativkonzepte kritisch vergleichen, evaluieren, darüber entscheiden und ihre Entscheidungen begründen.



- o Die Studierenden können die grundlegenden Problemstellungen in der Logistik der stationären Versorgung analysieren sowie Lösungskonzepte anwenden.
- o Sie verstehen Logistikaufgaben und Herausforderungen in deutschen Akut-Krankenhaus- und Rehabilitationsunternehmen
- o Sie kennen wichtige Management- und Prozessoptimierungsmethoden und können diese an praktischen Fallbeispielen anwenden

Methodenkompetenz

- o Sie kennen die grundlegenden Logistikmethoden.
- o Die Studierenden können diverse Methoden und Instrumente der Logistik und Produktionswirtschaft anwenden. Sie verstehen die Logistik als kundenorientierte, ganzheitliche, vernetzte Managementfunktion sowie die Dienstleistungs- bzw. Fertigungswirtschaft als betriebliche Funktion.

Sozialkompetenz

- o Die Studierenden verfügen über ein Grundverständnis für den Umgang mit Kunden/Patienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Zielgruppen von Befragungen bzw. Beobachtungen. Die Studierenden sind befähigt, Arbeitsergebnisse (Konzepte) vor einer großen Gruppe fachlich zu begründen (Argumentationskompetenz)

Personale Kompetenz

- o Die Studierenden sind sich der Folgen logistischer und produktionswirtschaftlicher Entscheidungen bewusst und in der Lage, diese in ihr eigenes Wertekonzept einzubauen.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Alle Studiengänge der Fakultät

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

keine

Inhalt

Inhalt

- o Grundlegende Begriffe und Prinzipien der Logistik
- o Anforderungen der Logistik im Gesundheitswesen
- o Lean Production/Service/Lean Management



- o Beschaffungslogistik und Einkauf im Gesundheitswesen
- o Krankenhauslogistik
- o Wesentliche Elemente eines Outsourcing-Prozesses im Gesundheitsunternehmen
- o Krankenhauslogistik: Innovative Strategien für die Ressourcenbereitstellung und Prozessoptimierung im Krankenhauswesen
- o Funktionsbezogene Logistiksysteme
- o Konzeptionelle Gestaltung von Lean Logistiksystemen
- o Technische Systeme in Logistiksystemen
- o Integrative Organisationsgestaltung von Logistiksystemen (einschließlich ethischer Aspekte)
- o Aktuelle Innovationen in der Logistik, insbesondere kundenorientierte Gestaltung im Sinne von Lean Logistics und medizinischer Versorgung

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht mit Diskussionen,

Vortrag des Dozenten mit Diskussionen, Übungsaufgaben

Empfohlene Literaturliste

- o Kummer, S. / Jammernegg, W. / Grün, O.: Grundzüge der Beschaffung, Produktion und Logistik, 3. Aufl., München 2013
- o Schulte, Chr.: Logistik ? Wege zur Optimierung der Supply Chain, 6. Aufl., München 2013
- o Günther, H.-O. / Tempelmeier, H.: Produktion und Logistik, 8. Aufl., Berlin u.a. 2009
- o Baumgarten, H. Logistik-Management, Springer Verlag, 4. Auflage, 2001
- o Heiserich, O.-E. / Helbig, K. / Ullmann, W.: Logistik, 4. Aufl., Wiesbaden 2011
- o Koch, S.: Logistik, Heidelberg 2012 Pfohl, H.-Chr.: Logistiksysteme, 8. Aufl., Heidelberg u.a. 2010
- o Rushton, A. / Croucher, P. / Baker, P.: The Handbook of Logistics and Distribution Management, 5th edition, London u.a. 2014



M-20 GRUNDLAGEN MARKETING

Modul Nr.	M-20
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Thomas Geiß
Kursnummer und Kursname	M4103 Marketing
Lehrende	Prof. Dr. Thomas Geiß
Semester	4
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Virtueller Anteil: 30 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Nach Absolvieren des Moduls Marketings haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

Fachliche Qualifikationsziele:

Die Studierenden verstehen die Bedeutung sowie die Instrumente des Marketings. Sie sind in der Lage, Marktorientierung in der Gesundheitswirtschaft umzusetzen.

Sie lernen, wie Bedürfnisse der Kunden und Patienten in Angebote und Kundennutzen der Anbieter in der Gesundheitswirtschaft transformiert werden.

Die Studierenden verfügen über Grundlagenkenntnisse auf dem Gebiet der Marketingplanung und der Marktbearbeitung.

Die Studierenden kennen die wichtigsten Methoden der (empirischen)

Marktforschung und können diese bei gezielten Fragestellungen beurteilen und einsetzen.

Sie lernen Marketingziele und Marketingstrategien zu entwickeln und für die Anbieter in der Gesundheitswirtschaft als auch für Krankenversicherungen zu entwickeln.

Überfachliche Qualifikationsziele:



Den Studierenden wird die ethische Verantwortung aller Entscheidungen im Gesundheitsbereich bewusst gemacht.

Sie lernen die Notwendigkeit der Nachhaltigkeit aller Marketingaktivitäten.

Es wird auf die Bedeutung der intensiven Abstimmung aller Marketingmaßnahmen mit gesundheitspolitischen Vorgaben hingewiesen.

Methodenkompetenz

- o Die einzelnen Phasen der Veränderungen können Sie benennen und beschreiben.
- o Sie kennen die Kernaussagen grundlegender Kommunikations- und Marketingmodelle.
- o Die Studierenden verfügen über einen Überblick der Instrumente der Marketingplanung und der Marktbearbeitung (Marketing-Mix-Instrumente). Sie beherrschen die grundlegenden Instrumente der empirischen Sozialforschung (Sekundärforschung sowie Primärforschung mit Befragungen und Beobachtungen) und sind mit aktuellen Entwicklungen im Bereich der institutionellen Marktforschung (Panels, Testmärkte etc.) vertraut. Zudem kennen die Studierenden die Veränderungen, die sich durch neue, interaktive Kommunikationstechnologien im Rahmen der Marktforschung ergeben (Social Media Marktforschung).

Sozialkompetenz

- o Die Studierenden verfügen über ein Grundverständnis für den Umgang mit Kunden/Patienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Zielgruppen von Befragungen bzw. Beobachtungen.

Personale Kompetenz

- o Sie setzen sich kritisch mit den Ergebnissen der verhaltenswissenschaftlichen und organisationstheoretischen Forschung auseinander.
- o Die Studierenden sind in der Lage, die Vor- und Nachteile verschiedener Entscheidungsalternativen im Marketing abzuwägen und fundierte Entscheidungen zu treffen

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Alle Studiengänge der Fakultät

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

keine



Inhalt

Inhalt

1. Marketing-Grundlagen

2. Verhalten der Akteure am Gesundheitsmarkt

3. Marketing-Forschung

- o Grundlagen der Marktforschung
- o Generelle Forschungsdesigns
- o Aufbau und Abwicklung von Marktforschungsstudien
- o Sekundär- und Primärforschung
- o Social Media Marktforschung
- o Panel- und Testmarktforschung
- o Auswahlverfahren für Stichproben

4. Marketing-Strategie

5. (Dienst) Leistungspolitik

6. Distributionspolitik

7. Preispolitik am Gesundheitsmarkt

8. Kommunikationspolitik

Theorie und praktische Anwendung im Gesundheitsmarketing, Marketing für ambulante Kliniken und medizinische Versorgungszentren MVZ, Marketing für den 1ten und 2ten Gesundheitsmarkt, Apotheken-Marketing, Arzt-Praxis-Marketing, Krankenhaus-Marketing sowie Krankenkassen-Marketing

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht mit Diskussionen,

Kurzpräsentationen sowie Fallbeispielbearbeitung und Durchführung von Übungen mit Praxispartnern

Empfohlene Literaturliste

- o Bruhn, Manfred, Marketing ? Grundlagen für Studium und Praxis, 11. Auflage 2012



- o Busse, Reinhard/Schreyögg, Jonas/Gericke, Christian (Hrsg.), Management im Gesundheitswesen, 2. Auflage
- o Homburg, Christian, Marketingmanagement: Strategien ?Instrumente ? Umsetzung ? Unternehmensführung, 4. Auflage 2012
- o Meffert, Heribert/Burmann, Christoph, Marketing ? Grundlagen marktorientierter Unternehmensführung,11. Auflage 2012
- o Meffert, Heribert/Bruhn, Manfred, Dienstleistungsmarketing, Grundlagen ? Konzepte ? Methoden, 5. Auflage 2006
- o Simon, H./Fassnacht, M. (2016): Preismanagement. Strategie ? Analyse ? Entscheidung ? Umsetzung. 4. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.



M-21 CONTROLLING

Modul Nr.	M-21
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Thomas Geiß
Kursnummer und Kursname	M4104 Controlling
Lehrende	Prof. Dr. Thomas Geiß
Semester	4
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Virtueller Anteil: 30 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Der Kurs Controlling vermittelt Ihnen ein grundlegendes Verständnis für das Controlling. Zu diesem Zweck werden zunächst die wesentlichen Begrifflichkeiten erklärt, die Entwicklung des Controllings kurz dargestellt sowie die einzelnen Funktionen des Controllings erläutert. Darauf aufbauend wird der Gegenstand des Controllings näher betrachtet, in dem das Controlling im Kontext der Unternehmensziele analysiert und von den Systemen des internen Rechnungswesens abgegrenzt wird. Des Weiteren wird anhand der in der Betriebswirtschaftslehre anerkannten Controlling-Konzeptionen ein Verständnis für die Rolle des Controllings ? und somit auch für die Rolle des Controllers ? in einem Unternehmen geschaffen. Nach Absolvieren des Moduls Controlling haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

Fachliche Qualifikationsziele:

Die Studierenden haben nach Abschluss des Moduls weiterführende Kenntnisse über theoretische und praktische Rahmenbedingungen des operativen und strategischen Controllings.

Darüber hinaus können die Studenten inhaltliche Schwerpunkte angrenzender sowie interdisziplinärer Fachgebiete definieren und in den Gesamtkontext einordnen (v.a. gegenüber Finanzbuchführung und Kostenrechnung).



Die Studierenden sind des Weiteren befähigt, Risikomanagement, Corporate Governance und Compliance in den betrieblichen Ablauf einzuordnen und in Grundzügen anzuwenden.

Die Studierenden erfahren die Besonderheiten des Controllings und Risikomanagements in der Gesundheitswirtschaft ggü. der ?freien? Wirtschaft, insbesondere die einschlägigen gesetzlichen Regelungen.

Insgesamt sollen die Studenten durch die Teilnahme an dem Modul in die Lage versetzt werden, unternehmensindividuelle Konzepte für ein ganzheitliches wertorientiertes Controlling beurteilen, erstellen und implementieren zu können.

Methodenkompetenz

- o Die verschiedenen Instrumente an Beispielen einüben und im Rahmen von Fallstudien entwickeln, diskutieren und präsentieren
- o Wissenschaftliche Literatur analysieren und diskutieren
- o Die Studierenden können die Methoden zur Gewinnermittlung anwenden und sind befähigt, handelsrechtliche Jahresabschlüsse zu analysieren sowie ein Controllingsystem aufzubauen

Sozialkompetenz

- o Übersichtliches und strukturiertes Arbeiten lernen sowie analytisches Denken und arbeiten
- o Die Studierenden können im Team arbeiten und sind in der Lage, ihren Standpunkt mithilfe betriebswirtschaftlicher Argumentationen dazustellen und zu begründen. Sie sind in der Lage, ihre Meinungen in Diskussionen strukturiert und überzeugend vorzustellen.

Personale Kompetenz

- o Die Studierenden können Sachverhalte erklären und gemeinsam diskutieren sowie individuell und gemeinsam Lösungen erarbeiten.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Alle Studiengänge der Fakultät

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

keine

Inhalt



1. Definition und Aufgaben des Controllings allgemein
Definition von Controlling; Aufgaben Informationsversorgung /Planung / Kontrolle; Unterscheidung strategisches und operatives Controlling
2. Besonderheiten des Controllings in der Gesundheitswirtschaft
Klärung der Besonderheiten in der Gesundheitswirtschaft versus der ?freien? Wirtschaft.
3. Informationsbeschaffung: internes und externes Rechnungswesen
Finanzbuchführung und Kostenrechnung als Informationsquellen des Controllers; Besonderheiten der gesetzlichen Regelungen im Gesundheitswesen.
4. Informationsweitergabe: Kennzahlen und Berichtswesen
Aufbereitung von Informationen in Berichten; Klärung von verschiedenen Kennzahlenarten und deren Bedeutung im Controlling.
5. Aufgaben und Instrumente des operativen Controllings
Ausgestaltung des operativen Controllings; Hauptaufgaben - Budgeterstellung und ?kontrolle (Abweichungsanalysen, Benchmarking, Target Costing)
6. Aufgaben und Instrumente des strategischen Controllings
Ablauf des strategischen Controllings; Instrumente der Umwelt (z.B. Branchenstrukturmodell) und Unternehmensanalyse (z.B. Wertkette); Strategiebildung (z.B. 3 Alternativen von Porter; Portfolio-Analyse)
7. GRC (Governance, Risk, Compliance)
Interne Steuerung durch Risikomanagement, Corporate Governance und Compliance.

Lehr- und Lernmethoden

Die Lehrmaterialien enthalten Skripte, Video-Vorlesungen, Übungen, Podcasts, (Online-) Tutorien und Fallstudien, Seminaristischer Unterricht mit Diskussionen

Empfohlene Literaturliste

- o Weber, J./Schäffer, U. (2016): Einführung in das Controlling. 15. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- o Baum/Coenenberg/Günther: Strategisches Controlling, 5.Auflage, Schäffer-Poeschel, 2013.
- o Hentze/Kehres: Kosten- und Leistungsrechnung in Krankenhäuser: Eine systematische Einführung, 5. Auflage, Kohlhammer, 2007.
- o Hentze/Kehres (Hrsg.): Krankenhaus-Controlling, 4. Auflage, Kohlhammer, 2010.
- o Horváth: Controlling, 12. Auflage, Vahlen, 2011.
- o Kaplan/Norton: Balanced Scorecard, Schäffer-Poeschel, 1997.



- o Keun/Prott: Einführung in die Krankenhaus Kostenrechnung, 6. Auflage, Gabler Verlag, 2006.



M-22 ALLGEMEINES WAHLPFLICHTFACH

Modul Nr.	M-22
Modulverantwortliche/r	Tanja Mertadana
Kursnummer und Kursname	M4105 AWP
Lehrende	Dozenten/innen für AWP und Sprachen, vhb
Semester	4
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	2
ECTS	2
Workload	Präsenzzeit: 30 Stunden Selbststudium: 30 Stunden Gesamt: 60 Stunden
Prüfungsarten	PStA, Prüfung Sprachenzentrum / AWP, schr. P. 60 Min.
Dauer der Modulprüfung	60 Min.
Gewichtung der Note	2/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Durch das AWP-Modul erwerben Studierende Kenntnisse und Fertigkeiten in Themenbereichen, die über den gewählten Studiengang hinausgehen.

Studierende können sowohl Präsenzkurse als auch Kurse der virtuellen Hochschule Bayern (VHB) auswählen. Die Studierenden können in folgenden Bereichen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben:

- o in einer oder mehreren Fremdsprachen (Sprachkompetenz)
- o im didaktisch-pädagogischen Bereich (Methodenkompetenz)
- o im gesellschaftswissenschaftlichen Bereich (Sozialkompetenz)
- o im psychologisch-soziologischen Bereich (Sozialkompetenz)
- o im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich (Fachkompetenz)
- o im philosophisch-sozialethischen Bereich (Persönliche Kompetenz)
- o im betriebswirtschaftlichen Bereich

Die Studierenden können innerhalb des Wahlpflichtangebotes ihre Kurse selbst auswählen und so neigungsorientiert die Kenntnisse vertiefen.



Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Alle Studiengänge der Fakultät

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Für weiterführende Sprachkurse muss die geforderte Sprachkompetenz vorliegen (durch z.B. erfolgreiche Belegung eines niedrigeren Niveaus).

Allgemeinwissenschaftliche Wahlpflichtfächer dürfen keine inhaltlichen Überschneidungen mit dem eigenen Studiengang haben.

Inhalt

Die konkreten Inhalte können der entsprechenden Kursbeschreibung entnommen werden.

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht, Übung

Besonderes

Kursspezifische Besonderheiten können der entsprechenden Kursbeschreibung entnommen werden.

Empfohlene Literaturliste

Literaturempfehlungen können der entsprechenden Kursbeschreibung entnommen werden.



M-23 GESUNDHEITS- UND SOZIALÖKONOMIE

Modul Nr.	M-23
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Thomas Geiß
Kursnummer und Kursname	M4106 Gesundheits- und Sozialökonomie
Lehrende	Dr. Robert Seitz
Semester	4
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 150 Stunden Gesamt: 210 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Das Modul soll die Studierenden in die Lage versetzen, die grundlegenden ökonomischen Zusammenhänge im Gesundheitswesen zu erkennen und zu beurteilen sowie deren spezifische Anwendung im Bereich der Gesundheitswirtschaft. Sie erlernen und analysieren politische, rechtliche und ökonomische Rahmenbedingungen und Normsetzungen sowie organisatorische und institutionelle Strukturen der gesundheitlichen Versorgung der Bevölkerung. Die Ergebnisse dieser Analysen können sie auf die Steuerung von Ressourcen und die Planung und Entwicklung der Versorgung anwenden. Sie sind in der Lage, unterschiedliche Steuerungsmechanismen und Vergütungsstrukturen in ihren Wirkungen auf die Versorgung zu vergleichen und zu bewerten. Medizinische Leistungen müssen wirksam und wirtschaftlich erbracht und nur im notwendigen Umfang in Anspruch genommen werden. Zentraler Bestandteil ist die Anwendung der Methodik der gesundheitsökonomischen Evaluation sowie die Kenntnis der Methoden der evidenzbasierten Medizin (EbM).

Nach Absolvieren des Moduls Gesundheitsökonomie haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

Übergeordnete Zielstellung

Das Modul ermöglicht den Ausbau methodischer Kompetenz. Die Studierenden können selbständig eine praxisrelevante, wissenschaftliche Fragestellung entwickeln,



bearbeiten und strukturiert kommunizieren. Die Studierenden kennen die Grundlagen der Übertragbarkeit mikroökonomischer Analyseinstrumente auf das Gesundheitswesen. Im Vordergrund steht die Analyse von Bedarfs- und Nachfragetheorien sowie Angebotsbedingungen. Die Studierenden skizzieren die Grundlagen der gesundheitsökonomischen Evaluation einschließlich der verschiedenen Studienformen. Die Gesundheitsökonomie gibt dem Management in Gesundheitsorganisationen den Rahmen, Märkte, Wettbewerb, Verhalten, Risiko und Unsicherheit in komplexen Gesundheitssystemen zu verstehen und ist damit Basismodul für Folgemodule aller Ausprägungen im Studium.

Fachkompetenz:

Die Studierenden verstehen die Gesundheitsökonomie als Grundlage für volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Entscheidungen in der Gesundheitswirtschaft. Die Studierenden lernen die Grundprinzipien der gesundheitsökonomischen Evaluation und die Einteilung in direkte, indirekte und intangible Kosten. Sie kennen und verstehen die theoretischen Grundlagen und Methoden der Gesundheitsökonomie und sind in der Lage, diese spezifisch auf die vielfältigen Herausforderungen der Gesundheitswirtschaft anzuwenden. Sie nutzen das erworbene Wissen über Werkzeuge und Methoden der Gesundheitsökonomie, um die Auswirkungen der institutionellen Ausgestaltung der Gesundheitssysteme auf Angebot und Nachfrage nach Gesundheitsleistungen zu eruieren. Sie sind befähigt, verschiedene Leistungen, Vergütungsstrukturen und Steuerungsmechanismen in ihren Wirkungen auf die Gesundheitsversorgung zu bewerten und gesundheitsökonomische Schlussfolgerungen abzuleiten. Sie sind in der Lage, die Analyseergebnisse zur Steuerung von limitierten Ressourcen in der Gesundheitswirtschaft auf Systemebene und durch einzelwirtschaftliche Akteure zu nutzen. Sie entwickeln folglich das Know-How, die Planung und Entwicklung der Versorgung anhand ausgewählter Managementinstrumente bei gegebenen Rahmenbedingungen zu optimieren.

Methodenkompetenz:

Sie können vergleichende und nicht-vergleichende Methoden, wie z.B. Kosten-Kosten-Vergleich bis zum Kosten-Nutzwert-Vergleich anwenden. Die Studierenden setzen sich mit wissenschaftlichen Texten zur jeweiligen Thematik auseinander und führen Gruppen- und Einzelarbeiten mit dem Ziel der Kurzpräsentation im Plenum durch

Personale Kompetenz:

Die Studierenden können die ethischen und moralischen Fragestellungen einer Ökonomisierung im Gesundheitswesen thematisieren und kritisch diskutieren

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Das Modul finden Anwendung in verschiedenen Modulen und Projekten des Vertiefungsstudiums



Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Kenntnisse im wissenschaftlichen Arbeiten, und Methoden der empirische Sozialforschung

Inhalt

Lehrinhalte sind insbesondere:

- o Aufgaben und Ziele der Gesundheitsökonomie, Grundlegende Begriffe
- o Institutionen der Kosten- und Nutzenbewertung im deutschen Gesundheitswesen
- o Rationalisierung und Rationierung
- o Ziele der Gesundheitsökonomie
- o Kritische Diskussion des ökonomischen Ansatzes im Gesundheitswesen
- o Evidenz-basierte Medizin (EbM)
- o Bewertung unterschiedlicher Studiendesigns
- o Grade der Evidenz
- o Leitlinien und Behandlungspfade
- o Mikroökonomische Analysen des Marktes für Gesundheitsdienst-leistungen
- o Erfassung von Strukturen, Prozessen und Ergebnissen der Dienstleistungserstellung

Lehr- und Lernmethoden

Vermittlung der Grundlagen durch fallbezogene Darstellung. Systematische Darstellung der Theorie mit Methodentransfer, Schaubildern und Fallbeispielen. Vorlesung im seminaristischen Stil, Gruppenarbeiten, Gruppenpräsentationen. Vorlesung, Selbststudium mit Materialien auf i-Learn (Moodle)

Besonderes

Selbststudium mit Materialien auf i-Learn, Einreichung von Übungsaufgaben

Empfohlene Literaturliste

- o Amelung, Volker E. (2012): Managed Care. Neue Wege im Gesundheitsmanagement, 5. Auflage. Wiesbaden: Gabler



- o Schöffski, Oliver/Schulenburg, J.-Matthias (Hrsg.) (2012):
Gesundheitsökonomische Evaluationen, 4. Vollständig überarbeitete Auflage.
Berlin/Heidelberg: Springer
- o Porzsolt, F., Williams, A.R., Kaplan, R.M.: Klinische Ökonomik, Landsberg am Lech,
2003
- o Breyer, Friedrich/Zweifel, Peter/Kifmann, Mathias (2013):
Gesundheitsökonomik, 6., vollständig erweiterte und überarbeitete Auflage Auflage.
Berlin/Heidelberg/New York:Springer
- o Lauterbach, K., Lungen, M., Schrappe, M.: Gesundheitsökonomie und Evidence
based Medicine, Schattauer, Stuttgart, 2010
- o IQWiG Methodenpaier, <http://www.iqwig.de>
- o Hannoveraner Konsens ? Deutsche Empfehlungen zur
gesundheitsökonomischen Evaluation unter <http://www.ifeg.de>
- o Martschinke, Belinda: The Benefit for Patients From a Value-based Perspective. A
Critical Reflection With Particular Attention to Early Benefit Assessment and Patient
Coaching, Schriftenreihe Gesundheitswissenschaften, Band 20, Hamburg, 2018,
- o Schwärzler, M.C. und B.Legler (2017),Der ökonomische Fußabdruck der
Gesundheitswirtschaft in Deutschland nach ?EuropäischesSystem
Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen?(ESVG) 2010.Analyse der
volkswirtschaftlichen Bedeutung für Wirtschafts-wachstum, Arbeitsmarkt und
Außenhandel 2000 bis 2015,München,

Journals:

- o The Journal of the American Medical Association (JAMA)
- o British Medical Journal (BMJ)
- o The New England Journal of Medicine (NEJM)



M-24 GESUNDHEITS- SOZIAL- UND FÖRDERLEISTUNGEN

Modul Nr.	M-24
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Thomas Geiß
Kursnummer und Kursname	M4107 Gesundheits- Sozial- und Förderleistungen
Lehrende	Jürgen Beck
Semester	4
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Virtueller Anteil: 30 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Nach Absolvieren des Moduls Qualifikationsziele des Moduls haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

Fachliche Qualifikationsziele:

Die Studierenden haben nach Abschluss des Moduls weiterführende Kenntnisse.

Darüber hinaus können die Studenten inhaltliche Schwerpunkte angrenzender sowie interdisziplinärer Fachgebiete definieren und in den Gesamtkontext einordnen

Die Studierenden sind des Weiteren befähigt, in den betrieblichen Ablauf einzuordnen und in Grundzügen anzuwenden.

Methodenkompetenz

- o Die Studierenden erkennen Betriebsbesuche und -analysen als Quelle der Information über Arbeitgeberanliegen. Sie kennen Aufgaben, Abläufe und Leistungen, die bei der AG-orientierten Vermittlung relevant sind und können



daraus Konsequenzen im Hinblick auf die Ausbildung beraterischer Kompetenz ziehen.

- o Die Studierenden sollen das Konzept Case Management, seine Funktionen und seine Herkunft kennen, die arbeitsmarktpolitische Funktion und Förderleistung des beschäftigungsorientierten Fallmanagements(bFM) verstehen

Sozialkompetenz

- o Übersichtliches und strukturiertes Arbeiten lernen sowie analytisches Denken und arbeiten
- o Kommunikationsfähigkeit, Situationsgerechtes Auftreten, Teamfähigkeit, Selbständigkeit, Kritikfähigkeit Interesse, Lernbereitschaft, Zeit- und Selbstmanagement, positive Werte und Einstellungen, Empathie, Selbstreflexion.
- o Die Studierenden können im Team arbeiten und sind in der Lage, ihren Standpunkt mithilfe Argumentationen dazustellen und zu begründen. Sie sind in der Lage, ihre Meinungen in Diskussionen strukturiert und überzeugend vorzustellen.

Personale Kompetenz

- o Die Studierenden können Sachverhalte erklären und gemeinsam diskutieren sowie individuell und gemeinsam Lösungen erarbeiten.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Alle anderen Studiengänge der Fakultät

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

keine

Inhalt

- o Rechtswissenschaftliche Grundlagen von Förderleistungen
- o Recht der sozialen Sicherung
- o Grundprinzipien: Versicherungspflicht, Beitragsfinanzierung, Solidaritäts- und Selbstverwaltungsprinzip
- o Entgeltersatzleistungen I: Grundlagen
- o Entgeltersatzleistungen II: Vertiefung
- o Grundsicherung für Arbeitsuchende



- o Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement (Betrieb)
- o Rechtliche Aspekte der Berufsberatung
- o Vermittlung/Integration oder Fallmanagement Rechtliche Aspekte der aktiven Arbeitsförderung
- o Aspekte der Unternehmenskrise: Leistungen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und bei Insolvenz
- o Arbeitgeberberatung I: Marketingbasierte Beratung bei der Personalbeschaffung
- o Arbeitgeberberatung II: Beschäftigungssicherung und Personaltransfer
- o Integrierte Fallstudien zur arbeitgeberorientierten Arbeitsförderung
- o Fragen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik
- o Existenzgründung ? Förderleistungen

Lehr- und Lernmethoden

Die Lehrmaterialien enthalten Skripte, Video-Vorlesungen, Übungen und Fallstudien, Seminaristischer Unterricht mit Diskussionen

Empfohlene Literaturliste

Wille, Eberhard (1998): Zukünftige finanzielle Absicherung des Krankheitsrisikos. Arbeit und Sozialpolitik 52 (1/2): 16-27.

Dierks, C. und Roßnagel, A. 2020 Sekundärnutzung von Sozial- und Gesundheitsdaten ? Rechtliche Rahmenbedingungen, MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, Berlin

Klose, Joachim/Schellschmidt, Henner (2001): Finanzierung und Leistungen der Gesetzlichen Krankenversicherung. Einnahmen- und ausgabenbezogene Gestaltungsvorschläge im Überblick, Bonn: WIdO.

Amelung, V. E. u.a. (Hrsg.) 2020 Die Zukunft der Arbeit, MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, Berlin

Sachverständigenrat für die Konzertierte Aktion im Gesundheitswesen (SVR) (2003): Gutachten 2003: Finanzierung, Nutzerorientierung und Qualität, 2 Bde., Bd. I: Finanzierung und Nutzerorientierung/Bd. II: Qualität und Versorgungsstrukturen, o.O. (Bonn): SVR.

Reiners, Hartmut (2011): Krank und pleite? Das deutsche Gesundheitssystem, Berlin: Suhrkamp.



Gerlinger, Thomas/Simon, Michael (2011): Zur Kritik der Kopfpauschale (Gesundheitsprämie). Jahrbuch für Kritische Medizin und Gesundheitswissenschaften 47: 29-48.



M-25 PSYCHOSOZIALE KOMPETENZEN - VERTIEFUNG

Modul Nr.	M-25
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Stephan Gronwald
Kursnummer und Kursname	M7101 Führungsverantwortung und psychische Gesundheit
Lehrende	Prof. Dr. Stephan Gronwald
Semester	7
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Virtueller Anteil: 30 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	Endnotenbildende PStA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

- o **Kenntnisse:**
 - o Fachliche Grundlagen zu Konflikten und Dissens
 - o Biologische und physiologische Hintergründe zu Interessen und Bedürfnissen
 - o Besonderheiten der Team- und Gruppenmediation
 - o Mediation in der Projektentwicklung
 - o Mediation als Grundlage humaner Führungsqualitäten
- o **Fertigkeiten:**
 - o Gesprächsführungstechniken
 - o Analyse von Interessen und Bedürfnissen
 - o Reflexion des eigenen Verhaltens
 - o Erkennen von Handlungsmöglichkeiten aus der Mediationsperspektive



- o Kreativitäts- und Visualisierungstechniken
- o **Kompetenzen:**
 - o Aufgabe, Rolle, Haltung, Kommunikation in Führungspositionen
 - o Persönliches Konfliktverhalten, Konfliktbiographie
 - o Sensibilisierung emotionaler und sozialer Kompetenzen
 - o Reflexion des eigenen Verhaltens
 - o Erkennen von Handlungsmöglichkeiten aus der Mediationsperspektive
 - o Kreativitäts- und Visualisierungstechniken
- o **Kompetenzen:**
 - o Aufgabe, Rolle, Haltung, Kommunikation in Führungspositionen
 - o Persönliches Konfliktverhalten, Konfliktbiographie
 - o Sensibilisierung emotionaler und sozialer Kompetenzen
- o **Fertigkeiten:**
 - o Gesprächsführungstechniken
 - o Analyse von Interessen und Bedürfnissen
 - o Reflexion des eigenen Verhaltens
 - o Erkennen von Handlungsmöglichkeiten aus der Mediationsperspektive
 - o Kreativitäts- und Visualisierungstechniken
- o **Kompetenzen:**
 - o Aufgabe, Rolle, Haltung, Kommunikation in Führungspositionen
 - o Persönliches Konfliktverhalten, Konfliktbiographie
 - o Sensibilisierung emotionaler und sozialer Kompetenzen
- o **Fertigkeiten:**
 - o Gesprächsführungstechniken
 - o Analyse von Interessen und Bedürfnissen
 - o Reflexion des eigenen Verhaltens
 - o Erkennen von Handlungsmöglichkeiten aus der Mediationsperspektive



- o Kreativitäts- und Visualisierungstechniken
- o **Kompetenzen:**
- o **Fertigkeiten:**
 - o Gesprächsführungstechniken
 - o Analyse von Interessen und Bedürfnissen
 - o Reflexion des eigenen Verhaltens
 - o Erkennen von Handlungsmöglichkeiten aus der Mediationsperspektive
 - o Kreativitäts- und Visualisierungstechniken
- o **Kompetenzen:**
 - o Aufgabe, Rolle, Haltung, Kommunikation in Führungspositionen
 - o Persönliches Konfliktverhalten, Konfliktbiographie
 - o Sensibilisierung emotionaler und sozialer Kompetenzen
- o **Kenntnisse:**
 - o Fachliche Grundlagen zu Konflikten und Dissens
 - o Biologische und physiologische Hintergründe zu Interessen und Bedürfnissen
 - o Besonderheiten der Team- und Gruppenmediation
 - o Mediation in der Projektentwicklung
 - o Mediation als Grundlage humaner Führungsqualitäten
- o **Fertigkeiten:**
 - o Gesprächsführungstechniken
 - o Analyse von Interessen und Bedürfnissen
 - o Reflexion des eigenen Verhaltens
 - o Erkennen von Handlungsmöglichkeiten aus der Mediationsperspektive
 - o Kreativitäts- und Visualisierungstechniken
- o **Kompetenzen:**
 - o Aufgabe, Rolle, Haltung, Kommunikation in Führungspositionen
 - o Persönliches Konfliktverhalten, Konfliktbiographie



- o Sensibilisierung emotionaler und sozialer Kompetenzen
- o Reflexion des eigenen Verhaltens
- o Erkennen von Handlungsmöglichkeiten aus der Mediationsperspektive
- o Kreativitäts- und Visualisierungstechniken
- o **Kompetenzen:**
 - o Aufgabe, Rolle, Haltung, Kommunikation in Führungspositionen
 - o Persönliches Konfliktverhalten, Konfliktbiographie
 - o Sensibilisierung emotionaler und sozialer Kompetenzen
- o **Kenntnisse:**
 - o Fachliche Grundlagen zu Konflikten und Dissens
 - o Biologische und physiologische Hintergründe zu Interessen und Bedürfnissen
 - o Besonderheiten der Team- und Gruppenmediation
 - o Mediation in der Projektentwicklung
 - o Mediation als Grundlage humaner Führungsqualitäten
- o **Fertigkeiten:**
 - o Gesprächsführungstechniken
 - o Analyse von Interessen und Bedürfnissen
- o **Kenntnisse:**
 - o Fachliche Grundlagen zu Konflikten und Dissens
 - o Biologische und physiologische Hintergründe zu Interessen und Bedürfnissen
 - o Besonderheiten der Team- und Gruppenmediation
 - o Mediation in der Projektentwicklung
 - o Mediation als Grundlage humaner Führungsqualitäten
- o **Fertigkeiten:**
 - o Gesprächsführungstechniken
 - o Analyse von Interessen und Bedürfnissen
 - o Reflexion des eigenen Verhaltens



- o Erkennen von Handlungsmöglichkeiten aus der Mediationsperspektive
- o Kreativitäts- und Visualisierungstechniken
- o **Kompetenzen:**
 - o Aufgabe, Rolle, Haltung, Kommunikation in Führungspositionen
 - o Persönliches Konfliktverhalten, Konfliktbiographie
 - o Sensibilisierung emotionaler und sozialer Kompetenzen
- o **Kenntnisse:**
 - o Fachliche Grundlagen zu Konflikten und Dissens
 - o Biologische und physiologische Hintergründe zu Interessen und Bedürfnissen
 - o Besonderheiten der Team- und Gruppenmediation
 - o Mediation in der Projektentwicklung
 - o Mediation als Grundlage humaner Führungsqualitäten
- o **Fertigkeiten:**
 - o Gesprächsführungstechniken
 - o Analyse von Interessen und Bedürfnissen
 - o Reflexion des eigenen Verhaltens
 - o Erkennen von Handlungsmöglichkeiten aus der Mediationsperspektive
 - o Kreativitäts- und Visualisierungstechniken
- o **Kompetenzen:**
- o **Fertigkeiten:**
 - o Gesprächsführungstechniken
 - o Analyse von Interessen und Bedürfnissen
 - o Reflexion des eigenen Verhaltens
 - o Erkennen von Handlungsmöglichkeiten aus der Mediationsperspektive
 - o Kreativitäts- und Visualisierungstechniken
- o **Kompetenzen:**
- o **Kenntnisse:**



- o Fachliche Grundlagen zu Konflikten und Dissens
- o Biologische und physiologische Hintergründe zu Interessen und Bedürfnissen
- o Besonderheiten der Team- und Gruppenmediation
- o Mediation in der Projektentwicklung
- o Mediation als Grundlage humaner Führungsqualitäten
- o **Fertigkeiten:**
 - o Gesprächsführungstechniken
 - o Analyse von Interessen und Bedürfnissen
 - o Reflexion des eigenen Verhaltens
 - o Erkennen von Handlungsmöglichkeiten aus der Mediationsperspektive
 - o Kreativitäts- und Visualisierungstechniken
- o **Kompetenzen:**
- o **Kenntnisse:**
 - o Fachliche Grundlagen zu Konflikten und Dissens
 - o Biologische und physiologische Hintergründe zu Interessen und Bedürfnissen
 - o Besonderheiten der Team- und Gruppenmediation
 - o Mediation in der Projektentwicklung
 - o Mediation als Grundlage humaner Führungsqualitäten
- o **Fertigkeiten:**
 - o Gesprächsführungstechniken
 - o Analyse von Interessen und Bedürfnissen
- o **Kenntnisse:**
 - o Fachliche Grundlagen zu Konflikten und Dissens
 - o Biologische und physiologische Hintergründe zu Interessen und Bedürfnissen
 - o Besonderheiten der Team- und Gruppenmediation
 - o Mediation in der Projektentwicklung
 - o Mediation als Grundlage humaner Führungsqualitäten



- o **Fertigkeiten:**
 - o Gesprächsführungstechniken
 - o Analyse von Interessen und Bedürfnissen
 - o Reflexion des eigenen Verhaltens
 - o Erkennen von Handlungsmöglichkeiten aus der Mediationsperspektive
 - o Kreativitäts- und Visualisierungstechniken
- o **Kompetenzen:**
 - o Aufgabe, Rolle, Haltung, Kommunikation in Führungspositionen
 - o Persönliches Konfliktverhalten, Konfliktbiographie
 - o Sensibilisierung emotionaler und sozialer Kompetenzen

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Alle Studiengänge der Fakultät

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Psychosoziale Kompetenzen - Grundlagen (MGSR - 05)

Inhalt

Modul1: Grundlagen der Mediation

Modul2: Mediation als Kommunikationstechnik

Modul3: Team- und Gruppenmediation

Modul4: Bearbeitung konkreter Konfliktfälle

Modul5: Übertrag in das Arbeitsleben. Praktische Beispiele und Übungen.

Lehr- und Lernmethoden

Seminar, Workshop, Selbstreflexion

Empfohlene Literaturliste

Appelo, Jürgen (2018): Managing for Happiness. 1. Aufl. München: Franz Vahlen.

Bähner, Christian; Oboth, Monika; Schmidt, Jörg (2008): Konfliktklärung in Teams & Gruppen. Praktische Anleitung und Methoden zur Mediation in Gruppen ; Praxisbox.

Paderborn: Junfermann (Coaching fürs Leben). Online verfügbar unter http://deposit.d-nb.de/cgi-bin/dokserv?id=2943386&prov=M&dok_var=1&dok_ext=htm.

Berking, Matthias (2015): Training emotionaler Kompetenzen. 3., vollst. überarb. Auflage. Berlin: Springer (Psychotherapie). Online verfügbar unter http://ebooks.ciando.com/book/index.cfm/bok_id/1868410.

Glasl, Friedrich (2013): Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater. 11., aktualisierte Auflage. Bern, Stuttgart: Verlag Paul Haupt; Verlag Freies Geistesleben.

Schäffer, Hartmut (2014): Mediation. Die Grundlagen ; erfolgreiche Vermittlung zwischen Konfliktparteien. 3., überarb. Aufl. Würzburg: Stephans-Buchh. Mittelstädt.



M-26 FALLSTUDIENPROJEKT: DIGITALES MARKETING

Modul Nr.	M-26
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Thomas Geiß
Kursnummer und Kursname	M7102 Fallstudienprojekt: Digitales Marketing
Lehrende	Prof. Dr. Thomas Geiß
Semester	7
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Virtueller Anteil: 30 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	PStA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Fachliche Qualifikationsziele:

Die Studierenden erwerben Grundlagenwissen und praxisorientiertes Wissen zum Digital Marketing.

Sie eignen sich die Grundlagen der Strategieentwicklung in Online Marketing, Mobile Marketing und Social Media an und verstehen diese.

Sie verstehen die wichtigsten Tools im Digital Marketing und deren Aufbau und Funktionsweise.

Sie kennen die Formen, Anwendungsmöglichkeiten und Analyse-Methoden von Social Media-Plattformen.

Sie verstehen die Herausforderungen und Chancen im Mobile Marketing.

Sie können Best von Worst Practice im Digital Marketing und Omni-Channel Marketing unterscheiden.

Sie kennen die wichtigsten Do's and Don'ts im digitalen Marketing



Insgesamt sollen die Studenten durch die Teilnahme an dem Modul in die Lage versetzt werden, im Übungsteil mit Aufgabenstellungen und Fallstudien das Gelernte angewendet.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Alle Studiengänge der Fakultät

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

keine

Inhalt

Digital Marketing Basics

- o Grundlagen der Marketinginstrumente
- o Grundlagen und Formen des Digital Marketing
- o Quantifizierung und KPIs im Digital Marketing
- o Kundengewinnung, Kundenbewertung und Kundenbindung

Online Marketing

- o Search Engine Advertising (SEA)
- o Search Engine Optimization (SEO)
- o Affiliate Marketing

Mobile Marketing

- o Formen des Mobile Marketings
- o Social-Local-Mobile
- o Technologien und Anwendungen

Social Media Marketing

- o Nutzungsszenarien von Social Media
- o Einbettung in die Marketing-Strategie
- o Operativer Marketing-Prozess

Omni-Channel Marketing



- o Cross-Channel-und Omni-Channel-Marketing
- o Marketing-Kooperationen
- o Best-Practices im Omni Channel-Marketing

Lehr- und Lernmethoden

Die Lehrmaterialien enthalten Skripte, Video-Vorlesungen, Übungen, Podcasts, (Online-) Tutorien und Fallstudien, Seminaristischer Unterricht mit Diskussionen

Empfohlene Literaturliste

- o Altendorfer, L.-M. 2019 Influencer in der digitalen Gesundheitskommunikation
- o Instagramer, YouTuber und Co. zwischen Qualität, Ethik und Professionalisierung, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden
- o Chaffey, D., 2015. Digital Marketing ?Strategy, Implementation and Practice. ISBN 978-1292077611
- o Kalch, A. und Wagner, A. (Hrsg.) 2020 Gesundheitskommunikation und Digitalisierung: Zwischen Lifestyle, Prävention und Krankheitsversorgung Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden
- o Kollmann, T., 2016. E-Business ?Grundlagen elektronischer Geschäftsprozesse in der Net Economy. 6. Auflage. ISBN 978-3-658-07669-6
- o Kreutzer, R., 2014. Praxisorientiertes Online-Marketing: Konzepte -Instrumente - Checklisten. 2. Auflage. ISBN 978-3-658-02389-8Empfohlen:
- o Kreutzer, R. und K.-H. LAND, 2016. Digitaler Darwinismus: Der stille Angriff auf Ihr Geschäftsmodell und Ihre Marke. 2. Auflage. ISBN 978-3-658-11305-6
- o Lammenett, E., 2017. Praxiswissen Online-Marketing. 6. Auflage. ISBN 978-3-658-15493-6



M-27 BACHELOR-THESIS

Modul Nr.	M-27
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Stephan Gronwald
Kursnummer und Kursname	M7103 Bachelor-Thesis
Lehrende	Prof. Dr. Stephan Gronwald
Semester	7
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	12
Workload	Präsenzzeit: 0 Stunden Selbststudium: 360 Stunden Gesamt: 360 Stunden
Prüfungsarten	Bachelorarbeit
Gewichtung der Note	12/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

In der Bachelorarbeit stellen die Studierenden unter Beweis, dass sie das Bachelor-Studium erfolgreich absolviert haben und die Fähigkeit zum eigenständigen wissenschaftlichen Arbeiten erworben haben.

Fachkompetenz

Durch die Bearbeitung des Themas der Bachelorarbeit verfügen die Studierenden über vertiefte fachliche Kenntnisse in dem jeweiligen Schwerpunkt. Die Studierenden haben die Kompetenz, die im Studium erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auf komplexe Aufgabenstellungen selbständig anwenden zu können und präsentieren diese in einer angemessenen schriftlichen Form.

Methodenkompetenz

Durch die Planung der Arbeitsschritte, ihre Ausführung und den Abschluss in Form eines Dokuments verfügen die Studierenden über die Fähigkeit ein umfangreiches Projekt selbständig erfolgreich abzuschließen.

Persönliche und soziale Kompetenz

Bachelorarbeiten finden häufig in Kooperation mit Unternehmen der Region statt. Die Studierenden verfügend damit über die Fähigkeit eine persönliche Herausforderung in einem sozialen Kontext zu meistern.



Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Alle Studiengänge der Fakultät

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Zur Bachelorarbeit kann sich anmelden, wer mindestens 130 ECTS-Punkte erreicht hat.

Inhalt

Die Bachelorarbeit ist eine schriftliche Ausarbeitung. Sie wird von einer im Studiengang prüfungsberechtigten Person (Hochschullehrer/in, Dozent/in) ausgegeben und von dieser betreut und bewertet. Der oder die Studierende kann Vorschläge für das Thema machen.

Die Bearbeitungszeit beträgt regelmäßig 3 Monate - maximal jedoch 5 Monate - von der Ausgabe bis zur Abgabe (gem. § 11 APO). Der Umfang der jeweiligen schriftlichen Arbeit wird mit der Aufgabenstellung angegeben. Die Bachelorarbeit kann zu jedem Thema geschrieben werden, das sich inhaltlich einem der Module des Studiengangs zuordnen lässt.

Lehr- und Lernmethoden

-

Besonderes

Die Bachelorarbeit ist nach den Richtlinien der Rahmenprüfungsordnung (RaPO) und der Allgemeinen Prüfungsordnung (APO) anzufertigen.

Empfohlene Literaturliste

Die Arbeit muss ein vollständiges Verzeichnis der benutzten Literatur, der erhaltenen Auskünfte und sonstigen Quellen enthalten. Bezüglich der formellen Anforderungen wird im Übrigen verwiesen auf:

- o Leitfaden zur Erstellung wissenschaftlicher Arbeiten, Fakultät Angewandte Gesundheitswissenschaften in der aktuellsten Version (Online-Lern-Plattform Ilearn)

M-28 KOMPETENZFELD INDIVIDUELLES GESUNDHEITSMANAGEMENT: GESUNDHEITSPSYCHOLOGIE, -KOMMUNIKATION UND -PÄDAGOGIK

Modul Nr.	M-28
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Stephan Gronwald
Kursnummer und Kursname	M6101 Gesundheitspsychologie, -kommunikation und -pädagogik
Lehrende	Jasmin Weber
Semester	6
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Kern- / Wahlpflichtfach
Niveau	
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Virtueller Anteil: 30 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Übergeordnete Zielstellung

Die Studierenden erlangen mit Hilfe des Moduls *Individuelles Gesundheits-Management (IGM)* Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die ihnen durch eigene Erfahrungen ermöglichen, in ihrem Leben einen gesundheitsfördernden und präventiven Lebensstil zu pflegen und andere Menschen zu einem solchen Lebensstil zu befähigen.

Lernziele und Lerninhalte

Nach Absolvieren des Moduls *Individuelles Gesundheits-Management (IGM)* haben die Studierenden folgende Lernziele und Fachwissenschaftliche sowie Fachübergreifende Kompetenzen erreicht:

Fachwissenschaftliche Kompetenz:



Die Studierenden

- o kennen wesentliche gesundheitspsychologische Theorien und Modelle sowie grundlegende Theorien zu Stress und Stressbewältigung von multimodalen Programmen zur Stressprävention und -reduktion.
- o sind mit den Grundlagen der Trainings- und Bewegungswissenschaft und den Indikationen und Kontraindikationen körperlicher Aktivität vertraut und erkennen den präventiven Wert von Bewegungs- und Leistungsfähigkeiten für die körperliche und seelische Gesundheitsprävention chronischer Erkrankungen (insbesondere Herz-Kreislauf, Stoffwechsel und Stressfolgeerkrankungen)
- o lernen die ernährungswissenschaftlichen Empfehlungen für eine gesundheitsfördernde Ernährung und Bedeutung insbesondere für die Vermeidung oder Regulierung von körperlichen Übergewicht, die Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung und den engen Zusammenhang zwischen Ernährungsverhalten und psychologischer Gesundheit.
- o lernen diagnostische und evaluative Verfahren und Methoden der Qualitätssicherung sowie deren Gütekriterien in den Handlungsfeldern Bewegung, Ernährung und Stress einschließlich verschiedener gesundheitspsychologischer Ressourcenbereiche wie z.B. Wohlbefinden, Lebenszufriedenheit und Kohärenzgefühl.
- o lernen die Grundlagen kommunikativen Handelns, die methodisch-didaktischen Grundlagen der Gesprächsführung in der Beratung und Schulung (auch bestimmter Zielgruppen), des professionellen Präsentierens und der Gruppenschulung.
- o können Strategien zur Selbstmotivation, Kommunikation und Methodik zur Formulierung von realistischen und umsetzbare Zielformulierungen (unter Berücksichtigung des Settings und der individuellen Lebenssituation) entwickeln.
- o lernen sozialwissenschaftliche und psychologische Grundprinzipien des Coachings

Fachübergreifende Kompetenz:

Die Studierenden

- o lernen Grundlagen zu rechtlichen Formalitäten (z.B. Vertragswesen, Urheberrecht, Heilmittelwerbegesetz, Abgrenzung zu Heilberufen, Markenrecht, Telemediengesetz
- o lernen die Bedeutung der verschiedenen Settings und Lebenswelten für die Gesundheitsförderung und Prävention kennen.
- o kennen Angebote verschiedener Gesundheitsleistungen und können diese bewerten



Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Das Modul *Individuelles Gesundheitsmanagement* vermittelt Grundlagenwissen für alle Studiengänge im Bereich des Gesundheitswesens.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Module: Psychosoziale Kompetenzen (M05), Ethische Fragen (M10),

Inhalt

1. Gesundheitspsychologische Theorien und Modelle sowie grundlegende Theorien zu Stress und Stressbewältigung
2. Grundlagen der Trainings- und Bewegungswissenschaft
3. Ernährungswissenschaftlichen Empfehlungen
4. Diagnostische und evaluative Verfahren und Methoden der Qualitätssicherung
5. Grundlagen kommunikativen Handelns, methodisch-didaktische Grundlagen der Gesprächsführung
6. Strategien zur Selbstmotivation
7. Sozialwissenschaftliche und psychologische Grundprinzipien des Coachings

Lehr- und Lernmethoden

Vorlesung, Seminaristischer Unterricht, Übungen, Gruppenarbeit, Selbststudium mit Materialien auf iLearn

Empfohlene Literaturliste

- o Schulz KH, Meyer A, Langguth N. Körperliche Aktivität und psychische Gesundheit. Bundesgesundheitsbl 2012;55:55–65 DOI 10.1007/s00103-011-1387-x Peluso MA, Guerra de Andrade LH. Physical activity and mental health: the association between exercise and mood. Clinics (Sao Paulo). 2005 Feb;60(1):61-70. Epub 2005. Kaba-Schönstein L, Trojan A. Gesundheitsförderung 5: Deutschland BZgA Leitbegriffe der Gesundheitsförderung doi:10.17623/BZGA:224-i053-1.0 Franzkowiak P, Hurrelmann K. Gesundheit.
- o Leitbegriffe der Gesundheit, BZgA, doi: 10.17623/BZGA:224-i023-1.0 Hurrelmann K/Richter M, Gesundheits- und Medizinsoziologie, 8. Aufl., Weinheim Basel 2013. Schaeffer D, Vogt D, Berens EM, Hurrelmann K: Gesundheitskompetenz der Bevölkerung in Deutschland. Ergebnisbericht 2016; verfügbar unter: www.unibielefeld.de/gesundhw/ag6/downloads/Ergebnisbericht_HLS-GER.pdf;



Antonovsky A, Franke A: Salutogenese, zur Entmystifizierung der Gesundheit. Dgvt-Verlag, Tübingen 1997, ISBN 3-87159-136-X. Schwarzer, R. Health action process approach (HAPA). In: R. Schwarzer, M. Jerusalem & H. Weber (Eds.), Gesundheitspsychologie von A bis Z, (pp. 241-245). Göttingen, Germany: Hogrefe. 2002 TK-Stressstudie 2016;

- o <https://www.tk.de/resource/blob/2026630/9154e4c71766c410dc859916aa798217/tk-stressstudie-2016-data.pdf> Xi B et al. Relationship of Alcohol Consumption to All-Cause, Cardiovascular, and Cancer-Related Mortality in U.S. Adults. J Am Coll Cardiol 2017; 70(8): 913-922. Jung FU, Weinberger NA, Bernard M, Luck-Silkorski C. Chronischer Stress und seine Bedeutung für Adipositas. Adipositas 2017;
- o 11:198-202. Wühr, E. (2016). *Lehrbrief „Individuelles Gesundheitsmanagement und Gesundheitsbildung mit System“*. Bad Kötzing: Gesundheitscampus der Technische Hochschule Deggendorf. Wühr, E. (2016). *Lehrbrief „Motivationspsychologische Grundlagen des Gesundheitsverhaltens“*. Bad Kötzing: Gesundheitscampus der Technische Hochschule Deggendorf. Wühr, E. & Kunhardt, H. (2015). *Kommunale Gesundheitsförderung mit System*. Bad Kötzing: Gesundheitscampus der Technische Hochschule Deggendorf.
- o Melchart D. Theoretische Modelle von Salutogenese und Pathogenese – Gesundheit zwischen Wissenschaft und Kunst. Multimedialer Kooperationsverbund; Projekt Hochschulen für Gesundheit; Hochschule Magdeburg, Stendal, Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen, 2003



M-29 KOMPETENZFELD INDIVIDUELLES GESUNDHEITSMANAGEMENT: PRAXIS DES GESUNDHEITSCOACHINGS UND -BERATUNG

Modul Nr.	M-29
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Dieter Melchart
Kursnummer und Kursname	M6102 Praxis des Gesundheitscoachings und -beratung
Lehrende	Jasmin Weber
Semester	6
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Kern- / Wahlpflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Virtueller Anteil: 30 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	Endnotenbildende PStA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Zentrales Qualifikationsziel

ist der Erwerb von Wissen und Können in der Durchführung eines Individuellen Gesundheits-Managements (IGM) für sich selbst und andere sowie die Anpassung an verschiedene Settings.

Eigenerfahrung der Studierenden

- o Das IGM im eigenen Alltagsleben praktizieren
- o Portalbedienung (die eigene Gesundheit prüfen und planen)
- o Die eigene Gesundheitspraxis (Ernährung, Bewegung, Stress, Kneipp'sche Gesundheitslehre und Anwendungen, Lebensführung und Wie gehe ich mit mir selbst und anderen um?)
- o Selbst das Viterio-Gesundheitsportal als Gesundheitsdossier nutzen



- o Vorlesung, Einzelarbeit und Hausaufgabe: Die Möglichkeiten der Nutzung des Viterio-Gesundheitsportals als persönliches Gesundheitsdossier

Fachkompetenz

- o Kennen und wiedergeben können der wissenschaftlichen Grundlagen des IGM (Salutogenese vs. Pathogenese; Adaptationsphysiologie mit Gesundheits- und Krankheitsmodell, physiologische Basisfunktionen der körperlichen Gesundheit; psycho-kognitive Basiskompetenzen der psychischen Gesundheit, Chronophysiologie)
 - o Vorlesung: Wissenschaftliche Grundlagen des IGM
- o Kennen und wiedergeben können der allgemeinen Grundlagen Gesundheitsförderung und Prävention
 - o Vorlesung: Gesundheitsförderung und Prävention
- o Verstehen und wiedergeben können der Grundlagen der Krankheitslehre von Zivilisationskrankheiten
 - o Vorlesungen zur Krankheitslehre von Bluthochdruck, Adipositas, Diabetes, Metabolisches Syndrom, Stressfolgeerkrankungen u.a.
- o Verstehen und wiedergeben können der motivations- und lernpsychologischen Grundlagen und die Praxis des IGM-GesundheitsCoachings
 - o Vorlesung: Die psychologischen Grundlagen des IGM-GesundheitsCoachings
 - o Vorlesung: Praxis des IGM-GesundheitsCoachings im Gruppen- und Einzelsetting

Methodenkompetenz

- o Vorgegebene Lehreinheiten im GruppenCoaching präsentieren können
 - o Gruppen- und Einzelarbeit sowie Rollenspiele: Präsentation vorgegebener Lehreinheiten (Portalarbeit, Ernährung, Bewegung, Stress-Kompetenz, Kneipp, Lebensführung)
- o IGM-Lebensstilprogramme planen, organisieren und umsetzen können
 - o Präsenzveranstaltungen planen, organisieren und durchführen
 - o Fernbetreuung (remote interventions) planen, organisieren und durchführen können (Monitoring und Rückmeldung geben)
 - o Eigene thematische und zeitliche Formate planen, entwickeln und präsentieren können



- o Die Planung, Entwicklung und Umsetzung unterschiedlicher Formate von IGM-Lebensstilprogrammen
 - o] Gruppenarbeit: Die gemeinsame Planung, Entwicklung und Präsentation einer Lehreinheit zu einem selbstgewählten bzw. vorgegebenen Thema
- o Die Vermarktung von IGM-Lebensstilprogrammen
- o Hausaufgabe: Planung und Entwicklung einer Lehreinheit zu einem selbstgewählten bzw. vorgegebenen Thema
 - o Rollenspiel: DIE Präsentation einer Lehreinheit zu einem selbstgewählten bzw. vorgegebenen Thema

Soziale Kompetenz

- o EinzelCoachings planen und durchführen können
 - o Gruppenarbeit und Rollenspiele: EinzelCoachings planen und durchführen
 - o Das Viterio-Gesundheitsportal als Gesundheitsdossier präsentieren können

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Alle Studiengänge der Fakultät

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Module: Psychosoziale Kompetenzen (M05), Ethische Fragen (M10),

Inhalt

- o Die eigene Gesundheitspraxis (Ernährung, Bewegung, Stress, Kneipp'sche Gesundheitslehre und Anwendungen, Lebensführung und Wie gehe ich mit mir selbst und anderen um?)
- o Wissenschaftlichen Grundlagen des IGM (Salutogenese vs. Pathogenese; Adaptationsphysiologie mit Gesundheits- und Krankheitsmodell, physiologische Basisfunktionen der körperlichen Gesundheit; psycho-kognitive Basiskompetenzen der psychischen Gesundheit, Chronophysiologie)
- o Allgemeine Grundlagen Gesundheitsförderung und Prävention
- o Grundlagen der Krankheitslehre von Zivilisationskrankheiten
- o Motivations- und lernpsychologischen Grundlagen und die Praxis des IGM-GesundheitsCoachings
- o IGM-Lebensstilprogramme planen, organisieren und umsetzen können



- o Die Planung, Entwicklung und Umsetzung unterschiedlicher Formate von IGM-Lebensstilprogrammen
- o Die Vermarktung von IGM-Lebensstilprogrammen
- o EinzelCoachings planen und durchführen können

Lehr- und Lernmethoden

Theorieteil:

Die Arbeitsblätter sind ausgedruckt und werden zu Beginn einer Vorlesung/Präsentation ausgeteilt; sie dienen der Mitschrift, indem sie Fragen und Aufgaben zur Präsentation beinhalten; in der Präsentation wird sowohl mündlich als auch auf den Folien auf die Fragen und Aufgaben des Arbeitsblatts hingewiesen; die Fragen und Aufgaben der Arbeitsblätter sind die Fragen und Aufgaben, die in der schriftlichen Prüfung vorkommen können.

Lehrproben IGM:

Fertige Lehreinheiten werden präsentiert und von den Studierenden eingeübt (sowohl in der eigenen Gesundheitspraxis als auch in der Präsentation vor Gruppen)

Hausaufgaben:

Werden schriftlich geklärt.

Praktika:

Die Studierenden nehmen am realen Präsenzunterricht von IGM-Veranstaltungen teil

Empfohlene Literaturliste

Melchart D. Gesund Publisher: Ullstein Buchverlage GmbH Berlin ISBN: 9783963660535

Melchart D, Eustachi A, Wellenhofer-Li Y, Doerfler W, Bohnes E: **Individual Health Management - A Comprehensive Lifestyle Counselling Programme for Health Promotion, Disease Prevention and Patient Education.** *Forsch Komplementmed* 2016, **23**(1):30-35. doi: 10.1159/000443544.

Melchart D, Wühr E, Wifling K, Bachmeier BE. **The TALENT II study: a randomized controlled trial assessing the impact of an individual health management (IHM) on stress reduction.** *BMC Public Health* 2018; 18:823 doi: 10.1186/s12889-018-5756-3.

Wirth A, Wabitsch M, Hauner H: Clinical practice guideline: The prevention and treatment of obesity. *Dtsch Arztebl Int* 2014; 111:705–13. DOI: 10.3238/arztebl.2014.0705



www.dge.de/10regeln Deutsche Gesellschaft für Ernährung e.V.

Patnode CD, Evans CV, Senger CA, Redmond N, Lin JS. Behavioral Counseling to Promote a Healthful Diet and Physical Activity for Cardiovascular Disease Prevention in Adults Without Known Cardiovascular Disease Risk Factors: Updated Systematic Review for the U.S. Preventive Services Task Force. Evidence Synthesis No. 152. AHRQ Publication No. 15-05222-EF-1. Rockville, MD: Agency for Healthcare Research and Quality; 2017.

Berking M, Eichler E, Luhmann M, Diedrich A, Hiller W, Rief W. Affect regulation training reduces symptom severity in depression– A randomized controlled trial. PLoS ONE 2019;14(8): e0220436.<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0220436>

Schüffel et. Al. (Hrsg.), Handbuch der Salutogenese. Konzept und Praxis, Wiesbaden 1998



M-30 KOMPETENZFELD ANGEWANDTE GESUNDHEITS- UND SOZIALÖKONOMIE: GESUNDHEITSÖKONOMISCHE EVALUATIONEN

Modul Nr.	M-30
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Thomas Geiß
Kursnummer und Kursname	M6103 Gesundheitsökonomische Evaluationen
Lehrende	Prof. Dr. Thomas Geiß Dr. Robert Seitz
Semester	6
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Kern- / Wahlpflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Virtueller Anteil: 30 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Nach Absolvieren des Moduls Gesundheitsökonomische Evaluationen haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

Fachliche Qualifikationsziele:

Die Studierenden skizzieren die Grundlagen der gesundheitsökonomischen Evaluation einschließlich der verschiedenen Studienformen und erlernen Methoden zur Bewertung von Kosten und Nutzen anhand von Fallbeispielen. Sie lernen verschiedene theoretische Konzepte und Methoden zur Erfassung der Lebensqualität kennen. Dazu erlernen sie die Prinzipien von gesundheitsökonomischen Modellierungen anhand von Fallbeispielen und erlernen den Stellenwert der Kosten-Nutzen-Bewertung von Arzneimitteln nach §35b SGB V



Methodenkompetenz

- o Die verschiedenen Instrumente an Beispielen einüben und im Rahmen von Fallstudien entwickeln, diskutieren und präsentieren
- o Wissenschaftliche Literatur analysieren und diskutieren

Sozialkompetenz

- o Übersichtliches und strukturiertes Arbeiten lernen sowie analytisches Denken und arbeiten

Personale Kompetenz

- o Die Studierenden können Sachverhalte erklären und gemeinsam diskutieren sowie individuell und gemeinsam Lösungen erarbeiten.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Alle Studiengänge der Fakultät

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Kenntnisse in Evidenz?basierter Medizin, Statistik und Entscheidungstheorie

Inhalt

1. Einführung in die gesundheitsökonomische Evaluation
2. Bewertung von Kosten und Nutzen
3. Vergleichende und nicht vergleichende Studien
4. Bewertung von Lebensqualität
5. Modellierungen
6. Grundlagen von Erstattungsentscheidungen

Lehr- und Lernmethoden

Die Lehrmaterialien enthalten Skripte, Video-Vorlesungen, Übungen, Podcasts, (Online-) Tutorien und Fallstudien, Seminaristischer Unterricht mit Diskussionen

Empfohlene Literaturliste

Schöffski, Graf von der Schulenburg; Gesundheitsökonomische Evaluationen, Springer, Berlin 3. Auflage 2010



M-31 KOMPETENZFELD ANGEWANDTE GESUNDHEITS- UND SOZIALÖKONOMIE: FALLSTUDIE AUS DER GESUNDHEITS- UND SOZIALÖKONOMIE

Modul Nr.	M-31
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Thomas Geiß
Kursnummer und Kursname	M6104 Fallstudie aus der Gesundheits- und Sozialökonomie
Lehrende	Prof. Dr. Thomas Geiß Dr. Robert Seitz
Semester	6
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Kern- / Wahlpflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Virtueller Anteil: 30 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	Endnotenbildende PStA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Fachliche Qualifikationsziele:

Die Studierenden sollen über vertiefte Kenntnisse und/oder Methoden eines zuvor absolvierten Kompetenzfeld anhand von Fallbeispielen, von speziellen Teilgebieten des Kompetenzfelds bzw. von erweiterten und vertieften methodischen Kenntnissen eine Fallstudie bearbeiten und wissenschaftlich vertiefen.

Methodenkompetenz

- o Die verschiedenen Instrumente an Beispielen einüben und im Rahmen von Fallstudien entwickeln, diskutieren und präsentieren.
- o Wissenschaftliche Literatur analysieren und diskutieren

Sozialkompetenz



- o Übersichtliches und strukturiertes Arbeiten lernen sowie analytisches Denken und arbeiten

Personale Kompetenz

- o Die Studierenden können Sachverhalte erklären und gemeinsam diskutieren sowie individuell und gemeinsam Lösungen erarbeiten.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Alle Studiengänge der Fakultät

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Abschluss des Kompetenzfelds, aus dem die Fallstudien abgeleitet werden, ist erwünscht

Inhalt

wird fallweise entschieden

Lehr- und Lernmethoden

Fallstudien, Seminaristischer Unterricht mit Diskussionen

Empfohlene Literaturliste

Keine



M-32 KOMPETENZFELD ANGEWANDTES GESUNDHEITSMANAGEMENT - BETRIEBLICH UND REGIONAL: ARBEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT

Modul Nr.	M-32
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Stephan Gronwald
Kursnummer und Kursname	M6105 Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit
Lehrende	Prof. Dr. Stephan Gronwald
Semester	6
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Kern- / Wahlpflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Virtueller Anteil: 30 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	Endnotenbildende PStA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Qualifikation zum Sicherheitsbeauftragten nach DGUV-Vorschrift 1 § 20.

Die Studenten lernen einen Vorgesetzten zu unterstützen, Arbeitsschutzmaßnahmen vor Ort umzusetzen, und stehen Mitarbeitern und Führungskräften für Fragen und Unterstützung zur Verfügung.

Die Studenten gewinnen eine klare Vorstellung von Ihrer Rolle als Sicherheitsbeauftragter und Ihrer Stellung im betrieblichen Arbeitsschutz. Sie wissen, mit welchen internen und externen Akteuren Sie zusammenarbeiten können und wer wofür zuständig ist.

Über ausgewählte Arbeitsschutzthemen haben sich die Studenten einen ersten Überblick verschafft und sich Zugänge für weitere Unterstützung und Informationen erschlossen.

Die Studenten sind in der Lage, bei Ihrer Arbeit systematisch vorzugehen, ihren Blick für Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz zu schärfen und im Gespräch mit



Vorgesetzten, Mitarbeitern und Auszubildenden beziehungsweise Teilnehmern erfolgreich darauf aufmerksam zu machen.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Alle Studiengänge der Fakultät

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Keine

Inhalt

Inhalte im Überblick (analog Ausbildung VBG)

- * Worum geht es beim betrieblichen Arbeitsschutz?
- * Wie kann ich als Sicherheitsbeauftragter zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz in einer Bildungseinrichtung beitragen?
- * Warum ist Arbeitsschutz in Bildungseinrichtungen wichtig? Wer ist da wofür verantwortlich? Und wie kann die Zusammenarbeit mit anderen Arbeitsschutzakteuren im Betrieb gelingen?
- * Worum geht es bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung)? Und welche Rolle spielen Sicherheitsbeauftragte dabei?
- * Wie werden Sie als Sicherheitsbeauftragter auf Gefährdungen und Belastungen aufmerksam?
- * Was sollten Sie als Sicherheitsbeauftragter wissen und wie können Sie sich vertiefend informieren?
- * Brandschutz - mit praktischer Feuerlöschübung
- * Damit im Fall der Fälle richtig reagiert werden kann: Worauf kommt es bei der Erste-Hilfe-Organisation an? Und unter welchen Bedingungen besteht Versicherungsschutz?

Lehr- und Lernmethoden

Vorlesung, Seminaristischer Unterricht, Übungen, Gruppenarbeit, Selbststudium mit Materialien auf Ilearn

Empfohlene Literaturliste

- o DGUV Vorschrift 1 Grundsätze der Prävention
- o VBG Sicherheitsbeauftragte im Unternehmen: Die wichtigsten Informationen, Tipps und Hilfen auf einen Blick



**M-33 KOMPETENZFELD ANGEWANDTES
GESUNDHEITSMANAGEMENT - BETRIEBLICH UND
REGIONAL: BETRIEBLICHES UND REGIONALES
GESUNDHEITSMANAGEMENT, PERSONAL- UND
ORGANISATIONSENTWICKLUNG**

Modul Nr.	M-33
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Stephan Gronwald
Kursnummer und Kursname	M6106 Betriebliches und regionales Gesundheitsmanagement, Personal- und Organisationsentwicklung
Lehrende	Prof. Dr. Stephan Gronwald
Semester	6
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Kern- / Wahlpflichtfach
Niveau	undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Virtueller Anteil: 30 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Die Studierenden werden in grundlegende Aspekte der Thematik Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit eingeführt und sollen die Bedeutung der notwendigen Komplexität für die Entwicklung tragfähiger Systeme erkennen und verstehen.

Durch eine Differenzierung unterschiedlicher Sichtweisen und Bedarfe von Fachbereichen soll gelernt werden, eine Steuerungsfunktion in der Interdisziplinarität einzunehmen.

Nach Absolvieren des Moduls *Betriebliches Gesundheitsmanagement* haben die Studierenden folgende Fach-, Personal- u. Methodenkompetenzen erworben bzw. Lernziele erreicht:

Die Studierenden



- o kennen die notwendigen wissenschaftlichen, rechtlichen und sozialpolitischen Zusammenhänge als Grundlage für den Entwicklungsprozess.
- o können Zielsetzung und Sichtweisen unterschiedlicher Akteure und Verantwortlicher einschätzen und bewerten.
- o können Prozessschritte im Aufbau von Systemen beschreiben.

Die Studierenden

- o können wissenschaftliche Analysen von Betrieben zu Gesundheit und Gefährdung interpretieren und geeignete Interventionen identifizieren.
- o sind in die Methodik der Moderation bzw. Mediation interdisziplinärer Gruppen eingeführt und haben diese praktisch erprobt.
- o wenden wissenschaftliche Arbeitsmethoden und -techniken an, die das Sammeln, Aufbereiten, Verwerten und Veröffentlichen von Daten umfassen.

Die Studierenden

- o erfahren die Notwendigkeit einer persönlichen Haltung und Allparteilichkeit unter Einbezug einer validen wissenschaftlichen Grundlage.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Die Studenten werden auf ein mögliches Berufsfeld hinsichtlich ihrer fachlichen, kommunikativen und organisatorischen Kompetenzen vorbereitet.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Module: *Gesundheitsbildung, Gesundheitsförderung und Prävention, Gesundheitspsychologie & Gesundheitspädagogik I und II*

Inhalt

1. Wissenschaftliche und rechtliche Grundlagen
2. Analyseinstrumente, Kennzahlen und Interpretationen
3. Personal-, Organisations- und Synergieentwicklung (Netzwerkarbeit)
4. Sozialversicherungsrechtliche Grundlagen und Integration
5. Best Practice und Anwendungsbeispiele

Lehr- und Lernmethoden

Seminar, Gruppenarbeit, Selbstreflexion



Besonderes

Der Schwerpunkt liegt auf dem betrieblichen Gesundheitsmanagement. Eine Übertragung auf andere Settings wird diskutiert.

Empfohlene Literaturliste

- o **Badura, B. & Steinke, M.** (2011): Die erschöpfte Arbeitswelt. Sonderdruck der Bertelsmann Stiftung Gütersloh.
- o **Becker, P.** (2006). *Gesundheit durch Bedürfnisbefriedigung*. Göttingen: Hogrefe.
- o **Gronwald S. & Melchart D.** (2015). *Gesundheitsförderung in Kleinbetrieben*. Heidelberg: Springer Medizin.
- o **Melchart, D.** (2003). *Theoretische Modelle von Salutogenese und Pathogenese – Gesundheit zwischen Wissenschaft und Kunst*. Verbundprojekt „Hochschulen für Gesundheit“ Druck: Hochschule Magdeburg-Stendal (FH) Magdeburg. März 2003 http://www.system2teach.de/hfg/re_ressources/2683/SalutogenesePathogenese.pdf
- o **Treier, M.** (2015). *Betriebliches Arbeitsfähigkeitsmanagement: Mehr als nur Gesundheitsförderung (essentials)*. Berlin: Springer.
- o **Treier, M.** (2014). *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (essentials)*. Berlin: Springer.
- o **Treier et. al.** (2011). *Betriebliches Gesundheitsmanagement. Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt*. Berlin: Springer.
- o **Tempel, J.& Ilmarinen, J.** (2013). *Arbeitsleben 2025*. Hamburg: VSA.
- o **Uhle, T. & Treier, M.** (2011). *Betriebliches Gesundheitsmanagement*. Berlin: Springer.



M-34 KOMPETENZFELD ANGEWANDTES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT UND ANGWANDTE ETHIK: NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT UND ETHIKBERATUNG

Modul Nr.	M-34
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Bernhard Bleyer
Kursnummer und Kursname	M6107 Nachhaltigkeitsmanagement und Ethikberatung
Lehrende	Prof. Dr. Bernhard Bleyer
Semester	6
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Kern- / Wahlpflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	PStA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Nach Absolvieren des Moduls 34 Nachhaltigkeitsmanagement haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

Fachkompetenz

Die Studierenden

- o analysieren Unternehmensberichte zur nicht-finanziellen Aspekten (Nachhaltigkeitsberichte),
- o gewichten die sozialen, ökologischen und ökonomischen Aspekte über die berichtet wird,
- o erstellen Vergleiche zu den Anforderungen der GRI-Standards (Global Reporting Initiative)

Methodenkompetenz

Die Studierenden



- o analysieren die Methoden zur Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten,
- o bewerten die Anwendbarkeit der Methoden im Gesundheitswesen,
- o lernen ausgewählte Methoden anzuwenden.

Personale Kompetenz

Die Studierenden

- o lernen sich mit sozialen und ökologischen Konsequenzen unternehmerischer Praxis auseinanderzusetzen,
- o befragen ihre eigenen Haltungen zu den damit verbundenen unternehmerischen Fragen,
- o lernen eine eigene Position argumentativ zu vertreten.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Das Modul "Nachhaltigkeitsmanagement und Ethikberatung" kann auf den Erfahrungen der Studenten im vorliegenden Modul aufbauen.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Modul 10: Ethische Fragen im Gesundheits- und Sozialwesen

Inhalt

- o Standards der Nachhaltigkeitsberichterstattung
- o Kriterien und ihre Messbarkeit in der Nachhaltigkeitsberichterstattung
- o Nachhaltigkeitsberichte im Gesundheitswesen

Lehr- und Lernmethoden

Seminar, Gruppenarbeit, Übungen, Projekte

Besonderes

Gastvorträge, Experteninterviews

Empfohlene Literaturliste

- o Global Reporting Initiative, Consolidated Set of GRI Sustainability Reporting Standards 2016. Amsterdam 2016.



- o Global Reporting Initiative/UN Global Compact, Business Reporting on SDG's. Integrating the SDG's into Corporate Reporting. A Practical Guide. Amsterdam/New York 2018.



M-35 KOMPETENZFELD ANGEWANDTES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT UND ANGWANDTE ETHIK: FALLSTUDIE NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT UND ETHIKBERATUNG

Modul Nr.	M-35
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Bernhard Bleyer
Kursnummer und Kursname	M6108 Fallstudie Nachhaltigkeitsmanagement und Ethikberatung
Lehrende	Prof. Dr. Bernhard Bleyer
Semester	6
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Kern- / Wahlpflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Qualifikationsziele des Gesamtmoduls:

Nach Absolvieren des Moduls 10 „Ethische Fragen im Gesundheits- und Sozialwesen“ haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

Fachkompetenz:

Die Studierenden

- o analysieren Dilemmasituationen auf ihre ethischen und anthropologischen Implikationen hin,
- o erkennen die ethischen und anthropologischen Implikationen, die in den Bewertungen solcher Situationen enthalten sind,
- o lernen Argumentationsverläufe zur Begründung des eigenen Handelns aufzubauen.



Methodenkompetenz:

Die Studierenden

- o analysieren die Dilemmasituationen mittels ausgewählter Handlungsschemata,
- o bewerten deren Anwendbarkeit für das jeweilige Versorgungskonzept,
- o lernen diese in Auswahl anzuwenden.

Personale Kompetenz:

Die Studierenden

- o lernen sich mit ethischen Dilemmasituationen auseinanderzusetzen
- o befragen ihre eigenen Einstellungen und intuitiven Entscheidungen hierzu,
- o entwickeln im Umgang mit den Dilemmata argumentativ eine eigene Position.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Alle Studiengänge der Fakultät

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

10 Ethische Fragen im Gesundheits- und Sozialwesen, 34 Nachhaltigkeitsmanagement und Ethikberatung

Inhalt

- o Methoden der Case Studies
- o Ausgewählte Case Studies im Nachhaltigkeitsmanagement und der Ethikberatung

Lehr- und Lernmethoden

Seminar, Gruppenarbeit, Übungen, Projekte

Empfohlene Literaturliste

Andreas Frewer (Hrsg.), Fallstudien zur Ethik in der Medizin. Beratungsbeispiele aus Ethikkomitees. Verlag Königshausen u. Neumann, 2019

UN Global Compact, Human Rights: The Foundation of Sustainable Business. New York 2018.



M-36 KOMPETENZFELD INTERNATIONALE GESUNDHEITS- UND SOZIALSYSTEME: GRENZÜBERSCHREITENDE GESUNDHEITSVERSORGUNG

Modul Nr.	M-36
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Horst Kunhardt
Kursnummer und Kursname	M6109 Grenzüberschreitende Gesundheitsversorgung
Lehrende	Prof. Dr. Horst Kunhardt
Semester	6
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Kern- / Wahlpflichtfach
Niveau	undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Virtueller Anteil: 30 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	Endnotenbildende PStA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Die Studierende erhalten einen Überblick über die verschiedenen europäischen und globalen Gesundheitssysteme sowie die zugehörigen Begriffe im Gesundheitswesen. Sie sind in der Lage, verschiedene internationale Gesundheitssysteme nach unterschiedlichen Gesichtspunkten zu vergleichen und die jeweiligen Vor- und Nachteile herauszuarbeiten. Sie entwickeln ein Verständnis für die Relevanz von Innovationen im Gesundheitswesen und die Auswirkungen auf das regionale Gesundheitswesen. Die Studierenden werden befähigt, eigenständig Konzepte und Strategien für eine optimale Versorgung zu entwickeln. Die Studierenden erwerben die Kompetenz, Prozesse in der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung und Konzepte zur internationalen Vernetzung medizinischer Einrichtungen zu analysieren, zu evaluieren und zu entwickeln.

Interdisziplinäre und interprofessionelle Kompetenz

- o Die Studierenden aus unterschiedlichen gesundheitswissenschaftlichen und ökonomischen Fachrichtungen konzipieren, evaluieren und diskutieren



anwendungsorientierte Lösungen im Bereich der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung.

Fachkompetenz

- o Die Studierenden kennen die unterschiedlichen Sozialsysteme in Europa und können diese vergleichen
- o Die Studierenden kennen die Terminologie der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung und können die unterschiedlichen Ausprägungen unterscheiden
- o Die Studierenden kennen die rechtlichen Vorgaben der EU-Patientendirektive und können die Prozesse der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung benennen und kritisch diskutieren

Methodenkompetenz

- o Sie können die verschiedenen Informationsportale der EU einsetzen, um die unterschiedlichen Sozialsysteme zu klassifizieren und anhand von verschiedenen Dimensionen bewerten

Personale Kompetenz

- o Die Studierenden kennen die rechtlichen, ethischen und ökonomischen Fragestellungen beim Einsatz von grenzüberschreitenden Gesundheitsprojekten und können den Einsatz kritisch diskutieren

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Für diesen Studiengang:

Fallprojektstudie: Grenzüberschreitender Rettungsdienst zwischen Bayern und Tschechien

Für andere Studiengänge:

Das Modul ist in gesundheits- und wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen einsetzbar

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

keine

Inhalt

- o Formen grenzüberschreitender Gesundheitsversorgung anhand der GATS-Terminologie



- o Angebot und Nachfrage bei grenzüberschreitend organisierter Gesundheitsversorgung
- o Patientenrichtlinie 2011/24/EU, VO (EG) Nr. 883/2004
- o Anreizwirkungen unterschiedlicher Finanzierungskonzepte grenzüberschreitender Leistungen im Gesundheitswesen
- o Paretosuperiore und paretoinferiore Importe und Exporte von Gesundheitsleistungen
- o internationale Akteure im Gesundheits- und Medizintourismus
- o Vergleich unterschiedlicher Gesundheitssysteme
- o Zielländer und Quellländer des Gesundheits- und Medizintourismus
- o rechtliche Grundlagen der Cross-Border Healthcare, insb. Datenschutz und gesetzliche Patientenbestimmungen
- o Bedeutung für und von Innovationen im Bereich der Medizin und deren Auswirkungen auf den Medizintourismus
- o Fallstudien zu grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgungsprojekten

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht, Übungsaufgaben

Besonderes

Online-Anteile aus der vhb-Vorlesung ?Cross-border Health Care?

Empfohlene Literaturliste

Begleitende Unterrichtsmaterialien:

- o Baas, J.: Zukunft der Gesundheit, MWV Medizinisch wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, Berlin, 2019

Basisliteratur zur Vertiefung:

Schlette, S., Blum, K., Busse, R.: Gesundheitspolitik in Industrieländern 11, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2009



M-37 KOMPETENZFELD INTERNATIONALE GESUNDHEITS- UND SOZIALSYSTEME: GESUNDHEITS- UND SOZIALSYSTEME IN EUROPA

Modul Nr.	M-37
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Horst Kunhardt
Kursnummer und Kursname	M6110 Gesundheits- und Sozialsysteme in Europa
Lehrende	Prof. Dr. Horst Kunhardt
Semester	6
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Kern- / Wahlpflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Virtueller Anteil: 30 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Die Studierende erhalten einen Überblick über die verschiedenen europäischen Gesundheitssysteme sowie die zugehörigen Begriffe im Gesundheits- und Sozialwesen. Sie sind in der Lage, verschiedene europäische Gesundheitssysteme nach unterschiedlichen Gesichtspunkten zu vergleichen und die jeweiligen Vor- und Nachteile herauszuarbeiten. Sie entwickeln ein Verständnis für die Relevanz von Innovationen im Gesundheitswesen und die Auswirkungen auf das deutsche Gesundheitswesen. Die Studierenden werden befähigt, eigenständig Konzepte und Strategien für eine optimale Versorgung und Vernetzung zu entwickeln. Die Studierenden erwerben die Kompetenz, Prozesse in der europäischen Gesundheitsversorgung und Konzepte zur internationalen Vernetzung medizinischer Einrichtungen zu analysieren, zu evaluieren und zu entwickeln.

Interdisziplinäre und interprofessionelle Kompetenz

- o Die Studierenden aus unterschiedlichen gesundheitswissenschaftlichen und ökonomischen Fachrichtungen konzipieren, evaluieren und diskutieren



anwendungsorientierte Lösungen im Bereich der europäischen Gesundheitsversorgung.

Fachkompetenz

- o Die Studierenden kennen die unterschiedlichen Sozialsysteme in Europa und können diese mit dem deutschen Gesundheitssystem vergleichen
- o Die Studierenden kennen die Terminologie der Gesundheits- und Sozialsysteme und können die unterschiedlichen Ausprägungen unterscheiden
- o Die Studierenden kennen die rechtlichen Vorgaben von europäischen Gesundheits- und Sozialsystemen und können die Prozesse benennen und kritisch diskutieren

Methodenkompetenz

- o Sie können die verschiedenen Informationsportale der EU einsetzen, um die unterschiedlichen Sozialsysteme zu klassifizieren und anhand von verschiedenen Dimensionen bewerten

Personale Kompetenz

- o Die Studierenden kennen die rechtlichen, ethischen und ökonomischen Fragestellungen bei europäischen Gesundheits- und Sozialsystemen und können den Einsatz kritisch diskutieren.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Das Modul ist in gesundheits- und wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen einsetzbar

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

keine

Inhalt

- o Soziale Grundrechte in Europa
- o Grundrechtecharta
- o Das Gesundheits- und Sozialsystem in Deutschland
- o Dimensionen der sozialen Sicherung
 - o Gesundheit und Krankheit
 - o Alter und Pflege



- o Rettungsdienst
- o Arbeit und Rente
- o Unfall und Versicherungen
- o Strukturen und Finanzierung der europäischen Sozialsysteme
- o Fallstudien zu europäischen Sozialsystemen im Vergleich zum deutschen Sozialsystem

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht, Übungsaufgaben

Besonderes

Online-Anteile aus der vhb-Vorlesung ?Cross-border Health Care?

Empfohlene Literaturliste

Begleitende Unterrichtsmaterialien:

- o <https://www.deutsche-im-ausland.org/absicherung-und-finanzen/sozialversicherung-im-ausland/vergleich-der-eu-sozialsysteme.html>

Basisliteratur zur Vertiefung:

- o Sozialkompass Europa, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017, 8. Auflage
- o Simon, M., Das Gesundheitssystem in Deutschland, Verlag Hans Huber, Bern, 2013
- o Porter, M.E., Guth, C.: Chancen für das deutsche Gesundheitssystem, Springer, Heidelberg, 2012



M-38 KOMPETENZFELD DIGITALISIERUNG IM GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN: E-HEALTH

Modul Nr.	M-38
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Horst Kunhardt
Kursnummer und Kursname	M6111 E-Health
Lehrende	Prof. Dr. Horst Kunhardt
Semester	6
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Kern- / Wahlpflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 45 Stunden Virtueller Anteil: 45 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Das Kompetenzfeld „Digitalisierung im Gesundheits- und Sozialwesen“ soll den Studierenden einen Einblick in die Strukturen und Rahmenbedingungen der Digitalisierung am Beispiel E-Health und den Einsatz von E-Health-Anwendungen in einem modernen, vernetzten Gesundheitswesen bieten.

E-Health-Anwendungen spielen beim Aufbau und Betrieb von Gesundheitsnetzwerken (Praxisnetzen, MVZ (Medizinische Versorgungszentren) und der Kooperation zwischen Kliniken und niedergelassenen Ärzten eine große Rolle. Das Modul soll den Studierenden zusätzlich einen Einblick in die Besonderheiten einer modernen, digitalen und vernetzten und Gesundheitsversorgung geben.

Nach Abschluss des Moduls sollen die Studierenden in der Lage sein, E-Health und Telematikanwendungen zu unterscheiden, zu konzipieren, ökonomisch zu bewerten und mit E-Health-Systemen zu arbeiten sowie die Unternehmen und Organisationen im Gesundheits- und Sozialwesen zu beraten.

Fachkompetenz



- o Die Studierenden kennen die Rahmenbedingungen des E-Health-Einsatzes und können die unterschiedlichen Kommunikationsstandards (HL7, DICOM, IHE, xDT, CDA) einordnen
- o Die Studierenden kennen die Grundlagen der digitalen Transformation im Gesundheits- und Sozialwesen
- o Die Studierenden kennen die Telematikinfrastruktur zur Anwendung der ePA (elektronischen Patientenakte) und von Gesundheits-Apps.

Methodenkompetenz

- o Sie können die verschiedenen digitalen Medienformate unterscheiden und mittels Übungen mit DICOM-Viewern anwenden

Personale Kompetenz

- o Die Studierenden kennen die rechtlichen, ethischen und ökonomischen Fragestellungen von E-Health und können den Einsatz kritisch diskutieren.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Fallprojektstudie: E-Health

Für andere Studiengänge:

- o Bachelor Gesundheitsinformatik
- o Bachelor Pflege

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

keine

Inhalt

- o Rahmenbedingungen des E-Health in der Gesundheitsversorgung
 - o Sozialgesetzbuch
 - o Datenschutzgesetze
 - o Änderungen am Fernbehandlungsverbot
- o Grundlagen und Begriffe
 - o Kommunikationsstandards
 - o HL7 (health level 7)



- o DICOM (digital imaging and communication in medicine)
- o Telematik
- o Telemedizin
- o Telematik-Infrastruktur zur Einführung der eGK (elektronischen Gesundheitskarte) und ePA (elektronischen Patientenakte)
- o Anwendungsszenarien
 - o eGK – elektronische Gesundheitskarte
 - o Teleradiologie
 - o Webbasierte elektronische Patientenakten
 - o Versorgungsforschung – secondary use von klinischen Daten
- o Kosten-Nutzen-Analyse am Beispiel der eGK

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht, Übungsaufgaben

Besonderes

Übungen mit E-Health-Anwendungen, doccura, PAUL, myCare2X, casio.io, Campus Medicus

Online-Anteile aus der vhb-Vorlesung „Telema-tik im Gesundheitswesen“

Empfohlene Literaturliste

Begleitende Unterrichtsmaterialien:

Jehle, R., Czeschik, C., Freund, T., Wellnhofer, E. (Hrsg.), Medizinische Informatik Kompakt, de Gruyter, Berlin, 2015

Basisliteratur zur Vertiefung:

Jähn, K., Nagel, E.: e-Health, Springer, Heidelberg, 2014



M-39 KOMPETENZFELD DIGITALISIERUNG IM GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN: FALLPROJEKTSTUDIE: E-HEALTH

Modul Nr.	M-39
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Horst Kunhardt
Kursnummer und Kursname	M6112 Fallprojektstudie: E-Health
Lehrende	Prof. Dr. Horst Kunhardt
Semester	6
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Kern- / Wahlpflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 45 Stunden Virtueller Anteil: 45 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	Endnotenbildende PStA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Das Kompetenzfeld „Digitalisierung im Gesundheits- und Sozialwesen“ soll den Studierenden einen Einblick in die Strukturen und Rahmenbedingungen der Digitalisierung am Beispiel E-Health und den Einsatz von E-Health-Anwendungen in einem modernen, vernetzten Gesundheitswesen bieten.

In der Fallprojektstudie E-Health werden die Studierenden mit Gesundheits-Apps und Robotiksystemen im Gesundheitswesen vertraut gemacht.

Nach Abschluss Fallprojektstudie sollen die Studierenden in der Lage sein, Gesundheits-Apps hinsichtlich Datenschutz und Datensicherheit analysieren, bewerten und kritisch diskutieren zu können.

Fachkompetenz

- Die Studierenden können eine Technik-Folgen-Abschätzung für Gesundheits-Apps und Robotik Systemen vornehmen und durchführen
- Die Studierenden entwickeln eine eigene einfache App und stimmen die Inhalte in interdisziplinären Arbeitsgruppen ab



Methodenkompetenz

- Sie können die Methodik des HTA (Health Technology Assessment) für Gesundheits-Apps anwenden.

Personale Kompetenz

- Die Studierenden kennen die rechtlichen, ethischen und ökonomischen Fragestellungen von Gesundheits-Apps und können den Einsatz kritisch diskutieren.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Fallprojektstudie: E-Health

Für andere Studiengänge:

- o Bachelor Gesundheitsinformatik
- o Bachelor Pflege

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

keine

Inhalt

- o Methodik der Technikfolgenabschätzung
 - o Aufbau und Ablauf einer Technikfolgenabschätzung
 - o Diskussion von Beispielen
- o Methodik des HTA (Health Technology Assessment)
 - o Durchführung eines Mini-HTA
- o Gesundheits-Apps im Spannungsfeld von IT-Literacy und Health-Literacy
- o Chancen und Risiken der KI im Gesundheitswesen
- o Data4Life – eine nutzerkontrollierte Gesundheitsdaten-Infrastruktur
- o Entwicklung einer Gesundheits-App in interdisziplinären Teams aus Studierenden der Gesundheitsinformatik und Studierenden des Management-Studienganges

Lehr- und Lernmethoden



Seminaristischer Unterricht, Übungsaufgaben

Besonderes

Übungen mit E-Health-Anwendungen myCare2X

Online-Anteile aus der vhb-Vorlesung „Telema-tik im Gesundheitswesen“

Empfohlene Literaturliste

- o https://www.bundestag.de/ausschuesse/a18_bildung/technikfolgenabschaetzung
- o <https://www.dimdi.de/dynamic/de/weitere-fachdienste/health-technology-assessment/>
- o https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/A/App-Studie/CHARISMHA_gesamt_V.01.3-20160424.pdf

Basisliteratur zur Vertiefung:

- o Böttinger, E., zu Putlitz, J.: Die Zukunft der Medizin, Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, Berlin, 2019



M-40 KOMPETENZFELD STRUKTUR UND FINANZIERUNG DES RETTUNGSWESENS: STRUKTUR, FINANZIERUNG UND BEDARFSPLANUNG (FÖDERALE STRUKTUREN)

Modul Nr.	M-40
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Stephan Gronwald
Kursnummer und Kursname	M6113 Struktur, Finanzierung und Bedarfsplanung (föderale Strukturen)
Lehrende	Andreas Estermeier
Semester	6
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Kern- / Wahlpflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Virtueller Anteil: 30 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Die Rahmenbedingungen und Strukturen im Rettungswesen sind komplex, historisch gewachsen und hochgradig reguliert. Die Lehrveranstaltung gibt den Studierenden einen fundierten Einblick in die Strukturen, die Funktionsweise und das Zusammenspiel der verschiedenen Aufgaben, Leistungsanbieter, Institutionen und Akteure im Rettungswesen sowie die gesetzlichen Grundlagen. Politische Bedingungen, Entwicklungen und bundesländerspezifische Besonderheiten werden einer Analyse unterzogen und Möglichkeiten der Gestaltung identifiziert.

Fachkompetenz:

Die Studierenden

- o kennen die grundlegenden Begriffe und Strukturen des deutschen Rettungswesens und der Gesundheitspolitik sowie die einflussnehmenden Wissenschaften.



- o kennen die wesentlichen Funktionen im Management von Rettungsdienstlichen Einrichtungen.
- o Kennen Ziele und Anwendung verschiedener Modelle der Bedarfsplanung
- o sind in der Lage einen praktischen Transfer auf organisationale Situationen und Bedingungen herzustellen sowie auf die bevorstehenden Herausforderungen anzuwenden

Methodenkompetenz:

Die Studierenden

- o können Systeme des Rettungswesens klassifizieren und bundesländerspezifische sowie internationale Vergleiche herstellen.
- o entwickeln Konzepte zur Vernetzung von gesundheitlicher bzw. medizinischer Versorgung
- o kennen die wesentlichen Märkte, Prozesse, Finanzierungs- und Informationsflüsse im Rettungswesen und können diese auf bestehende Institutionen übertragen.
- o kennen Vorgaben des Datenschutzes und der Datensicherheit und sind in der Lage, die gesetzlichen Bestimmungen zu recherchieren und auf ihr Arbeitsumfeld zu übertragen.

Personale Kompetenz:

Die Studierenden

- o reflektieren ihr berufliches Handeln vor dem Hintergrund rettungsdienstlicher Strukturen.
- o entwickeln individuelle Handlungsfähigkeit auf Basis einer differenzierten Kenntnis der rettungsdienstlicher Strukturen

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Pädagogik im Rettungswesen

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

keine

Inhalt

1. ENTWICKLUNG DES RETTUNGSWESENS IN DEUTSCHLAND
 - 1.1. Notfallmedizin in der DDR



- 1.2. Entwicklung in der BRD
- 1.3. Zivilschutz / Katastrophenschutz und Rettungswesen
2. EINORDNUNG DES RETTUNGSDIENSTES IN DER BUNDESGESETZGEBUNG-
/NORMIERUNG
 - 2.1. Sozialgesetzgebung
 - 2.2. Sozialgesetzbuch V
 - 2.3. Richtlinienkompetenz des GBA
 - 2.4. GKV-Ausgaben für Fahrkosten
3. Vergabepaxis / SUBMISSIONS- UND KONZESSIONSMODEL
 - 3.1. Das Submissionsmodell (?Die Nordländer?)
 - 3.2. Das Konzessionsmodell (?Die Südländer)
 - 3.3. Rechtsprechung zur sog. Bereichsausnahme
 - 3.4. Bereichsausnahme auf Europäischer- / Bundes- und Länderebene
4. Bedarfsplanung
 - 4.1. Bedarfsplanung im bodengebundenen Rettungsdienst
 - 4.1.1. Hilfsfrist vs. Fahrzeit / eine Begriffsbestimmung
 - 4.1.2. Hilfsfristregelung der Bundesländer
 - 4.1.3. Mathematische Methoden
 - 4.2. Bedarfsplanung Personal / Personalstellenberechnung
 - 4.3. Bedarfsplanung von Leitstellenbereichen
5. AUSGEWÄHLTE UNTERSCHIEDE DER BUNDESLÄNDER
6. STRUKTUREN & VERANTWORTLICHKEITEN IM RD BAYERN
 - 6.1. Trägerschaft / Behördliche Zuständigkeiten
 - 6.2. Genehmigung
 - 6.3. Finanzierung
 - 6.4. Durchführung
 - 6.5. Personal- und Material
 - 6.6. Ärztliche-Leiter Rettungsdienst



- 6.7. Rettungsdienstausschuss & CIRS Bayern
- 6.8. Leitstellen
- 7. INTERNATIONALER VERGLEICH (insb. Europa)
- 8. INITIATIVEN ZUR NEUORDNUNG DER NOTFALLVERSORGUNG 2020
- 9. EXKURSION (Leitstelle, Rettungswache, Übung, u. ä.)

Lehr- und Lernmethoden

Seminar, Gruppenarbeit, Virtuelle Lehre, Übungen, Exkursionen

Empfohlene Literaturliste

- o Rindtorff E (2010) Rettungsdienst und EU-Vergaben; Ein Leitfaden für die Praxis. Mendel, Witten
- o Lechleuthner A (2006) Ausschreibungen im Rettungsdienst; wo geht die Reise hin? Rettungsdienst 29. Jahrgang:934-939
- o Neumayr A, Baubin M, Schinnerl A (2019) CIRS im Rettungsdienst; Umgesetzte Maßnahmen und Lernpotenziale
- o Schmiedel R, Behrendt H, Betzler E (2004) Bedarfsplanung im Rettungsdienst; Standorte - Fahrzeuge - Personal - Kosten. Springer, Berlin
- Bens D (Hrsg) (2010) Rettungsdienst-Management. Stumpf + Kossendey, Edewecht
- o Kessel N (2008) Geschichte des Rettungsdienstes 1945 - 1990; Vom "Volk von Lebensrettern" zum Berufsbild "Rettungsassistent/in". Peter Lang Internationaler Verlag der Wissenschaften, Frankfurt am Main
- o Lechleuthner A, Funk P (1996) Notkompetenzsystem; Struktur, Konzept, Qualitätssicherung. Stumpf und Kossendey, Edewecht
- o Lauterbach, K. W., Stock, S. & Brunner, H. (Hrsg.) (2013). Gesundheitsökonomie: Lehrbuch für Mediziner und andere Gesundheitsfachberufe (3., vollst. überarb. Aufl.). Bern: Hans Huber.
- o Simon, M. (2013). Das Gesundheitssystem in Deutschland: Eine Einführung in Struktur und Funktionsweise (6., vollst. aktualisierte und überarb. Auflage). Bern: Hogrefe.
- o (2005) Rettungsdienst_2005-05; Geschichte des Rettungsdienstes. Rettungsdienst 28:419-518
- o Ober J, Tunder R (2017) Einführung-in-das-dt-Gesundheitssystem; Historie, Grundstrukturen und Basisdaten. Working Paper



- o Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen (Juni 2018) Bedarfsgerechte Steuerung der Gesundheitsversorgung; Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen - Gutachten 2018. Zugegriffen: 05. Juli 2018
- o Sozialgesetzbuch V
- o 16 Länderrettungsdienstgesetze- sowie Verordnungen
- o Begleitende Unterrichtsmaterialien: Skript und Seminarunterlagen



M-41 KOMPETENZFELD STRUKTUR UND FINANZIERUNG DES RETTUNGSWESENS: LANDRETTUNG; KATASTROPENSCHUTZ, BERGRETTUNG, LUFTRETTUNG (INTERNATIONALE KATASTROPHENHILFE), PSNV

Modul Nr.	M-41
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Stephan Gronwald
Kursnummer und Kursname	M6114 Landrettung; Katastrophenschutz, Bergrettung, Luftrettung (internationale Katastrophenhilfe), PSNV
Lehrende	Andreas Estermeier
Semester	6
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Kern- / Wahlpflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Virtueller Anteil: 30 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	Endnotenbildende PStA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Die Rahmenbedingungen und Strukturen im Rettungswesen sind komplex, historisch gewachsen und hochgradig reguliert. Die Lehrveranstaltung gibt den Studierenden einen fundierten Einblick in die Strukturen, die Funktionsweise und das Zusammenspiel der verschiedenen Aufgabengebiete, Leistungsanbieter, Institutionen und Akteure im Rettungswesen sowie seinen komplementären Leistungsbereichen. Politische Bedingungen, Entwicklungen, Ausbildung, Einsatztaktik und bundesländerspezifische Besonderheiten werden einer Analyse unterzogen und Möglichkeiten der Gestaltung identifiziert.

Fachkompetenz:

Die Studierenden



- o kennen die grundlegenden Begriffe und Strukturen des deutschen Rettungswesens und seiner komplementären Leistungsbereiche sowie die einflussnehmenden Wissenschaften.
- o kennen die wesentlichen Funktionen im Management und der Einsatztaktik der entsprechenden Einrichtungen.
- o sind in der Lage einen praktischen Transfer auf organisationale Situationen und Bedingungen herzustellen sowie auf die bevorstehenden Herausforderungen anzuwenden

Methodenkompetenz:

Die Studierenden

- o können Systeme des Rettungswesens klassifizieren und nach Leistungsbereichen spezifische Vergleiche herstellen.
- o entwickeln Konzepte zur Vernetzung von gesundheitlicher bzw. medizinischer Versorgung
- o kennen die wesentlichen Märkte, Prozesse, Finanzierungs- und Informationsflüsse sowie Einsatztaktik und Qualifizierung der verschiedenen Leistungsbereiche und können diese auf bestehende Institutionen übertragen.

Personale Kompetenz:

Die Studierenden

- o reflektieren ihr berufliches Handeln vor dem Hintergrund rettungsdienstlicher Strukturen.
- o entwickeln individuelle Handlungsfähigkeit auf Basis einer differenzierten Kenntnis der rettungsdienstlicher Strukturen

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Pädagogik im Rettungswesen

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

keine

Inhalt

1. LANDRETTUNG

1.1. Struktur, Organisation und Qualitätsmanagement



- 1.2. Personal und Qualifikation
 - 1.3. Finanzierung
 - 1.4. Material und Methoden (Einsatztaktik)
 - 1.5. Zusammenarbeit und Schnittstellen aus Sicht der Landrettung
 - 1.6. Exkursion
2. LUFTRETTUNG
- 2.1. Struktur, Organisation und Qualitätsmanagement
 - 2.2. Personal und Qualifikation
 - 2.3. Finanzierung
 - 2.4. Material und Methoden (Einsatztaktik)
 - 2.5. Zusammenarbeit und Schnittstellen aus Sicht der Luftrettung
 - 2.6. Exkursion
3. BERGRETTUNG
- 3.1. Struktur, Organisation und Qualitätsmanagement
 - 3.2. Personal und Qualifikation
 - 3.3. Finanzierung
 - 3.4. Material und Methoden (Einsatztaktik)
 - 3.5. Zusammenarbeit und Schnittstellen aus Sicht der Bergrettung
 - 3.6. Exkursion
4. WASSERRETTUNG
- 4.1. Struktur, Organisation und Qualitätsmanagement
 - 4.2. Personal und Qualifikation
 - 4.3. Finanzierung
 - 4.4. Material und Methoden (Einsatztaktik)
 - 4.5. Zusammenarbeit und Schnittstellen aus Sicht der Wasserrettung
 - 4.6. Exkursion



5. LEITSTELLEN

- 5.1. Struktur, Organisation und Qualitätsmanagement
- 5.2. Personal und Qualifikation
- 5.3. Finanzierung
- 5.4. Material und Methoden (Einsatztaktik)
- 5.5. Zusammenarbeit und Schnittstellen aus Sicht der Leitstellen
- 5.6. Exkursion

6. ZIVIL- UND KATASTROPHENSCHUTZ

- 6.1. Struktur, Organisation und Qualitätsmanagement
- 6.2. Personal und Qualifikation
- 6.3. Finanzierung
- 6.4. Material und Methoden (Einsatztaktik)
- 6.5. Zusammenarbeit und Schnittstellen aus Sicht des Zivil- und Katastrophenschutzes
- 6.6. Exkursion

7. PSYCHOSOZIALE NOTFALL(VOR- UND) NACHSORGE (PSNV)

- 7.1. Struktur, Organisation und Qualitätsmanagement
- 7.2. Personal und Qualifikation
- 7.3. Finanzierung
- 7.4. Material und Methoden (Einsatztaktik)
- 7.5. Zusammenarbeit und Schnittstellen aus Sicht der PSNV
- 7.6. Exkursion

8. INTERNATIONALE KATASTROPHENHILFE

- 8.1. Struktur, Organisation und Qualitätsmanagement
- 8.2. Personal und Qualifikation
- 8.3. Finanzierung
- 8.4. Material und Methoden (Einsatztaktik)
- 8.5. Zusammenarbeit und Schnittstellen aus Sicht der Int. Katastrophenhilfe



8.6. Exkursion

Lehr- und Lernmethoden

Seminar, Gruppenarbeit, Virtuelle Lehre, Übungen; Exkursionen

Empfohlene Literaturliste

- o Neumayr A, Baubin M, Schinnerl A (2019) CIRS im Rettungsdienst; Umgesetzte Maßnahmen und Lernpotenziale
- o Schmiedel R, Behrendt H, Betzler E (2004) Bedarfsplanung im Rettungsdienst; Standorte - Fahrzeuge - Personal - Kosten. Springer, Berlin
- Bens D (Hrsg) (2010) Rettungsdienst-Management. Stumpf + Kossendey, Edewecht
- o Bartmann H (2006) Wasserrettung; Gewässer- und Wasserbaukunde, Taktik, Technik, Hochwasser. ecomed Sicherheit, Landsberg
- Rettungsschwimmen
- o Hackstein A, Sudowe H (Hrsg) (2017) Handbuch Leitstelle; Strukturen - Prozesse - Innovationen. Stumpf + Kossendey, Edewecht
- o Luiz T, Lackner CK, Peter H, Schmidt J (Hrsg) (2015) Medizinische Gefahrenabwehr; Katastrophenmedizin und Krisenmanagement im Bevölkerungsschutz. Urban & Fischer in Elsevier, München
- o Krüger M, Max M (2019) Resilienz im Katastrophenfall; Konzepte zur Stärkung von Pflege- und Hilfsbedürftigen im Bevölkerungsschutz
- o World Health Organization (2006) Handbook of Supply Management at First-Level Health Care Facilities; 1st version for country adaption. WHO
- o Freudig T, Martin A (1995) Bergrettung; Lehrbuch der Bergwacht
- o Nikendei A (2017) Psychosoziale Notfallversorgung (PSNV); Praxisbuch Krisenintervention. Verlagsgesellschaft Stumpf + Kossendey mbH, Edewecht
- o Scholl H (2018) Handbuch Luftrettung; Organisation, Einsatz, Taktik und Technik. S+K Verlagsgesellschaft Stumpf + Kossendey mbH, Edewecht
- o Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen (Juni 2018) Bedarfsgerechte Steuerung der Gesundheitsversorgung; Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen - Gutachten 2018. Zugriffen: 05. Juli 2018
- o Sozialgesetzbuch V
- o 16 Länderrettungsdienstgesetze- sowie Verordnungen



- o 16 Zivil- und Katastrophenschutzgesetze sowie Verordnungen
- o Begleitende Unterrichtsmaterialien: Skript und Seminarunterlagen



M-42 PRAXISSEMESTER

Modul Nr.	M-42
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Thomas Geiß
Kursnummer und Kursname	M5101 Praktikum (20 Wochen) M5102 Praxisbegleitende Lehrveranstaltungen (PLV) 1 M5103 Praxisbegleitende Lehrveranstaltungen (PLV) 2
Lehrende	Prof. Dr. Thomas Geiß
Semester	5
Dauer des Moduls	3 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	undergraduate
SWS	4
ECTS	30
Workload	Präsenzzeit: 45 Stunden Selbststudium: 755 Stunden Gesamt: 800 Stunden
Prüfungsarten	StA, LN mündlich, Praxisbericht
Gewichtung der Note	30/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Die Studierenden verstehen und bewerten ihre bisherigen fachlichen, persönlichen und methodischen Kompetenzen durch direktem Bezug zur praktischen Tätigkeit in Unternehmen und Betrieben.

Synthetisierung sämtlicher Kompetenzfelder (Persönliche Kompetenzen, Soziale Kompetenzen, Fachliche Kompetenzen und Methodische Kompetenzen):

Ziel ist, den Studierenden die Gelegenheit zu geben, das von Ihnen erworbene Wissen in der Praxis anzuwenden und gleichzeitig die betrieblichen Abläufe in einem Unternehmen im Gesundheitswesen kennenzulernen. Die in den vorangegangenen Lehrmodulen vermittelten theoretischen Inhalte werden in der betrieblichen Praxis angewandt und im Praxismodul bewertet.

Durch die Einbindung in das Tagesgeschäft und das Team/die Abteilung eines Unternehmens, Klinik, sozialen Einrichtung soll den Studierenden zudem eine Gelegenheit geboten werden, ihre Personal- und Soft-Skills in den Bereichen Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, Teamarbeit und Präsentationstechnik aktiv zu üben. Damit werden die Studierenden auf die Qualifikationsanforderung und Kompetenzmatrix potentieller Arbeitgeber vorbereitet werden.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Anerkennungsfähigkeit in gesundheitsrelevanten Studiengängen, je nach Zuschnitt der beruflichen Tätigkeit und erworbenen Kompetenzen im Praktikum

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Der Eintritt in das praktische Studiensemester setzt voraus, dass mindestens 90 ECTS Kreditpunkte erzielt wurden.

Inhalt

Inhalt des Praktikums:

Praktische Tätigkeit in einem Gesundheitsunternehmen oder sonstigen geeigneten Ausbildungsbetrieb für die Dauer von 18 Wochen. Die Studierenden werden in aktuelle Projekte, und Unternehmensabteilungen eingebunden. Individuelle Themenstellung können sich dabei aus folgenden Bereichen ergeben:

- o Geschäftsfeld- und Produktplanung, Business Development
- o Projektierung im Gesundheits, Sozial und Rettungseinrichtungen, Projektleitung und Projektcontrolling
- o Innovations- und Technologiemanagement,
- o Planung und Controlling,
- o Einkauf, Organisation und Logistik,
- o Marketing im Gesundheitswesen,
- o Controlling für soziale Fachbereiche,
- o Assistenz der Geschäftsleitung
- o Prozessmanagement im Gesundheitswesen

Lehr- und Lernmethoden

Learning on the job

Empfohlene Literaturliste

nicht gegeben

