



Executive Education Center
Hochschule für Wirtschaft
& Gesellschaft
des BFI Wien



Hochschule
für Wirtschaft
& Gesellschaft
des BFI Wien

Studienordnung

Hochschullehrgang gemäß § 9 FHG
MBA People Management & Transformation
90 ECTS

Inhaltsverzeichnis

1 Studienordnung	3
1.1 Metadaten	3
1.2 Eckdaten	3
1.3 Zugangsvoraussetzungen	4
1.4 Aufnahmeverfahren	4
1.5 Qualifikationsziele.....	5
2 Studienplan.....	7
2.1 Metadaten, Eckdaten, Gültigkeit	7
2.2 Studienplanmatrix.....	8
2.3 Modullandkarte	10
2.4 Modul- und Lehrveranstaltungsbeschreibungen	13

1 Studienordnung

1.1 Metadaten

Version	2024-10-11
Gültig von	WS 2025
Versionsnummer	0064-25-01-BB-DE

1.2 Eckdaten

Lehrgangsnummer	150064
Bezeichnung	MBA People Management & Transformation 90 ECTS
Kurzbezeichnung	MPMT90 / LPMT
Lehrgangsart	Hochschullehrgang gemäß § 9 FHG
Akademischer Grad	Master of Business Administration; abgekürzt: MBA
Organisationsform	Berufsbegleitend
Standort	EEC der HWG des BFI Wien GmbH - Media Quarter Marx 3.4 (MQM), Maria-Jacobi-Gasse 1, 1030 Wien

1.3 Zugangsvoraussetzungen

Allgemeine Zugangsvoraussetzungen:

für Personen mit abgeschlossenem Erststudium ein abgeschlossener facheinschlägiger Fachhochschul-Bachelorstudiengang oder der Abschluss eines anderen fachlich in Frage kommenden Studiums mindestens desselben hochschulischen Bildungsniveaus an einer anerkannten inländischen oder ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung jeweils mit mindestens 180 ECTS-Anrechnungspunkten sowie bei Studienbeginn eine zweijährige einschlägige Berufserfahrung.

Darüber hinaus sind für alle Personen Englischkenntnisse auf CEFR-Niveau B2 erforderlich. Für Personen mit nichtdeutscher Muttersprache sind Deutschkenntnisse auf Niveau C1 des Europäischen Referenzrahmens für Sprachen erforderlich.

Nachweis der (Fach-)Einschlägigkeit – Fachliche Zugangsvoraussetzungen:

- a) Facheinschlägige bzw. fachlich in Frage kommende Studien umfassen, sind jedoch nicht beschränkt auf,
 - Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien
 - Geisteswissenschaftliche Studien
 - Kulturwissenschaftliche Studien
 - Rechtswissenschaftliche Studien
 - Ingenieurwissenschaftliche und technische Studien
 - Naturwissenschaftliche Studien
 - Gesundheitswissenschaftliche Studien
- b) Einschlägige Berufserfahrung beschreibt eine nachweisbare Berufserfahrung in zumindest einem der Kernbereiche oder einem fachverwandten Kernbereich des Studiums.
- c) Einschlägige berufliche Qualifikation beschreibt eine nachweisbare berufliche Qualifikation in zumindest einem der Kernbereiche oder einem fachverwandten Kernbereich des Studiums.

1.4 Aufnahmeverfahren

Während des Aufnahmeverfahrens, aber auch davor, haben Bewerber:innen und Interessierte die Möglichkeit sich bei Informationsveranstaltungen über die Webseite und durch individuelle Beratungsgespräche eingehend über den Hochschullehrgang und dessen Bewerbungsverfahren zu informieren.

Die für die Aufnahme zu übermittelnden Dokumente bzw. Unterlagen sind:

- Zeugnis für den Nachweis der allgemeinen Universitätsreife (österreichisches Reifezeugnis oder Studienberechtigungsprüfung für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften oder gleichwertiges ausländisches Zeugnis, z.B. Abitur, Maturität)
- Hochschulabschluss (Diplom/Urkunde, Transcript of Records oder Diploma Supplement)
- Für Personen mit vorangegangenem Hochschulabschluss Nachweis einer zweijährigen beruflichen Tätigkeit (Dienstzeugnisse/Arbeitsbestätigungen oder Versicherungsdatenauszug)
- Für Personen ohne vorangegangenem Hochschulabschluss Nachweis einer fünfjährigen beruflichen Tätigkeit (Dienstzeugnisse/Arbeitsbestätigungen oder Versicherungsdatenauszug)
- Tabellarischer Lebenslauf (vollständige Angaben und Daten zu Ausbildungsdauer, beruflichen Stationen etc.)
- Meldezettel
- erforderlichenfalls Heiratsurkunde
- Reisepass oder Personalausweis
- Portraitfoto

Die Leitung Hochschullehrgänge Präsenz überprüft die Dokumente und die Erfüllung der formalen Zugangsvoraussetzungen. Das Admission Office der FH wird im Bedarfsfall zur Bewertung hinzugezogen. Weiters überprüft die Leitung Hochschullehrgänge die akademische Eignung für die Zulassung in Form eines Aufnahmegesprächs oder in anderer geeigneter Form. Sind die Zugangsvoraussetzungen erfüllt, erfolgt die Zulassung zum Hochschullehrgang samt Übermittlung des Ausbildungsvertrags.

1.5 Qualifikationsziele

Die Qualifikationsziele des gegenständlichen Hochschullehrgangs wurden in Übereinstimmung mit **Niveaustufe 7 des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR)**¹ definiert.

Nach Abschluss der Hochschullehrgänge sind Absolvent:innen in der Lage:

- Den organisationalen Wandel einer Unternehmung aus Perspektive des People & Culture Managements zu begleiten und zu unterstützen
- Veränderungsprozesse professionell zu begleiten
- Human Ressource Projekte aufzusetzen und durchzuführen

¹ Der Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) ist ein Transparenzinstrument, welches dazu dient, die Qualifikationen des österreichischen Bildungssystems einzuordnen und international Vergleichbar zu machen. Weitere Informationen zum NQR aber auch dessen Verbindung zum EQR (Europäischen Qualifikationsrahmen) werden von der NQR-Koordinierungsstelle (eingerichtet in der OeAD-GmbH) zur Verfügung gestellt (siehe auch www.qualifikationsregister.at).

- Talent Management Strategien für ein effektives und nachhaltiges Talent Acquisition zu entwickeln und entsprechende Maßnahmen zur Bindung von Talenten zu implementieren
- Aktuelle und zukünftige People & Culture Trends zu identifizieren, zu analysieren sowie daraus abgeleitete Maßnahmen entlang des Employee Lifecycles umzusetzen
- Organisationsentwicklungsprojekte zu begleiten und zielgruppenspezifisch zu unterstützen
- Relevante Informationen bezüglich der Prozesse und Richtlinien auf der Grundlage der Geschäftsumgebung und kontinuierliche Verbesserung von HR-Prozessen aufzubereiten
- Arbeitsrechtliche Themen und Fragestellungen selbständig oder unter Einbeziehung von Expert:innen zu bearbeiten
- Den Anwendungsbezug von arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Auswirkungen von unterschiedlichen Vertragsarten herzustellen
- Datenschutz- und arbeitsrechtliche Fragestellungen zu lösen
- Standardisierte (Arbeits-)Verträge zu gestalten
- Ausgewählte arbeitsrechtliche Themen für das Management aufzubereiten und arbeitsrechtliche Maßnahme zu analysieren und zu bewerten

Schwerpunkt Learning Development & Coaching

- Coaching- und Beratungssessions zielgruppenspezifisch durchzuführen
- Moderne Learning & Development Strategien zu erstellen und zu implementieren, beispielsweise Weiterbildungskonzepte zu entwickeln, Schulungsmaßnahmen einer Qualitätssicherung zu unterziehen und Weiterbildungsbudgets zu erstellen und zu evaluieren
- Interne Trainings- und Schulungsmaßnahmen in Präsenz und Online abzuhalten, (Veränderungs-)Workshops zu gestalten und zu moderieren

Schwerpunkt Strategisches People Management & Transformation

- Strategien und Konzepte für ein nachhaltiges People & Culture Management einer Organisation zu entwickeln und zu implementieren
- Führungskräfte bei strategischen als auch operativen People & Culture Agenden sowie bei Querschnittsthemen wie Transformation, Change, Leadership, New Work zu beraten und Veränderungsprozesse durch Konzeptionierung, Planung und Umsetzung zu begleiten.

2 Studienplan

2.1 Metadaten, Eckdaten, Gültigkeit

Version	2024-10-11
Organisationsform	Berufsbegleitend
Gültig ab	WS 2025
Regelstudiendauer in Semestern	3
ECTS	90
Sprache	Deutsch

2.2 Studienplanmatrix

LV-Titel	LV-Typ	ECTS	LE	Modul
1. Semester	LV-Typ	28	LE	
Grundlagen der Organisationsentwicklung	ILV	3	20	People & Culture Management I
Arbeitspsychologie und Corporate Health	ILV	4	20	
Employee Lifecycle Management	ILV	3	16	
Corporate Culture & Leadership	ILV	3	16	Leadership
New Leadership	ILV	3	16	
Grundbegriffe des österreichischen Arbeitsrechts	ILV	3	16	Recht & Digitalisierung
Moderne Tools der Organisationsberatung	UE	2	16	Methoden und Reflexion
Kommunikationspsychologie & Gesprächsführung	UE*	2	16	
Selbsterfahrung und Reflexion	UE*	1	8	
Wissenschaftliche Schreibwerkstatt	UE*	2	12	Methodenwerkstatt
Methodenwerkstatt I – Quantitative Methoden	VO	2	8	

2. Semester	LV-Typ	32	LE	
Methodenwerkstatt II – Qualitative Methoden	UE*	2	12	Methodenwerkstatt
WAHLMODULE				
Trainingsdesigns	ILV	2	20	Learning & Development
Corporate Learning	UE	4	20	
Wissens- & Informationsmanagement	ILV	5	16	
Leadership Development	PS	4	16	
Coaching & Beratung in verschiedenen Settings	ILV	5	20	Coaching & Beratung
Konfliktlösung	UE*	3	16	
Coaching Methodenwerkstatt	UE	5	24	
Kommunikations- & Moderationstechniken	UE*	2	12	
ODER				

LV-Titel	LV-Typ	ECTS	LE	Modul
People Management	ILV	4	20	Strategisches People Management
Culture Management	ILV	3	16	
Mental Health Management	ILV	4	20	
Recruiting & Employer Branding	ILV	4	16	
Change Management	ILV	4	20	Transformation Management
Transformationsmanagement	ILV	4	20	
Digitalisierung & KI	UE*	3	16	
Arbeitsrecht Transformation	ILV	4	16	

3. Semester	LV-Typ	30	LE	
Talent and Retention Management	ILV	3	24	People & Culture Management II
Human Work Design	ILV	2	16	
Redesigning Work	ILV	3	24	
Aktuelle Trends in der Digitalisierung	ILV	2	16	Recht & Digitalisierung
Rechtliche Rahmenbedingungen in der Digitalisierung	ILV	2	16	
Methodenwerkstatt Masterarbeit	UE*	2	10	Methodenwerkstatt
Masterarbeit	-	10		Masterarbeit & Masterprüfung
Masterprüfung	-	6		

LV-Typ – Lehrveranstaltungstyp: AOLV – Asynchrone Online-Lehrveranstaltung, VO – Vorlesung, ILV – Integrierte Lehrveranstaltung, UE – Übung, UE* – Übung mit geringem Prüfungsaufwand, PS – Projektseminar
LE – Lehreinheiten

2.3 Modullandkarte

1. Semester (28 ECTS)	2. Semester (32 ECTS)	3. Semester (30 ECTS)
People & Culture Management I 10 ECTS		People & Culture Management II 8 ECTS
Grundlagen der Organisationsentwicklung ILV, 3 ECTS		Talent and Retention Management ILV, 3 ECTS
Arbeitspsychologie und Corporate Health ILV, 4 ECTS		Human Work Design ILV, 2 ECTS
Employee Lifecycle Management ILV, 3 ECTS		Redesigning Work ILV, 3 ECTS
Leadership 6 ECTS		
Corporate Culture & Leadership ILV, 3 ECTS		
New Leadership ILV, 3 ECTS		
Recht & Digitalisierung 7 ECTS		
Grundbegriffe des österreichischen Arbeitsrechts ILV, 3 ECTS		Aktuelle Trends in der Digitalisierung ILV, 2 ECTS
		Rechtliche Rahmenbedingungen in der Digitalisierung ILV, 2 ECTS
Methoden und Reflexion 5 ECTS		
Moderne Tools der Organisationsberatung UE, 2 ECTS		

Kommunikationspsychologie & Gesprächsführung UE*, 2 ECTS
Selbsterfahrung und Reflexion UE*, 1 ECTS

Methodenwerkstatt 8 ECTS		
Wissenschaftliche Schreibwerkstatt UE*, 2 ECTS	Methodenwerkstatt II – Qualitative Methoden UE*, 2 ECTS	Methodenwerkstatt Masterarbeit UE*, 2 ECTS
Methodenwerkstatt I – Quantitative Methoden VO, 2 ECTS		

Wahlmodule 30 ECTS	Masterarbeit & Masterprüfung 16 ECTS
Learning & Development 15 ECTS	Masterarbeit 10 ECTS
Trainingsdesigns ILV, 2 ECTS	Masterprüfung 6 ECTS
Corporate Learning UE, 4 ECTS	
Wissens- & Informationsmanagement ILV, 5 ECTS	
Leadership Development PS, 4 ECTS	
Coaching & Beratung 15 ECTS	
Coaching & Beratung in verschiedenen Settings ILV, 5 ECTS	
Konfliktlösung UE*, 3 ECTS	
Coaching Methodenwerkstatt UE, 5 ECTS	

Kommunikations- & Moderationstechniken UE*, 2 ECTS
--

ODER

Strategisches People Management 15 ECTS
People Management ILV, 4 ECTS
Culture Management ILV, 3 ECTS
Mental Health Management ILV, 4 ECTS
Recruiting & Employer Branding ILV, 4 ECTS
Transformation Management 15 ECTS
Change Management ILV, 4 ECTS
Transformationsmanagement ILV, 4 ECTS
Digitalisierung & KI UE*, 3 ECTS
Arbeitsrecht Transformation ILV, 4 ECTS

2.4 Modul- und Lehrveranstaltungsbeschreibungen

Modulbeschreibung People & Culture Management I

Modulbeschreibung	
Titel des Moduls	People & Culture Management I
Modul-Nummer, Kurzname	M01
Art des Moduls	Pflichtmodul
Modul-Typ	-
ECTS-Anrechnungspunkte	10
(Ausbildungs-)Semester	1
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Modulsprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage, • Organisationsentwicklung als geplante Interventionsmethode zu charakterisieren, • Ebenen der Intervention (Personen, Gruppen, Organisation) im Rahmen der Organisationsentwicklung zu definieren, • Organisationsentwicklung als Veränderungsansatz in den eigenen beruflichen Kontext einzuordnen, • Ansätze einer digitalen Organisationsentwicklung umzusetzen, • Verschiedene Perspektiven einer organisationsentwicklungsorientierten Diagnostik anzuwenden, • Wissen aus unterschiedlichen arbeitspsychologisch relevanten Themenfeldern (Arbeitsgestaltung, Arbeitshandeln & Arbeitszufriedenheit, etc) zusammenzuführen, • die relevanten rechtlichen Aspekte des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und des Bedienstetenschutzes zu benennen und umzusetzen, • Instrumente der Betrieblichen Gesundheitsförderung gezielt einzusetzen bzw. Maßnahmen im Zuge des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu gestalten, • die Arbeitstätigkeiten aus Sicht der Arbeitspsychologie zu gestalten und zu bewerten, • unterschiedliche Formen der organisationalen Einbettung des PCM zu erklären und zu vergleichen,

	• die Phasen des Employee Lifecycle zu erläutern und die Kernprozesse des PCM diesen Phasen zuzuordnen, • grundlegende Instrumente aus den folgenden Aufgabenfeldern des PCM zu bestimmen und innerhalb dieser Aufgabenfelder (People Practices) zu vergleichen, • wesentliche Aufgaben und Verantwortlichkeiten der People Administration in einer Organisation zu benennen und Schnittstellen zu People Practices wie o.g. zu identifizieren, • Beispiele für die Digitalisierung wesentlicher Prozesse des Employee Lifecycle Management zu formulieren, • Ansätze und Strategien für nachhaltiges PCM zu identifizieren.
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Die Beurteilung erfolgt auf LV-Ebene.

Lehrveranstaltungsbeschreibung Grundlagen der Organisationsentwicklung (HR-G2)

Titel der Lehrveranstaltung	
Grundlagen der Organisationsentwicklung	
LV-Nummer, Kurzname	10, HR-G2
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	ILV
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
ECTS-Anrechnungspunkte	3
Lehreinheiten	20
(Ausbildungs-)Semester	1
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Organisationsentwicklung als geplante Interventionsmethode zu charakterisieren, • Ebenen der Intervention (Personen, Gruppen, Organisation) im Rahmen der Organisationsentwicklung zu definieren, • Verschiedene Zugänge zur Organisationsentwicklung in ihrer Metatheorie zu unterscheiden, • Organisationsentwicklung als Veränderungsansatz in den eigenen beruflichen Kontext einzuordnen, • Basis-Methoden der Organisationsentwicklung anzuwenden, • Ansätze einer digitalen Organisationsentwicklung umzusetzen. • Verschiedene Perspektiven einer organisationsentwicklungsorientierten Diagnostik anzuwenden.
Lehrinhalte	• Theorie der Organisation als soziales System • Interventionsverständnis in der Organisationsentwicklung • Methoden der Organisationsentwicklung • Digitale Tools in der Organisationsentwicklung • Diagnostische Brillen in der Organisationsentwicklung • Rollen und Aufgaben in der Entwicklung von Organisationen • Reflexion von Case Studies des:der Berater:in • Übungen unter Nutzung mitgebrachter Praxiserfahrungen und Fälle der Teilnehmer:innen
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n, Reflexion in Gruppen, Einzel-

	/Gruppenübungen
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Grossmann R., Bauer G., Scala K. (2015): Einführung in die systemische Organisationsentwicklung. Stuttgart: Carl-Auer// Kreutzer R.T. (2018): Führungs- und Organisationskonzepte im digitalen Zeitalter kompakt. Wiesbaden: Springer Gabler// Lobnig H., Grossmann R. (2013): Organisationsentwicklung im Krankenhaus. Berlin: Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft// Schein E. H. (2000): Prozessberatung für die Organisation der Zukunft. Edition Humanistische Psychologie, Köln 2000// Schiersmann C., Thiel H.U. (2014): Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. Wiesbaden: Springer VS// Schreyögg G. (2012): Grundlagen der Organisation. Basiswissen für Studium und Praxis. Wiesbaden: Springer Gabler// Jamieson D.W., Worley C.G. (2008): The Practice of Organization Development. In: Cummings T.G. (Ed): Handbook of Organization Development, 99-121//
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Lerntagebuch (schriftlicher Prüfungsanteil) Vergabe von 50 Punkten nach den Kriterien: Struktur und Vollständigkeit, Nutzung und kritische Reflexion von zentralen Aspekten und Literatur der Lehrveranstaltung, Verwendung zusätzlicher Ressourcen und Literatur, Qualität und Klarheit der Kommunikation, Formale Gestaltung (Sprache, Stil, Zitierweise). zusätzlich maximal 50 Punkte immanente Leistungsbeurteilung (Mitarbeit), Gesamt 100 Punkte

Lehrveranstaltungsbeschreibung Arbeitspsychologie und Corporate Health (AOCO)

Titel der Lehrveranstaltung	Arbeitspsychologie und Corporate Health
LV-Nummer, Kurzname	11, AOCO
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	ILV
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
ECTS-Anrechnungspunkte	4
Lehreinheiten	20
(Ausbildungs-)Semester	1
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • geeignete Methoden, Instrumente und Verfahren der Arbeitspsychologie zu benennen, • Wissen aus unterschiedlichen arbeitspsychologisch relevanten Themenfeldern (Arbeitsgestaltung, Arbeitshandeln & Arbeitszufriedenheit, etc) zusammenzuführen, • mit ihrem erworbenen Wissen zu psychischen Belastungen und Beanspruchungen sowie zu Stress- & Ressourcenmodellen die Planung und Durchführung von entsprechenden Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu unterstützen bzw. anzuleiten, • die relevanten rechtlichen Aspekte des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und des Bedienstetenschutzes zu benennen und umzusetzen, • Instrumente der Betrieblichen Gesundheitsförderung gezielt einzusetzen bzw. Maßnahmen im Zuge des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu gestalten, • die Arbeitstätigkeiten aus Sicht der Arbeitspsychologie zu gestalten und zu bewerten, • die Verknüpfung von Sicherheit und Gesundheitsschutz, betrieblicher Gesundheitsförderung und strategischem Management umzusetzen.
Lehrinhalte	• Rechtliche Grundlagen (ASchG, B-SV, AstV, etc) • Grundlagen Betriebliches Gesundheitsmanagement • Instrumente & Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) • alternsgerechte Arbeitsgestaltung

	• psychische & physische Belastungen am Arbeitsplatz • Arbeitsplatzevaluierung • Präventivdienste • Aufgabenfelder inkl. Methoden, Instrumente und Verfahren der Arbeitspsychologie • Menschenbilder • Funktion & Wirkung von Arbeit
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n, Reflexion in Gruppen, Einzel-/Gruppenübungen
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Nerdinger F.W., Blicke G., Schaper N. (1950, 1959, 1961): Arbeits- und Organisationspsychologie: mit 51 Tabellen// Holzträger D. (2012): Gesundheitsförderliche Mitarbeiterführung: Gestaltung von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung für Führungskräfte//
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Endprüfung (70 %, offene Fragestellungen, closed book) Inhaltliche Kriterien Endprüfung: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Korrektheit und Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz Formale Kriterien Endprüfung: Vollständigkeit der Antworten, sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung Immanente Leistungsbeurteilung (30 %), z.B. in Form einer schriftlichen Einzelreflexionsarbeit

Lehrveranstaltungsbeschreibung Employee Lifecycle Management (ELCM)

Titel der Lehrveranstaltung	Employee Lifecycle Management
LV-Nummer, Kurzname	12, ELCM
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	ILV
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
ECTS-Anrechnungspunkte	3
Lehreinheiten	16
(Ausbildungs-)Semester	1
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • theoretische Grundlagen des Human Resources Managements (HRM) bzw. People & Culture Management (PCM) zu beschreiben und die Bedeutung aktueller Trends auf das Tätigkeitsfeld zu erläutern, • Aufgaben und Verantwortlichkeiten des PCM in einer Organisation zu benennen, • unterschiedliche Formen der organisationalen Einbettung des PCM zu erklären und zu vergleichen, • die Phasen des Employee Lifecycle zu erläutern und die Kernprozesse des PCM diesen Phasen zuzuordnen, • grundlegende Instrumente aus den folgenden Aufgabenfeldern des PCM zu bestimmen und innerhalb dieser Aufgabenfelder (People Practices) zu vergleichen • wesentliche Aufgaben und Verantwortlichkeiten der People Administration in einer Organisation zu benennen und Schnittstellen zu People Practices wie o.g. zu identifizieren, • Beispiele für die Digitalisierung wesentlicher Prozesse des Employee Lifecycle Management zu formulieren, • Ansätze und Strategien für nachhaltiges PCM zu identifizieren.
Lehrinhalte	• Grundlegende Theorien zu HRM / People & Culture • Demographische, sozio-ökonomische und kulturelle Trends sowie ihre Einflüsse auf PCM • Organisationale Einordnung des PCM • Phasen des Employee Lifecycle • Candidate & Employee Journey • Employee Experience Management

	• Überblick zu allen People Practices des PCM sowie Aufgaben der People Administration • Rolle der Technologie im PCM • Nachhaltigkeit in People & Culture (Green HRM)
Lehr- und Lernformen	Präsenz & Online in Form von Inverted Classrooms (Selbststudienphasen im Online-Format in Einzel- oder Gruppenarbeit), Gastvorträge, Online-Quizzes während Selbststudienphasen für individuelle Lernerfolgskontrollen oder während Präsenzphasen als Wiederholung, individuelle Reflexionsarbeiten mit Bezug zur aktuellen Tätigkeit oder unter Rückgriff auf fiktive Case Studies.
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Fara D. (Hrsg.) (2023): Future ready People & Culture: HR als Treiber der Digitalisierung. Haufe. // Nürnberg V. (2023). Employee Experience: Erfolgreich agile und integrierte Lösungen für Mitarbeitende gestalten. Haufe. // Bartscher T. & Nissen R. (2024). Personalmanagement. mit E-Learning "MyLab Personalmanagement": Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis. Pearson. // Berthel J. & Becker F. (2022): Personal-Management: Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit (12. Auflage). Schäffer-Poeschel. // Felder R. (2021): Nachhaltigkeit und HR. Haufe. // Fehrmann S. (2024): Happiness at work – Der essenzielle Faktor für Unternehmenserfolg: Purpose und positive Employee Experience. Haufe // Petry T. & Jäger W. (2021): Digital HR - Smarte und agile Systeme, Prozesse und Strukturen im Personalmanagement (2. Auflage). Haufe //
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Endprüfung (70 %, offene Fragestellungen, closed book) Inhaltliche Kriterien Endprüfung: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Korrektheit und Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz Formale Kriterien Endprüfung: Vollständigkeit der Antworten, sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung Immanente Leistungsbeurteilung (30 %), z.B. in Form einer schriftlichen Einzelreflexionsarbeit zur Optimierung der Candidate bzw. Employee Journey im aktuellen Unternehmen (Ableitung von Maßnahmen aus People Practices oder People Administration für eine oder mehrere MA-Gruppen aufgrund realer oder fiktiver IST-Situation; als Powerpoint-Präsentation

	oder ausformuliertes Konzept). Inhaltliche Kriterien immanente Leistung: Grad der Problemerkfassung und Problemcharakterisierung, Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz, Berücksichtigung des individuellen Case Study Kontexts. Formale Kriterien immanente Leistung: Einhaltung formaler Vorgaben, sprachliche Differenziertheit und Korrektheit, Eigenständigkeit und Kreativität in der Präsentation bzw. schriftlichen Darstellung (Powerpoint oder Word).
--	--

Modulbeschreibung Leadership

Modulbeschreibung	
Titel des Moduls	Leadership
Modul-Nummer, Kurzname	M02
Art des Moduls	Pflichtmodul
Modul-Typ	-
ECTS-Anrechnungspunkte	6
(Ausbildungs-)Semester	1
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Modulsprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage, • Die Organisationskultur zu beschreiben und die Zusammenhänge zwischen Motivation und Organisationskultur zu erklären, • Selbstführungstechniken anzuwenden, • Führungsstile gegeneinander abzuwägen, psychologisch zu bewerten und in Bezug zur Organisationskultur zu setzen, • Motivation als Teil der Führungsaufgabe anzuwenden. • verschiedene Ansätze von New Leadership kritisch zu reflektieren, • Führungsstile in Unternehmen zu analysieren und bewerten, • Führungskräfte in ihrer Rolle der Verantwortungsübernahme zu bestärken, • verschiedene Ansätze von New Leadership kritisch zu reflektieren, • Veränderungskompetenzen zu bewerten, • Führungsstile in Bezug zur Organisationskultur zu setzen.
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Die Beurteilung erfolgt auf LV-Ebene.

Lehrveranstaltungsbeschreibung Corporate Culture & Leadership (HR-W3)

Titel der Lehrveranstaltung	Corporate Culture & Leadership
LV-Nummer, Kurzname	13, HR-W3
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	ILV
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
ECTS-Anrechnungspunkte	3
Lehreinheiten	16
(Ausbildungs-)Semester	1
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Organisationskultur zu beschreiben, • die Zusammenhänge zwischen Motivation und Organisationskultur zu erklären, • Selbstführungstechniken zu benennen und anzuwenden, • Führungsstile gegeneinander abzuwägen, psychologisch zu bewerten und in Bezug zur Organisationskultur zu setzen, • Modelle für Arbeitsmotivation zu erklären, • Motivation als Teil der Führungsaufgabe anzuwenden.
Lehrinhalte	• Organisationskultur: Geschichte der Organisationskultur, Emergenz evolutionärer Organisationen, Erfolgsfaktor Organisationskultur • Selbstführung für Führungskräfte: Landkarte der Führung, Psychologie des Gelingens, WOOP-Methode, • Mitarbeiter:innenmotivation: 3-K-Modell der Arbeitsmotivation • Motivierende Gesprächsführung, gehirngerechtes Führen • Führung: Archetypische Führungsleitbilder, Dimensionen des Führens, Positive Leadership
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Doppler K., Lauterbach C., Change-Management// Heckhausen J.; Heckhausen H., Motivation und Handeln// Herget J., Unternehmenskultur in der Praxis// Holtbrügge D., Personalmanagement// Müller H. E., Unternehmensführung//

	Nerdinger F.W., Arbeits- und Organisationspsychologie//
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n Präsentationen, Diskussionen, Fallbearbeitung in Kleingruppen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Endprüfung (70 %,) Inhaltliche Kriterien Endprüfung: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Korrektheit und Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz Formale Kriterien Endprüfung: Vollständigkeit der Antworten, sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung Immanente Leistungsbeurteilung (Mitarbeit) (30 %)

Lehrveranstaltungsbeschreibung New Leadership (NEWL)

Titel der Lehrveranstaltung	New Leadership
LV-Nummer, Kurzname	14, NEWL
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	ILV
ECTS-Anrechnungspunkte	3
Lehreinheiten	16
(Ausbildungs-)Semester	1
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • verschiedene Ansätze von New Leadership kritisch zu reflektieren, • Rolle und Verantwortung von Führungskräften zu definieren, • Führungsstile in Unternehmen zu analysieren und bewerten, • Veränderungskompetenzen zu bewerten, • Führungskräfte in ihrer Rolle der Verantwortungsübernahme zu bestärken, • Führungsstile in Bezug zur Organisationskultur zu setzen.
Lehrinhalte	Die LV setzt sich kritisch mit dem Thema New Leadership auseinander. Warum ist heutzutage ein autoritärer Führungsstil überholt und trägt nur bedingt zum Unternehmenserfolg bei? Braucht es noch Führung? Folgende Kernthemen werden dabei berücksichtigt: • Der Unterschied zwischen traditionellen Führungsstilen und aktuellen Trends („Rulership vs. Leadership“) • Neuere Leadership Ansätze (z.B. Servant Leadership, Host Leadership, Shared Leadership, PERMA Lead etc.) • Agile Leadership – Agile Prinzipien und Denkmodelle für Führungskräfte • Digital Leadership - Führen von verteilten Teams • Selbstorganisierte Teams (Exkurs Holokratie) • Psychologische Sicherheit • Verantwortungsübernahme • Selbstorganisation • Selbstführung
Lehr- und Lernformen	Vortrag, Input durch Lehrende, Diskussion, Interaktiver Erfahrungsaustausch innerhalb der Gruppe, Einzel- und

	Gruppenübungen
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Robertson B. J. (2015). Holacracy: The New Management System for a Rapidly Changing World. New York: Henry Holt// Edmondson A. C. (2018). The fearless organization. Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation and growth. Hoboken: Wiley//
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Endprüfung (70 %) Inhaltliche Kriterien Endprüfung: Grad der Problemerkassung und Problemcharakterisierung, Korrektheit und Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz Formale Kriterien Endprüfung: Vollständigkeit der Antworten, sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung Immanente Leistungsbeurteilung (Mitarbeit), (30 %)

Modulbeschreibung Recht & Digitalisierung

Modulbeschreibung	
Titel des Moduls	Recht & Digitalisierung
Modul-Nummer, Kurzname	M03
Art des Moduls	Pflichtmodul
Modul-Typ	-
ECTS-Anrechnungspunkte	7
(Ausbildungs-)Semester	1, 3
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Modulsprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage, • Arbeitsrechtliche Frage- und Problemstellungen zu identifizieren und analysieren und rechtliche Lösungen zu erarbeiten, • Wichtige arbeitsrechtliche Fragestellungen selbständig zu beantworten und komplexere Fragestellungen in Zusammenarbeit mit Expert:innen zu bearbeiten, • Führungskräfte im Unternehmen in arbeitsrechtlichen Fragestellungen zu beraten, indem sie komplexe rechtliche Sachverhalte verständlich aufbereiten und Handlungsempfehlungen geben, • Erworbenes Wissen auf praxisnahe Fallbeispiele und reale Situationen anzuwenden, • Trends in der Digitalisierung zu benennen, • aktuelle Trends der Digitalisierung in Bezug auf das HR Management zu bewerten und anzuwenden, • Basiskompetenzen bezüglich der rechtlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf die Einführung von Digitalisierungsmaßnahmen im Unternehmen zu benennen und kritisch zu reflektieren, • mögliche Problemfelder zu erkennen, Auswirkungen mit dem Management zu diskutieren und Lösungsvorschläge zu erarbeiten.
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Die Beurteilung erfolgt auf LV-Ebene.

Lehrveranstaltungsbeschreibung Grundbegriffe des österreichischen Arbeitsrechts (MAN-G2)

Titel der Lehrveranstaltung	Grundbegriffe des österreichischen Arbeitsrechts
LV-Nummer, Kurzname	15, MAN-G2
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	ILV
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
ECTS-Anrechnungspunkte	3
Lehreinheiten	16
(Ausbildungs-)Semester	1
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Arbeitsrechtliche Frage- und Problemstellungen zu identifizieren und analysieren und rechtliche Lösungen zu erarbeiten, • Wichtige arbeitsrechtliche Fragestellungen selbständig zu beantworten und komplexere Fragestellungen in Zusammenarbeit mit Expert:innen zu bearbeiten, • Führungskräfte im Unternehmen in arbeitsrechtlichen Fragestellungen zu beraten, indem sie komplexe rechtliche Sachverhalte verständlich aufbereiten und Handlungsempfehlungen geben, • Erworbenes Wissen auf praxisnahe Fallbeispiele und reale Situationen anzuwenden.
Lehrinhalte	• Begründung, Inhalt und Beendigung des Arbeitsvertrages • Haupt- und Nebenpflichten (Treue- und Fürsorgepflicht) • Entgeltfortzahlungsfälle • Gleichbehandlung/Diskriminierungsverbote • Kollektivvertragsrecht und betriebliche Mitbestimmung
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Döller P. (2021): Arbeitsrecht graphisch dargestellt. Individualarbeitsrecht, 4. Aufl. LexisNexis
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n, Einzel- und Gruppenpräsentationen, Diskussionen

Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Prüfung, Vergabe von 70 Punkten (zusätzlich maximal 30 Punkte immanente Leistungsbeurteilung (Mitarbeit), Gesamt 100 Punkte)
---	---

Lehrveranstaltungsbeschreibung Aktuelle Trends in der Digitalisierung (AKUT)

Titel der Lehrveranstaltung	Aktuelle Trends in der Digitalisierung
LV-Nummer, Kurzname	41, AKUT
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	ILV
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
ECTS-Anrechnungspunkte	2
Lehreinheiten	16
(Ausbildungs-)Semester	3
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung, sind die Studierenden in der Lage, • Trends in der Digitalisierung zu benennen, • aktuelle Trends der Digitalisierung in Bezug auf das HR-Management zu bewerten und anzuwenden.
Lehrinhalte	• Digitale Transformation im HR: Analyse und Verständnis der Auswirkungen digitaler Technologien auf das HR-Management, einschließlich Automatisierung, KI-gestützte Prozesse und virtuelle Mitarbeiter:innenerfahrung • Employee Experience und Engagement: Nutzung digitaler Tools zur Steigerung der Mitarbeiter:innenzufriedenheit, Förderung einer positiven Arbeitsumgebung und Schaffung eines starken Mitarbeiter:innenengagements • Live Demos von aktuellen Tools • Ausblick: Vorstellung von aktuellen hot topics in der Digitalisierung, die zukünftig auch für HR interessant sein könnten
Lehr- und Lernformen	Vortrag, Interaktiver Erfahrungsaustausch innerhalb der Gruppe, Peer Reviews
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Wird im Rahmen der Lehrveranstaltung bekanntgegeben
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Prüfung in Form einer Case Study: Analyse eines Unternehmens im Hinblick auf Digitalisierungs- und Automatisierungspotenzial und Maßnahmenableitung, Inhaltliche Kriterien: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Korrektheit und Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz Formale Kriterien Endprüfung: Vollständigkeit der Antworten,

	sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung 70 Punkte; 30 Punkte immanente Leistungsbeurteilung;(Mitarbeit)
--	--

Lehrveranstaltungsbeschreibung Rechtliche Rahmenbedingungen in der Digitalisierung

Titel der Lehrveranstaltung	Rechtliche Rahmenbedingungen in der Digitalisierung
LV-Nummer, Kurzname	42, REDI
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	ILV
ECTS-Anrechnungspunkte	2
Lehreinheiten	16
(Ausbildungs-)Semester	3
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	LV Aktuelle Trends in der Digitalisierung
Lernergebnisse	Nach dem erfolgreichen Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Basiskompetenzen bezüglich der rechtlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf die Einführung von Digitalisierungsmaßnahmen im Unternehmen zu benennen und kritisch zu reflektieren, • mögliche Problemfelder zu erkennen, Auswirkungen mit dem Management zu diskutieren und Lösungsvorschläge zu erarbeiten.
Lehrinhalte	Die gegenständliche LVA orientiert sich an den Themen der Lehrveranstaltung „Aktuelle Trends in der Digitalisierung“ und soll praxisorientiert den rechtlichen Rahmen hierzu abdecken: • Einführung von Digitalisierungsmaßnahmen unter Beachtung des rechtlichen Rahmens im Unternehmen (ua ArbVG, DSGVO, AI Act) • Individualrechtliche Dimensionen (ua Arbeitszeit-, Arbeitnehmerschutz-, Weisungsrecht)
Lehr- und Lernformen	Vortrag, Input durch den:die Lehrende:n, Einzel- und Gruppenübungen, Diskussionen
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Wird im Rahmen der Lehrveranstaltung bekanntgegeben
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Endprüfung 70%, inhaltliche Kriterien Endprüfung: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Korrektheit und Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz Formale Kriterien Endprüfung: Vollständigkeit der Antworten, sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung 30 % immanente Leistungsbeurteilung (Mitarbeit)

Modulbeschreibung Methoden und Reflexion

Modulbeschreibung	
Titel des Moduls	Methoden und Reflexion
Modul-Nummer, Kurzname	M04
Art des Moduls	Pflichtmodul
Modul-Typ	-
ECTS-Anrechnungspunkte	5
(Ausbildungs-)Semester	1
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Modulsprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage • unterschiedliche Beratungsansätze zu erklären, eigenständig zu differenzieren, entsprechend den Anforderungen zu selektieren und in der Praxis anzuwenden und miteinander zu kombinieren, • sich selbst im beruflichen Kontext zu analysieren und das eigene Selbstverständnis als Berater:in kritisch zu reflektieren, • nach einer entsprechenden Intervention die eingesetzte Methode unter anderem betreffend ihre Wirksamkeit zu evaluieren und zu bewerten, • Supervision und Mediation bei Gesprächen mit Kolleg:innen einzusetzen, um Konflikte und Spannungen konstruktiv zu lösen, Teamdynamiken zu verbessern und eine positive Arbeitsatmosphäre zu fördern, • den Bedarf für Reflexion im betrieblichen Kontext zu erkennen und kompetent darauf zu reagieren, • die unterschiedlichen (Selbst-)Reflexionsmethoden je nach Anforderung in den Arbeitsalltag zu integrieren, • Schritte für die persönliche Entwicklung und zur persönlichen Psychohygiene zu definieren, • Methoden zur Reflexion und Selbstreflexion anzuwenden, • Reflexion in agilen Systemen vorzunehmen.
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Die Beurteilung erfolgt auf LV-Ebene.

Lehrveranstaltungsbeschreibung Moderne Tools der Organisationsberatung (MET-R4)

Titel der Lehrveranstaltung	Moderne Tools der Organisationsberatung
LV-Nummer, Kurzname	16, MET-R4
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
ECTS-Anrechnungspunkte	2
Lehreinheiten	16
(Ausbildungs-)Semester	1
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Methoden und Techniken im Bereich Beratung und Organisation zu benennen, • unterschiedliche Beratungsansätze zu erklären, eigenständig zu differenzieren, entsprechend den Anforderungen zu selektieren und in der Praxis anzuwenden und miteinander zu kombinieren, • das Angebotsspektrum von Kund:innen auf Basis der erworbenen Kenntnisse zu optimieren, • sich selbst im beruflichen Kontext zu analysieren und das eigene Selbstverständnis als Berater:in kritisch zu reflektieren, • nach einer entsprechenden Intervention die eingesetzte Methode unter anderem betreffend ihre Wirksamkeit zu evaluieren und zu bewerten.
Lehrinhalte	• Beratung als moderne Dienstleistung, Relevanz mitarbeitender Kund:innen, Kundengewinnung, Auftragsvereinbarung, Führung und Steuerungsverantwortung • Moderne Methoden der Organisationsberatung • Soziometrische Organisationsaufstellung • Visualisierungstechniken, Moderationstechniken, Methoden der Gruppenführung • Scheitern von Prozessen, Entscheidungsprozesse, Abschluss von Organisationsentwicklungsprozessen. • Systemische Organisationsentwicklung: Grundhaltungen, Auftrag, Entwurf und Prozesssteuerung, komplexe Systeme, Instabilität, Scheitern

Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Festlegung der Pflichtlektüre im laufenden Lehrbetrieb
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n, individuelle und Gruppenpräsentationen, Diskussionen, Übungen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Immanente Leistungsbeurteilung im Rahmen des Unterrichts im Ausmaß von 100 Punkten in der Ausarbeitung eines Managementprojektes anhand der Kriterien: Grad der Problemerkassung und Problemcharakterisierung, Korrektheit und Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz, sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung

Lehrveranstaltungsbeschreibung Kommunikationspsychologie & Gesprächsführung (MET-R2)

Titel der Lehrveranstaltung	Kommunikationspsychologie & Gesprächsführung
LV-Nummer, Kurzname	17, MET-R2
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE*
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
ECTS-Anrechnungspunkte	2
Lehreinheiten	16
(Ausbildungs-)Semester	1
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Grundregeln der Kommunikation und Methoden, Techniken und Prinzipien der Gesprächsführung zu erklären, • Das Gesprächs- und Kommunikationsverhalten von verschiedenen Akteur:innen im beruflichen Kontext zu analysieren und zu reflektieren, um effektive Kommunikationsstrategien zu entwickeln, • Supervision und Mediation bei Gesprächen mit Kolleg:innen einzusetzen, um Konflikte und Spannungen konstruktiv zu lösen, Teamdynamiken zu verbessern und eine positive Arbeitsatmosphäre zu fördern.
Lehrinhalte	• Einflussfaktoren der Gesprächsführung • Theorie der Gesprächsführung und Kommunikation: Interview, Gespräch, Anamnese, Exploration • Besondere Gesprächssituationen
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Festlegung der Pflichtlektüre im laufenden Lehrbetrieb
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n, Präsentationen, Diskussionen, Übungen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Immanente Leistungsbeurteilung im Rahmen des Unterrichts im Ausmaß von 100 Punkten (Mitarbeit, Präsentationen, Reviews, ...)

Lehrveranstaltungsbeschreibung Selbsterfahrung und Reflexion (MET-R1)

Titel der Lehrveranstaltung	Selbsterfahrung und Reflexion
LV-Nummer, Kurzname	18, MET-R1
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE*
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
ECTS-Anrechnungspunkte	1
Lehreinheiten	8
(Ausbildungs-)Semester	1
Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach erfolgreicher Absolvierung sind die Studierenden in der Lage, • den Bedarf für Reflexion im betrieblichen Kontext zu erkennen und kompetent darauf zu reagieren, • die unterschiedlichen (Selbst-)Reflexionsmethoden je nach Anforderung in den Arbeitsalltag zu integrieren, • Schritte für die persönliche Entwicklung und zur persönlichen Psychohygiene zu definieren • über Menschenbilder, Werte und Bedürfnisse kritisch zu reflektieren, • Methoden zur Reflexion und Selbstreflexion anzuwenden, • Reflexion in agilen Systemen vorzunehmen.
Lehrinhalte	• Aufzeigen von praxisbezogenen Einsatzfeldern der Reflexion im betrieblichen Kontext • Vermittlung und Erproben von unterschiedlichen Reflexionsmethoden und -techniken • Auseinandersetzung mit den Schwerpunkten: Mindset, Menschenbilder, Werte und Bedürfnisse • Individuelle Resilienz • Positive Psychologie
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Andresen J. (2017): Retrospektiven in agilen Projekten: Ablauf, Regeln und Methodenbausteine, Carl Hanser Verlag// Dweck C. (2006): Selbstbild: Wie unser Denken Erfolge oder Niederlagen bewirkt, Piper Verlag GmbH// Hofert S. (2018): Das agile Mindset: Mitarbeiter entwickeln, Zukunft der Arbeit gestalten, Springer Gabler// Monika H. (2019): Resilienz im Team. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH//

	Mirijam R. (2019): Positive Psychologie und organisationale Resilienz. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH// Fredrickson B. (2011): Die Macht der guten Gefühle. Campus Verlag GmbH// Fredrickson B. (2013): Die Macht der Liebe. Campus Verlag GmbH// Blickhan D. (2015): Positive Psychologie ein Handbuch für die Praxis. Junfermann Verlag// Seligman M. (2012): Flourish - Wie Menschen aufblühen: Die Positive Psychologie des gelingenden Lebens, 6 Aufl. Kösel-Verlag//
Lehr- und Lernformen	Individuelle bzw. Gruppenpräsentationen, Diskussionen, Übungen, Selbstchecks
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Immanente Leistungsbeurteilung im Rahmen des Unterrichts im Ausmaß von 100 Punkten (Mitarbeit, Präsentationen, Reviews, ...)

Modulbeschreibung Methodenwerkstatt

Modulbeschreibung	
Titel des Moduls	Methodenwerkstatt
Modul-Nummer, Kurzname	M05
Art des Moduls	Pflichtmodul
Modul-Typ	-
ECTS-Anrechnungspunkte	8
(Ausbildungs-)Semester	1, 2, 3
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Modulsprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage, • aktiv in den eigenen Schreibprozess einzutreten: von der Formulierung der Forschungsfrage, der Literaturrecherche und kritischen Darstellung sowie Zitieren der Literatur, über die richtige Gliederung von Arbeiten, der Darstellung von Sachverhalten und Argumentation derselben, hin zur Beantwortung der Fragestellung sowie mündlichen Präsentation und schriftlichen Ausarbeitung, • Verantwortungsvoll mit KI-Tools umzugehen, • Vor- bzw. Nachteile von qualitativen und quantitativen Forschungsmethoden zu benennen und zu erklären, • verschiedene Methoden der quantitativen Statistik und deren Anwendungsbereiche zu benennen, • mit dargestellten, analysierten und interpretierten Daten kritisch umzugehen, • Qualitätssicherungsaspekte bei der Auswahl und Analyse von Stichproben zu beachten, um sicherzustellen, dass die daraus generierten Aussagen zuverlässig und aussagekräftig sind, • Fragestellungen für qualitative Forschungsprojekte zu formulieren und ein Forschungsdesign zu erstellen, • geeignete Verfahren für Erhebungs-/Auswertungs-/Analysezwecke auszuwählen und die Auswahl methodisch und wissenschaftstheoretisch zu begründen, • die ausgewählten Methoden praktisch anzuwenden, • qualitative Daten mittels qualitativer Inhaltsanalyse auszuwerten, • Ergebnisse kritisch zu reflektieren und zu interpretieren.

Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Die Beurteilung erfolgt auf LV-Ebene.
--	---------------------------------------

Lehrveranstaltungsbeschreibung Wissenschaftliche Schreibwerkstatt (MET-G1)

Titel der Lehrveranstaltung	Wissenschaftliche Schreibwerkstatt
LV-Nummer, Kurzname	19, MET-G1
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE*
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
ECTS-Anrechnungspunkte	2
Lehreinheiten	12
(Ausbildungs-)Semester	1
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Aktiv in den eigenen Schreibprozess einzutreten: von der Formulierung der Forschungsfrage, der Literaturrecherche und kritischen Darstellung sowie Zitieren der Literatur, über die richtige Gliederung von Arbeiten, der Darstellung von Sachverhalten und Argumentation derselben, hin zur Beantwortung der Fragestellung sowie mündlichen Präsentation und schriftlichen Ausarbeitung, • Grundlegende Methoden der Datenerhebung zu beschreiben und passend zur Fragestellung auszuwählen, • Verantwortungsvoll mit KI-Tools umzugehen.
Lehrinhalte	• Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten • Themensuche und Forschungsfrage • Informationssuche, Dokumentation und Bewertung von Informationsquellen • Aufbau und Gliederung der Arbeit • Mündliche Präsentation der Arbeit • Grundlagen Methoden der Datenerhebung
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Haslehner F., Wala, T., Springler, E. (2014): Bachelor- und Masterarbeiten an Fachhochschulen. Eine Kurzanleitung zur Erstellung wissenschaftlicher Arbeiten, 2. Auflage. Wien: LexisNexis
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n, Individuelle Präsentationen, mündliche Feedbacks,
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Immanente Leistungsbeurteilung im Rahmen des Unterrichts im Ausmaß von 100 Punkten (Mitarbeit, Präsentationen, Reviews, ...)

Lehrveranstaltungsbeschreibung Methodenwerkstatt I: Quantitative Methoden (MET-G2)

Titel der Lehrveranstaltung	Methodenwerkstatt I: Quantitative Methoden
LV-Nummer, Kurzname	20, MET-G2
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	VO
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
ECTS-Anrechnungspunkte	2
Lehreinheiten	8
(Ausbildungs-)Semester	1
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach erfolgreicher Absolvierung sind die Studierenden in der Lage, • Vor- bzw. Nachteile von qualitativen und quantitativen Forschungsmethoden zu benennen und zu erklären, • verschiedene Methoden der quantitativen Statistik und deren Anwendungsbereiche zu benennen, • sie Einsatzmöglichkeiten, sowie Stärken und Schwächen der wesentlichen statistischen Verfahren zu beschreiben, • mit dargestellten, analysierten und interpretierten Daten kritisch umzugehen, • Qualitätssicherungsaspekte bei der Auswahl und Analyse von Stichproben zu beachten, um sicherzustellen, dass die daraus generierten Aussagen zuverlässig und aussagekräftig sind.
Lehrinhalte	• Grundprinzipien empirischer Forschung • Quantitative Forschungsmethoden (Beschreibende Statistik, Wahrscheinlichkeitsrechnung und Induktive Statistik) • Stichprobenverfahren
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n, Übungen, Selbstchecks
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Braunecker C. (2021): How to do empirische Sozialforschung und How to do Statistik und SPSS. Facultas Verlag
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Endprüfung, Vergabe von 70 Punkten (zusätzlich maximal 30 Punkte immanente Leistungsbeurteilung (Mitarbeit), gesamt 100 Punkte)

Lehrveranstaltungsbeschreibung Methodenwerkstatt II: Qualitative Methoden (MET-G3)

Titel der Lehrveranstaltung	Methodenwerkstatt II: Qualitative Methoden
LV-Nummer, Kurzname	21, MET-G3
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE*
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
ECTS-Anrechnungspunkte	2
Lehreinheiten	12
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach erfolgreicher Absolvierung sind die Studierenden in der Lage, • Fragestellungen für qualitative Forschungsprojekte zu formulieren und ein Forschungsdesign zu erstellen, • geeignete Verfahren für Erhebungs-/Auswertungs-/Analysezwecke auszuwählen und die Auswahl methodisch und wissenschaftstheoretisch zu begründen, • die ausgewählten Methoden praktisch anzuwenden, • qualitative Daten mittels qualitativer Inhaltsanalyse auszuwerten, • Ergebnisse kritisch zu reflektieren und zu interpretieren.
Lehrinhalte	• Wissenschaftstheorie (speziell interpretatives Paradigma) • Arten und Techniken von Interviews • Anwendung (Leitfadenkonstruktion, Feldzugang), • Dokumentation (Transkripte und Protokolle) • Auswertung und Analyse (qualitative Inhaltsanalyse) • Durchführung eines qualitativen Forschungsprojekts
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Mey G. & Mruck K. (2010): Handbuch qualitative Forschung in der Psychologie. Wiesbaden: VS Verlag// Kuckartz U. (2012): Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Beltz Juventa//
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n, Präsentationen, Diskussionen, Übungen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Immanente Leistungsbeurteilung im Rahmen des Unterrichts im Ausmaß von 100 Punkten (Mitarbeit, Präsentationen, Reviews, ...)

Lehrveranstaltungsbeschreibung Methodenwerkstatt Masterarbeit (ABS-2)

Titel der Lehrveranstaltung	Methodenwerkstatt Masterarbeit
LV-Nummer, Kurzname	43, ABS-2
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE*
Niveau der Lehrveranstaltung	Master
ECTS-Anrechnungspunkte	2
Lehreinheiten	10
(Ausbildungs-)Semester	3
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • die jeweilige Forschungsfrage und Gliederung zu präzisieren, • die Auswahl der wissenschaftlicher Methoden zu reflektieren, • Unklarheiten im Schreibprozess aufzulösen, • Problem- und Fragestellung unter wissenschaftlichen Gesichtspunkten zu bearbeiten.
Lehrinhalte	Wiederholen und Reflektieren folgender Themen: • entsprechend den Forschungsfragen quantitative und qualitative Methoden auszuwählen und einzusetzen • Ausgehend von einer Forschungsfrage die relevante Literatur zu erheben, zu bewerten und überblicksmäßig zusammenzufassen • Daten auswerten, interpretieren und die Ergebnisse zu diskutieren • Fehlinformation zu erkennen und Manipulationsversuche zu verhindern
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	FH-Richtlinie zur Master Arbeit, weitere Festlegung der Pflichtlektüre im laufenden Lehrbetrieb
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n, Präsentationen, Diskussionen, Übungen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Immanente Leistungsbeurteilung im Rahmen des Unterrichts im Ausmaß von 100 Punkten (Mitarbeit, Präsentationen)

Modulbeschreibung Learning & Development

Modulbeschreibung	
Titel des Moduls	Learning & Development
Modul-Nummer, Kurzname	M06
Art des Moduls	Wahlpflichtmodul
Modul-Typ	Blended Learning
ECTS-Anrechnungspunkte	15
(Ausbildungs-)Semester	2
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Modulsprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage, • verschiedene Instrumente der Personalentwicklung zu benennen und diese unter Berücksichtigung von organisationsspezifischen Bedürfnissen anzuwenden und umsetzen, • zielgruppengerechte Trainingsaufträge zu formulieren, sowie selbstständig umfassende Weiterbildungsinitiativen zu konzipieren, umzusetzen und zu evaluieren, • Lehrinhalte zu analysieren und zielgruppenspezifisch in Form eines Trainingssettings aufzubereiten und zu präsentieren, • verschiedene Methoden der Wissensvermittlung in der Praxis umzusetzen, • Konzepte des Wissens- und Innovationsmanagements an organisationsspezifische Gegebenheiten anzupassen und in die berufliche Praxis umsetzen, • Bildungsbedarfe zu erheben und • Kompetenzbewertungssysteme zur Entwicklung von Fähigkeiten im Unternehmen anzuwenden, • empirische Methoden anzuwenden und deren Ergebnisse professionell zu dokumentieren und zu präsentieren.
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Nach erfolgreichem Abschluss von LVM1 (Trainingsdesigns) und LVM2 (Corporate Learning) erhalten die Studierenden ein „Train the Trainer“ Zertifikat der FH BFI Wien im Umfang von 150 Lehreinheiten (6 ECTS). LVM3 (Wissens- und Informationsmanagement) und LVM4 (Leadership Development) schließen jeweils mit einem praxisnahen Projekt ab. (siehe LV-Beschreibung)

	Das Modul gilt dann als erfolgreich abgeschlossen, wenn alle vier dazugehörigen Lehrveranstaltungen mit insgesamt 15 ECTS positiv absolviert wurden.
--	--

Lehrveranstaltungsbeschreibung Trainingsdesigns (M101)

Titel der Lehrveranstaltung	Trainingsdesigns
LV-Nummer, Kurzname	22, M101
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	ILV
ECTS-Anrechnungspunkte	2
Lehreinheiten	20
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	-
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • zielgruppengerechte Trainingsaufträge mit dazu passenden Lernzielen zu formulieren, • mehrtägige Weiterbildungsinitiativen zu konzipieren, • einzelne Lernsequenzen zu entwickeln und anzuwenden, • verschiedene Methoden der Wissensvermittlung in der Praxis umzusetzen, • ein Bewusstsein für Transferwirksamkeit zu entwickeln und den Lerntransfer in ihren Trainings aktiv zu planen, • verschieden Evaluationsmethoden von Trainings und Weiterbildungsmaßnahmen anzuwenden.
Lehrinhalte	• Auftragsklärung, Zielgruppen- & Bedarfsanalyse • Klarheit über Trainingsziele, Zielgruppenidentifikation und Bedarfsanalyse • Makrodidaktik: Konzeption und Strukturierung von Lehrplänen und Trainingsprogrammen • Mikrodidaktik (Online und Präsenz): Trainingsplanung und Gestaltung von Lerninhalten auf der Ebene einzelner Lernsequenzen, sowohl für Online- als auch Präsenztrainings • Gruppendynamik: Analyse und Förderung eines positiven Lernumfelds. • Lerntransfer & Evaluation: Sicherstellung des Gelernten in der Praxis und Methoden zur Bewertung des Trainingserfolgs. • Methodenwerkstatt: Vorstellung und Anwendung verschiedener Lehrmethoden • Online Tools (Miro, Padlet, Mentimeter, Kahoot)
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n, Präsentationen, Diskussionen, Übungen, Reviews

	3 – 4 Wochen nach der Lehrveranstaltung von 16 LE folgt eine Online Follow Up Session (4 LE), in der die Studierenden die von ihnen vorbereiteten Kurzpräsentationen halten
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Bowman S.L. (2021): Training from the back of the room! 65 Wege, in Trainings Raum fürs Lernen zu schaffen. Heidelberg: Dpunkt.Verlag// Weinbauer-Heidel I. (2018): Was Trainings wirklich wirksam macht. 12 Stellhebel der Transferwirksamkeit, Hamburg: Tredition//
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Mündliche Endprüfung (Präsentation) 70 % und immanente Leistungsbeurteilung 30%

Lehrveranstaltungsbeschreibung Corporate Learning (M102)

Titel der Lehrveranstaltung	Corporate Learning
LV-Nummer, Kurzname	23, M102
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE
ECTS-Anrechnungspunkte	4
Lehreinheiten	20
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	-
Voraussetzungen laut Lehrplan	Trainingsdesigns
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • verschiedene Formen des Corporate Learnings zu benennen und anzuwenden, • Lehrinhalte zu analysieren und zielgruppenspezifisch in Form eines Trainingssettings aufzubereiten und zu präsentieren.
Lehrinhalte	• Lernformate im beruflichen Kontext (Microlearnings, Online, Präsenz, Blended) • Mitarbeiter:inneninduktionsprogramme (Onboarding, Mentoring, Paten-System) • Karrierepfade in Organisationen • Feedbacksysteme (360 Grad, Entwicklungsgespräche, MA -Befragungen) • Lehrlingsausbildung / Traineeprogramme • Talentprogramme
Lehr- und Lernformen	Vortrag, Impulsvorträge, Selbststudium, Interaktive Trainings von Studierenden für Studierende
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Becker M. (2023): Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. Stuttgart: Schäffer-Poeschel// Wegerich C. (2015): Strategische Personalentwicklung in der Praxis. Heidelberg: Springer Verlag//
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Studierende konzipieren und führen ein Training zu einem Thema der Lehrinhalte ihrer Wahl in Kleingruppen durch. Trainingssequenz (40 %) Schriftliche Abgabe (60%) • Trainingskonzept inkl. Lernziele (30 %) • Foliensatz inkl. Quellen (10 %)

	• Handout inkl. Quellen (10 %) • Individuelle Reflexion (10 %)
--	--

Lehrveranstaltungsbeschreibung Wissens- und Informationsmanagement (M103)

Titel der Lehrveranstaltung	
Wissens- und Informationsmanagement	
LV-Nummer, Kurzname	24, M103
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	ILV
ECTS-Anrechnungspunkte	5
Lehreinheiten	16
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	-
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Bildungsbedarfe zu erheben und • darauf aufbauend Konzepte des Wissens- und Informationsmanagements in die Praxis umzusetzen und an organisationsspezifische Gegebenheiten anzupassen, • Kompetenzbewertungssysteme zu benennen und zur Entwicklung von Fähigkeiten im Unternehmen anzuwenden, • digitale Plattformen und Tools zur effektiven Wissensvermittlung und Zusammenarbeit zu nutzen.
Lehrinhalte	• Bildungsbedarfserhebung, Skill Gap Analyse: Identifizierung von Wissenslücken und Analyse von Fähigkeitsdefiziten für gezielte Planung von Schulungsmaßnahmen • Kompetenzsysteme (z.B. KODE, Skills Taxonomy): Anwendung von Kompetenzbewertungssystemen zur Entwicklung von Fähigkeiten im Unternehmen • Digitalisierung (Wikis, Datenbanken, Sharepoint, LMS, Moodle etc.): • Lernende Organisation: Schaffung einer Unternehmenskultur, die kontinuierliches Lernen und Wissensaustausch unterstützt • Implizites & Explizites Wissen im Unternehmen (SECI Modell) • Communities of Practice: Förderung von Wissensaustausch und Zusammenarbeit durch gezielte Interessensgemeinschaften im Unternehmen • Maßnahmen zur Förderung von Kreativität und Innovation, sowie Generierung neuer Ideen in Organisationen

Lehr- und Lernformen	Vortrag, Exkursion (z.B. ÖBB Open Innovation Factory), Projektarbeit, Einzel- und Gruppenpräsentationen, Diskussionen
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Foelsing J. & Schmitz A. (2021): New Work braucht New Learning. Eine Perspektivreise durch die Transformation unserer Organisations- und Lernwelten. Wiesbaden: Springer Gabler//
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Die Studierenden entwickeln in Kleingruppen in Zusammenarbeit mit einem Unternehmen ein Konzept zum Thema „Wissens- und Informationsmanagement“ bzw. bearbeiten in dem Zusammenhang eine Case Study. Die Case Study wird dabei direkt vom Unternehmen gestellt. Präsentation des Konzepts vor Unternehmensvertreter:innen und Studierenden (40 %) Schriftliche Abgabe: Konzeptpapier inkl. Quellen (60 %)

Lehrveranstaltungsbeschreibung Leadership Development (M104)

Titel der Lehrveranstaltung	Leadership Development
LV-Nummer, Kurzname	25, M104
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	PS
ECTS-Anrechnungspunkte	4
Lehreinheiten	16
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	-
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • verschiedene Methoden der Führungskräfteentwicklung zu identifizieren, • maßgeschneiderte Methoden im Rahmen der Führungskräfteentwicklung zu konzipieren, • empirische Methoden anzuwenden und deren Ergebnisse professionell zu dokumentieren und zu präsentieren, • Methoden zur Führungskräfteauswahl zu evaluieren, • verschiedene Führungskonzepte zu beurteilen und neue Ansätze von Führung in der Praxis zu implementieren.
Lehrinhalte	• Konzeption von Führungskräfteprogrammen • Succession Planning & Talentmanagement • Methoden wie Potentialanalysen, Hearings, Case Studies etc. zur Führungskräfteauswahl. • Leadership Stile, Führungskultur, Shared Leadership Modelle • Führungskräftecoaching als Personalentwicklungsinstrument • Braucht es noch Führung? Wie Selbstorganisation in Unternehmen gelingen kann
Lehr- und Lernformen	Vortrag, Gastvortrag externer Expert:innen, Projektarbeit / Case Study ODER Empirische Feldforschung
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Robertson B. J. (2016): Holacracy. The new management system for a rapidly changing world, New York: Henry Holt// Laloux F. (2015): Reinventing Organizations. Ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit. München: Vahlen// Becker M. (2023): Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. Stuttgart:

	Schäffer-Poeschel// Wegerich C. (2015): Strategische Personalentwicklung in der Praxis. Heidelberg: Springer Verlag//
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Prüfungsmethode zur Wahl: Option A: Die Studierenden entwickeln in Kleingruppe ein Konzept im Rahmen der Führungskräfteentwicklung für ein fiktives Unternehmen. Die fiktiven Unternehmen, sowie mögliche Themenstellungen werden in Form von Case Studies vorgegeben. Präsentation des Konzepts (40 %) Schriftliche Abgabe: Konzeptpapier inkl. Quellen (60 %) Option B: Empirische Feldforschung. Die Studierenden forschen in Kleingruppen zu einem Thema ihrer Wahl im Rahmen der Führungskräfteentwicklung. Sie treten dabei direkt in Kontakt mit Unternehmen und erheben dort Daten für ihre Forschungsarbeit. Es bleibt den Studierenden überlassen, ob sie quantitativ oder qualitativ forschen wollen. Kurzpräsentation der Forschungsergebnisse (20 %) Schriftliche Abgabe: Seminararbeit im Umfang von ca. 30 Seiten inkl. Quellenangaben (80 %) Kriterien: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Korrektheit und Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz, sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung

Modulbeschreibung Coaching & Beratung

Modulbeschreibung	
Titel des Moduls	Coaching & Beratung
Modul-Nummer, Kurzname	M07
Art des Moduls	Wahlpflichtmodul
Modul-Typ	Blended Learning
ECTS-Anrechnungspunkte	15
(Ausbildungs-) Semester	2
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Modulsprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • ihre eigene Führungsrolle mit Coachingwerkzeugen zu erweitern, • emotionale Herausforderungen in der Arbeitswelt kompetent mit vielfältigem Handwerkszeug managen zu können, • Krisen und Transformationen sicher zu führen und zu begleiten, • Gruppendynamische Prozesse erkennen, verstehen und leiten zu können, • Instrumente zur Konfliktdanalyse zu verstehen und praktisch anzuwenden, • Methoden zur Konfliktvorbeugung zu kennen und praktisch anzuwenden, • Methoden zur Konfliktlösung zu kennen und praktisch einzusetzen, • Konfliktgespräche zu führen und diese zu moderieren, • Einzelpersonen, Gruppen und Teams bei der Reflexion ihrer Aufgabe, ihrer Zusammenarbeit, und der organisationalen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ihrer Tätigkeit zu unterstützen, • Entwicklungs- und Veränderungsprozesse zu begleiten und bei individuellen, aber auch bei organisationalen Lernprozessen zu unterstützen, • Moderationskonzepte zu planen und durchzuführen, • mit schwierigen Situationen in Moderationen und Präsentationen umzugehen, • anlassbezogene, passende Materialien und Methoden auszuwählen.

Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Prüfungen erfolgen auf LV-Ebene, siehe Lehrveranstaltungsbeschreibungen
---	---

Lehrveranstaltungsbeschreibung Coaching und Beratung in verschiedenen Settings (M201)

Titel der Lehrveranstaltung	Coaching & Beratung in verschiedenen Settings
LV-Nummer, Kurzname	26, M201
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	ILV
ECTS-Anrechnungspunkte	5
Lehreinheiten	20
(Ausbildungs-) Semester	2
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Schulen und Ansätze des Coachings zu benennen, • ihre eigene Führungsrolle mit Coachingwerkzeugen zu erweitern, • theoretische und praktische Aspekte in der Organisation anzuwenden, • emotionale Herausforderungen in der Arbeitswelt kompetent mit vielfältigem Handwerkszeug managen zu können, • Krisen und Transformationen sicher zu führen und begleiten zu können, • Gruppendynamische Prozesse zu erkennen und zu leiten, • das erworbene Wissen in Strategie- und Projektarbeit praktisch anzuwenden.
Lehrinhalte	• Schulen und Ansätze (systemisch, transaktionsanalytisch, analytisch und weitere) • Coachinganlässe • Grenzen des Coachings, Ethische Aspekte • Phasen im Coachingprozess, Setting, Funktion und Rollen, Auftragsklärung und Rahmen, Gruppendynamik und Modelle, Beratungsfelder • Systemisches Coaching in Organisationen • Coaching als Führungskraft • Rolle als Coach intern/ extern • Führungskräftecoaching, Führungsrollen • Glaubenssätze • Coaching in Veränderungsprozessen • Teamcoaching • Coaching im Einzelsetting • Führungs- und Feedbackkultur • Team- und Gruppendynamik

	• Selbstreflexion, Resilienz, Achtsamkeit, Work-Life-Balance
Lehr- und Lernformen	Kleingruppenarbeit, Rollenspiele, Übungen, Praxis-Input des LV-Leiters:der LV-Leiterin
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Ahrendt B. & Keding C. (2022): Sinnorientierung und Tiefgangprinzip in Coaching und Beratung. Weinheim: Beltz// Ahrendt B. (2017): Mit Selbst-Coaching zu sinnorientierter Führung. Coaching-Magazin, 3/2017, S. 55-59// Lippmann E. (2013): Coaching: Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis. Springerverlag//
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Endprüfung (70 %, offene Fragestellungen, closed book) Inhaltliche Kriterien Endprüfung: Grad der Problemerkassung und Problemcharakterisierung, Korrektheit und Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz Formale Kriterien Endprüfung: Vollständigkeit der Antworten, sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung Immanente Leistungsbeurteilung (Mitarbeit) (30 %),

Lehrveranstaltungsbeschreibung Konfliktlösung (M202)

Titel der Lehrveranstaltung	Konfliktlösung
LV-Nummer, Kurzname	27, M202
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE*
ECTS-Anrechnungspunkte	3
Lehreinheiten	16
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Konflikte einzuschätzen und zu benennen, • Instrumente zur Konfliktanalyse praktisch anzuwenden, • Emotionen zu identifizieren und entsprechend mit ihnen umzugehen, • Methoden zur Konfliktvorbeugung zu kennen und praktisch anzuwenden, • Methoden zur Konfliktlösung zu kennen und praktisch anzuwenden, • Konfliktgespräche zu führen und diese zu moderieren, • Leitfäden zur Konfliktmoderation für den beruflichen Alltag zu erstellen.
Lehrinhalte	• Entstehung von Konflikten • Konfliktmodelle und Eskalationsstufen nach Glasl • Konfliktlösungstechniken (Dallas Methode, Harvard Methode) • Gesprächstechniken zur Konfliktmoderation • Gesprächsleitfäden • Problemlösungen • Entscheidungen • Selbsterfahrung • Mobbing und Mobbingprävention
Lehr- und Lernformen	Kleingruppenarbeit, Rollenspiele, Übungen, Praxis-Input des LV-Leiters
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Ballreich R. & Glasl F. (2011): Mediation in Bewegung. Ein Lehr- und Übungsbuch. Stuttgart: Concadora Verlag// Glasl F. (2010): Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater. Stuttgart und Wien: Haupt Verlag Bern und Verlag Freies Geistesleben Stuttgart// Glasl F. (2013): Eskalationsdynamik sozialer Konflikte. In: Tenczek T., Detlev B., & Lenz C. (Hrsg.): Mediation und

	Konfliktmanagement (S. 67-78). Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft// Knapp P. (2023): Konfliktlösungs-Tools, 8. Auflage. Training Aktuell// Leymann H. (1993): Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinbek: Rowohlt Verlag//
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Immanente Leistungsbeurteilung im Rahmen des Unterrichts im Ausmaß von 100 Punkten (Mitarbeit, Übungen, Präsentationen)

Lehrveranstaltungsbeschreibung Coaching Methodenwerkstatt (M203)

Titel der Lehrveranstaltung	Coaching Methodenwerkstatt
LV-Nummer, Kurzname	28, M203
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE
ECTS-Anrechnungspunkte	5
Lehreinheiten	24
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach erfolgreicher Absolvierung der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Einzelpersonen, Gruppen und Teams bei der Reflexion ihrer Aufgaben, ihrer Zusammenarbeit, und der organisationalen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ihrer Tätigkeit zu unterstützen, • Entwicklungs- und Veränderungsprozesse zu begleiten und bei individuellen, aber auch bei organisationalen Lernprozessen zu unterstützen, Selbstlernprozessen werden aktiv angestoßen, • Methoden integrativ zu bearbeiten und jene Tools zu verwenden, die für die konkrete Fragestellung am passendsten sind, • Prämissen systemischer Beratung/Supervision/Coaching zu definieren, • die Bedeutung des Kontextes zu erkennen, • eine reflektierende Haltung zu entwickeln, • ein Erst-/Abklärungsgespräch zu führen, • Auftrags- und Zielerklärungen zu formulieren, • einen problem- bzw. lösungsorientierten Fokus zu differenzieren, • eine Beratung/ ein Coaching zu planen, • ihr Vorgehen in Beratung/Coaching zu reflektieren, • unterschiedliche Beratungsmodelle zu benennen, • Gesprächs- und Fragetechniken im Beratungskontext gezielt anzuwenden.

Lehrinhalte	• Kollegiale Beratung • Selbstorganisation und Selbstwirksamkeit • Umgang mit Widerstand • Aufstellungsarbeit • Fragetechniken (systemisches Fragen, Skalierungen, etc.) • Gesprächstechniken (verbalisieren, spiegeln, paraphrasieren, aktives Zuhören) • Konstruktives Feedback • Ressourcenarbeit • Tools (Systemische Tools, Lösungsorientierung, Zielfindung/ Purpose assoziatives Arbeiten mit Bildern, Arbeit mit inneren Anteilen, etc.)
Lehr- und Lernformen	Kleingruppenarbeit, Rollenspiele, Übungen, Praxis-Input des LV-Leiters
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Reuter K. (2023): Systemische Fragetechniken – gekonnt gefragt, gezielt geführt! Buchfaktor Verlag// Funcke A. (2022): Die Fragen-Kollektion: Was ist Ihre Lieblingsfrage? Einfache und raffinierte Fragen für Moderation und Training. Training Aktuell// Wehrle M. (2024): Die besten 500 Coaching-Fragen: Das große Workbook für Einsteiger und Profis zur Entwicklung der eigenen Coaching-Fähigkeiten. Training Aktuell//
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Die Studierenden haben ein Lerntagebuch im Umfang von 10 - 12 Seiten anhand eines selbstgewählten Themas aus den Inhalten der Lehrveranstaltung mit Fokus auf praktische Umsetzungsüberlegungen für das Arbeitsumfeld zu verfassen. Vergabe von 100 Punkten nach den folgenden Kriterien: • Struktur und Vollständigkeit • Nutzung und kritische Reflexion von zentralen Aspekten und Literatur der Lehrveranstaltung • Verwendung zusätzlicher Ressourcen und Literatur • Qualität und Klarheit der Kommunikation • Formale Gestaltung (Sprache, Stil Zitierweise)

Lehrveranstaltungsbeschreibung Kommunikations- & Moderationstechniken (M204)

Titel der Lehrveranstaltung	Kommunikations- & Moderationstechniken
LV-Nummer, Kurzname	29, M204
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE*
ECTS-Anrechnungspunkte	2
Lehreinheiten	12
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • unterschiedliche Methoden der Moderationen und Präsentationen zu benennen und einzusetzen, • Moderationskonzepte zu planen und durchzuführen, • schwierigen Situationen in Moderationen und Präsentationen zu bewältigen, • Anlassbezogene Materialien und Methoden auszuwählen, • Klein- und Großgruppen zu moderieren.
Lehrinhalte	• Kommunikation und Kommunikationsmodelle • Moderation und Moderationstechniken und Arten • Kleingruppenmoderation • Großgruppenmoderation • Präsentationsmaterialien in Präsenz, Online • Moderationstechniken, -werkzeuge und -methoden • Schwierige Situationen in der Moderation
Lehr- und Lernformen	Kleingruppenarbeit, Übungen, Praxis-Input des:der Lehrenden
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Bütefisch S. & Möller U. (2020): Fit für Online-Meetings. Books on Demand// Edmüller A. & Wilhelm T. (2021): Moderation, 7. Aufl. Haufe Verlag// Graeßner G. (2013): „Moderation – das Lehrbuch: Gruppensteuerung und Prozessbegleitung“, 2. Aufl. Augsburg: Ziel – Zentrum für interdisziplinäres erfahrungsorientiertes Lernen// Rachow A. (2024): Der Flipchart-Coach. Training Aktuell// Schöbitz B. & Keglovits, M. (2021): Online-Burger: 90 Methoden für deine wirkungsvolle Moderation mit WOW-Faktor! (Karten-Set). martinakeglovits.at & bettinaskhoebitz.de//

	Witte E.H. (2012). Gruppen aufgabenzentriert moderieren: Theorie und Praxis. Göttingen: Hogrefe//
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Immanente Leistungsbeurteilung im Rahmen des Unterrichts im Ausmaß von 100 Punkten (Mitarbeit, Gruppendiskussionen, Feedback, Präsentationen)

Modulbeschreibung Strategisches People Management

Modulbeschreibung	
Titel des Moduls	Strategisches People Management
Modul-Nummer, Kurzname	M08
Art des Moduls	Wahlpflichtmodul
Modul-Typ	Blended Learning
ECTS-Anrechnungspunkte	15
(Ausbildungs-)Semester	2
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Modulsprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach Abschluss dieses Moduls sind die Studierenden in der Lage, • People Management als langfristigen, strategischen Faktor für den Unternehmenserfolg zu positionieren, • Ansätze und Strategien für nachhaltiges PCM zu identifizieren, • Nachhaltigkeit in People & Culture (Green HRM) zu etablieren, • die Potenzialidentifikation und -entwicklung im jeweiligen Wirkungsbereich mitzugestalten, • transparente und agile Zielvereinbarungssysteme zu implementieren, • relevante Touchpoints entlang der Employee Experience Journey zu analysieren und zu gestalten, • Führungskräfte bei der Förderung von Vielfalt und Inklusion im Unternehmen zu unterstützen sowie unternehmensinterne Diversitäts- und Inklusionsinitiativen zu implementieren, um die Mitarbeiterbindung zu erhöhen, • Ansätze zur Veränderung und deren Anwendungsweise zu benennen, um Kulturveränderung initiieren und implementieren zu können, • die bestehende Unternehmensstruktur und -kultur zu beleuchten sowie notwendige Kulturentwicklungsinitiativen zu identifizieren, um eine Grundlage für die Implementierung zukunftsorientierter Personalmaßnahmen zu schaffen, • wesentliche Gestaltungsformen von Veränderungen zur nachhaltigen Organisationsentwicklung bereitzustellen, • Führungskräfte zu beraten und bei entsprechenden Prozessen zu begleiten, • Prozesse der Gruppenentwicklung in den einzelnen

	Organisationen zu verstehen und zu steuern, • die häufigsten Belastungen im Zusammenhang mit mentaler Gesundheit aufzuzeigen, • Maßnahmen und vorbeugende Strategien zur ganzheitlichen Gesundheitsförderung zu erarbeiten und zu implementieren, • Maßnahmen zu benennen, wie Führungskräfte und Mitarbeiter:innen in schwierigen, unvorhersehbaren Situationen handlungsfähig bleiben, • Maßnahmen zu benennen, um die mentale Gesundheit sowie das selbstbezogene Gesundheitsverhalten der Führungskräfte zu stärken, • Recruiting-Prozesse und Recruiting-Aktivitäten auf die Unternehmensstrategie anzupassen und zu implementieren, • grundlegende ökonomische und sozial-psychologische Theorien (z.B. Ambler & Barrow, Aaker „Brand-Equity-Theory“), die dem Employer Branding zugrunde liegen, zu benennen, die unterschiedlichen Ansatzpunkte im Employer Branding zu beschreiben und Ableitungen für die Unternehmung zu treffen.
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Prüfungen erfolgen auf LV Ebene, siehe LV Beschreibungen

Lehrveranstaltungsbeschreibung People Management (M301)

Titel der Lehrveranstaltung	People Management
LV-Nummer, Kurzname	30, M301
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	ILV
ECTS-Anrechnungspunkte	4
Lehreinheiten	20
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • People Management als langfristigen, strategischen Faktor für den Unternehmenserfolg zu positionieren, • Diverse Führungsformen inklusive agiler Managementmethoden und deren passender Einsatzmöglichkeiten im Unternehmen zu gestalten, • HR zu beraten und zu unterstützen, um durch fokussierte, transparente und agile Zielvereinbarungen verstärkte Mitarbeitermotivation zu erzielen, • die Potenzialidentifikation und -entwicklung im jeweiligen Wirkungsbereich mitzugestalten, • transparente und agile Zielvereinbarungssysteme zu implementieren, • relevante Touchpoints entlang der Employee Experience Journey zu analysieren und zu gestalten, • die ökologische Ausrichtung des PM mitzugestalten und entsprechende Aktivitäten zu implementieren, • erhöhtes Bewusstsein und Sensibilität für Diversity, Equity und Inclusion im Arbeitsumfeld zu schaffen, • die Führungskräfte bei der Förderung von Vielfalt und Inklusion im Unternehmen zu unterstützen sowie unternehmensinterne Diversitäts- und Inklusionsinitiativen zu implementieren, um die Mitarbeiterbindung zu erhöhen.

Lehrinhalte	• Modern People Leadership: People-First-Ansatz, Roadmap zum Teamerfolg, Skillsmanagement, Führungs- und Managementmethoden mit PM-Ansatz • People Analytics • Mitarbeiter:innenbindung • Generationenmanagement • Diversity / Equity / Inclusion • Trennungsmanagement • Green HRM entlang Employee Lifecycle • Agiles Leadership (Agiles Mind Set / Agiles Führen / Agile Teams) • Wissens- und Selbstmanagement
Lehr- und Lernformen	Vortrag, Gastvortrag externer Expert:innen, Gruppendiskussion, Übungen
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Kaudela-Baum,S., Meldau S. & Brasser M. (2022): Leadership und People Management: Führung und Kollaboration in Zeiten der Digitalisierung und Transformation// Wirtz K. (2021): Nachhaltiges Personalmanagement. Ein zukunftsfähiges Konzept oder konzeptlos in die Zukunft?// Hofert S. (2018): Agiler führen: einfache Maßnahmen für bessere Teamarbeit, mehr Leistung und höhere Kreativität, 2. Aufl. // Hartmann A., Halbfas B. (2020): Diversität in Organisationen// Schmidt E. (2011): Strategische Führungskräfteentwicklung: Mitarbeiterbindung und Effizienzsteigerung durch spielerische Methoden im Managementtraining//
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Lerntagebuch im Umfang von ca.8 - 10 Seiten, 70%, 30% immanente Leistungsbeurteilung (Mitarbeit)

Lehrveranstaltungsbeschreibung Culture Management (M302)

Titel der Lehrveranstaltung	Culture Management
LV-Nummer, Kurzname	31, M302
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	ILV
ECTS-Anrechnungspunkte	3
Lehreinheiten	16
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • die Organisation als System, im Sinne des Zusammenwirkens von Strategie, Struktur und Kultur, einzuordnen, • relevante Kennzahlen zu benennen, um die Organisationsentwicklung voranzutreiben und die Unternehmensziele zu erreichen, • Ansätze zur Veränderung und deren Anwendungsweise zu benennen, um Kulturveränderung initiieren und implementieren zu können, • die bestehende Unternehmensstruktur und -kultur zu beleuchten sowie notwendige Kulturentwicklungsinitiativen zu identifizieren, um eine Grundlage für die Implementierung zukunftsorientierter Personalmaßnahmen zu schaffen, • wesentliche Gestaltungsformen von Veränderungen zur nachhaltigen Organisationsentwicklung bereitzustellen, • Führungskräfte zu beraten und bei entsprechenden Prozessen zu begleiten, • Prozesse der Gruppenentwicklung in den einzelnen Organisationen zu verstehen und zu steuern, • die Ansätze der Organisationskultur mitzugestalten, damit sich die Mitarbeiterbindung erhöht und die Arbeitgeberattraktivität steigert.

Lehrinhalte	• Kommunikation & Gesprächsführung • Organisations- & Führungskultur • Positive Leadership • Performance Management • Fehlerkultur • Krisenmanagement • interkulturelles Leadership
Lehr- und Lernformen	Vortrag, Gastvortrag externen Expert/-innen, Gruppenarbeiten, Diskussionen
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Roth H.J. (2021): Organisationskultur im global tätigen Unternehmen// Richter F. (2015): Wettbewerbsfaktor Unternehmenskultur. Wie Unternehmenskulturen den Erfolg beflügeln oder lähmen// Permantier M. (2019): Haltung entscheidet: Führung & Unternehmenskultur zukunftsfähig gestalten// Olesch G. (2022): Unternehmenserfolg durch Unternehmenskultur//
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Case-Study in Kleingruppen im Umfang von 20 Seiten, 70 Punkte, 30 Punkte immanente Leistungsbeurteilung, insgesamt maximal 100 Punkte Kriterien: Grad der Problemerkfassung und Problemcharakterisierung, Korrektheit und Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz, sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung

Lehrveranstaltungsbeschreibung Mental Health Management (M303)

Titel der Lehrveranstaltung	Mental Health Management
LV-Nummer, Kurzname	32, M303
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	ILV
ECTS-Anrechnungspunkte	4
Lehreinheiten	20
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • die Bedeutung psychischer Gesundheit für Mitarbeiter:innen und Führungskräfte zu erkennen und zu bewerten, • den Zusammenhang von physischer und psychischer Gesundheit darzustellen, • die häufigsten Belastungen im Zusammenhang mit mentaler Gesundheit aufzuzeigen, • Maßnahmen und vorbeugende Strategien zur ganzheitlichen Gesundheitsförderung zu erarbeiten und zu implementieren, • erste Anzeichen von psychischen Belastungen zu erkennen, • zu beurteilen, ob Arbeitsplätze gesund gestaltet sind bzw. Ziele zu definieren und konkrete Maßnahmen zu entwickeln, um gesunde Arbeitsplätze zu schaffen, • die Auswirkungen der gesetzten gesundheitsfördernden Maßnahmen zu evaluieren, • Maßnahmen zu benennen, wie Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen in schwierigen, unvorhersehbaren Situationen handlungsfähig bleiben, • Maßnahmen zu benennen, um die mentale Gesundheit sowie das selbstbezogene Gesundheitsverhalten der Führungskräfte zu stärken, • negative Auswirkungen des Work-Life-Blending auf die mentale Gesundheit zu erkennen und entgegenwirkende Maßnahmen zu definieren, • eine Evaluierung psychisch bedingter Belastungen am Arbeitsplatz zu koordinieren und während der Durchführung zu begleiten,

	• die aus der Evaluierung psychisch bedingter Belastungen am Arbeitsplatz hervorgegangenen Maßnahmenvorschläge umzusetzen.
Lehrinhalte	• Betriebliches Gesundheitsmanagement - Nationale Strategie „Gesundheit im Betrieb“ • Betriebliche Gesundheitsförderung - Evaluierung psychisch bedingter Belastungen am Arbeitsplatz • Grundzüge und 7 Säulen der Resilienz • Leaders Mental Health - mentale Gesundheit als Führungskompetenz • Work-Life-Balance vs. Work-Life-Blending • Selbstoptimierung
Lehr- und Lernformen	Vortrag, Gastvortrag externen Expert:innen, Diskussionen, Hausarbeit
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Lange M. (2022): Praxishandbuch Betriebliches Gesundheitsmanagement: Grundlagen - Standards – Trends// Gollner E., Stahl H.K., Schnabel F. (2020): Betriebe gesund managen. Systemorientiertes Handeln für ein nachhaltiges BGM// Schröder H. (2023): 30 Minuten Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)// Deimling H. (2021): Führung und New Work. Die neue Arbeitswelt souverän managen und gestalten// Schulze H., Sejkora K. (2015): Positive Führung. Resilienz statt Burnout// Haas O., Huemer B., Preissegger I. (2022): Resilienz in Organisationen. Erfolgskriterien erkennen und Transformationsprozesse gestalten// Thiele S. (2009): Work-Life-Balance zur Mitarbeiterbindung. Eine Strategie gegen den Fachkräftemangel//
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Die Studierenden haben eine Reflexionsarbeit im Umfang von 10 Seiten anhand eines selbstgewählten Themas aus den Inhalten der Lehrveranstaltung mit Fokus auf praktische Umsetzungsüberlegungen zu verfassen. Vergabe von 70 Punkten nach den folgenden Kriterien: • Struktur und Vollständigkeit • Nutzung und kritische Reflexion von zentralen Aspekten und Literatur der Lehrveranstaltung • Verwendung zusätzlicher Ressourcen und Literatur • Qualität und Klarheit der Kommunikation • Formale Gestaltung (Sprache, Stil Zitierweise) 30 Punkte immanente Leistungsbeurteilung (Mitarbeit),

	insgesamt maximal 100 Punkte
--	-------------------------------------

Lehrveranstaltungsbeschreibung Recruiting & Employer Branding (M304)

Titel der Lehrveranstaltung	Recruiting & Employer Branding
LV-Nummer, Kurzname	33, M304
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	ILV
ECTS-Anrechnungspunkte	4
Lehreinheiten	16
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • einzelne Phasen von Recruiting-Prozessen zu benennen, • die Methoden und Instrumente der anwendbaren Eignungsdiagnostik zu verstehen anzuwenden, • grundlegende ökonomische und sozial-psychologische Theorien (z.B. Ambler & Barrow, Aaker „Brand-Equity-Theory“), die dem Employer Branding zugrunde liegen, zu benennen, die unterschiedlichen Ansatzpunkte im Employer Branding zu beschreiben und Ableitungen für die Unternehmung zu treffen, • zu definieren, warum das Employer Branding in den Unternehmen einen hohen Stellenwert hat und die einzelnen Ebenen des Employer Brandings zu benennen, • den Zusammenhang zwischen Employer Branding und dem Rekrutierungserfolg zu definieren und in die Anwendbarkeit bringen, • die Einflussfaktoren auf die Arbeitgebermarke und deren Bedeutung zu identifizieren und zu interpretieren, • ausgewählte Instrumente der anwendbaren Eignungsdiagnostik anzuwenden, • den Einfluss von Social Media und KI im Rekrutierungsprozess zu analysieren, • Recruiting-Prozesse und Recruiting-Aktivitäten auf die Unternehmensstrategie anzupassen und zu implementieren.

Lehrinhalte	• Phasen von Recruiting-Prozessen • Arbeitsweisen im Recruiting • Social Media im Recruiting sowie Digitales Recruiting • Methoden und Instrumente der anwendbaren Eignungsdiagnostik • ökonomische und sozial-psychologische Theorien des Employer Branding • Ebenen und Entwicklung von Employer Branding • Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und der Mitarbeiterbindung durch Employer Branding • Bewerbermanagement und Employer Branding • Social Media und Employer Branding
Lehr- und Lernformen	Vortrag, Gastvortrag externen Expert/-innen, Diskussionen, Hausarbeit
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Ullah R., Witt M. (2018): Praxishandbuch Recruiting. Grundlagenwissen - Prozess-Know-How - Social Recruiting// Prieß A. (2019): Die Besten gewinnen. Moderne Personalgewinnung als Erfolgsfaktor für Top-Unternehmen// Verhoeven T. (2019): Digitalisierung im Recruiting: Wie sich Recruiting durch künstliche Intelligenz, Algorithmen und Bots verändert// Fink V. (2021): Künstliche Intelligenz in der Personalarbeit. Potenziale nutzen und verantwortungsbewusst handeln// Bollwitt B. (2010): Herausforderung demographischer Wandel: Employer Branding als Chance für die Personalrekrutierung// John, M., Aumüller, R. (2007): Eignungsdiagnostik in der Personalarbeit: Grundlagen, Methoden, Erfahrungen// Diagnostik- und Testkuratorium (2018): Personalauswahl kompetent gestalten: Grundlagen und Praxis in der Eignungsdiagnostik nach DIN 33430//
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Projektarbeit in Kleingruppen: A • Die Studierenden erarbeiten einen Recruiting-Prozess inkl. der dafür anwendbaren Eignungsdiagnostik für ein fiktives Unternehmen; Die fiktiven Unternehmen, sowie mögliche Themenstellungen werden vom Vortragenden in Form von Case-Studies vorgegeben: • Konzeptpapier inkl. Quellen = 60% • Präsentation des Konzeptes = 40%

	ODER B • die Studierenden forschen zu einem Thema ihrer Wahl im Rahmen des Employer Brandings; die Studierenden suchen sich selbst ein Unternehmen, treten direkt in Kontakt mit dem ausgewählten Unternehmen und erheben dort Daten für ihre Forschungsarbeit; es bleibt den Studierenden selbst überlassen, ob sie qualitativ oder quantitativ forschen möchten: • Forschungsarbeit im Umfang von 25 Seiten = 80% • Präsentation der Forschungsergebnisse = 20% A oder B ergeben 70 Punkte; 30 Punkte immanente Leistungsbeurteilung (Mitarbeit, Präsentationen); insgesamt maximal 100 Punkte
--	---

Modulbeschreibung Transformation Management

Modulbeschreibung	
Titel des Moduls	Transformation Management
Modul-Nummer, Kurzname	M09
Art des Moduls	Wahlpflichtmodul
Modul-Typ	Blended Learning
ECTS-Anrechnungspunkte	15
(Ausbildungs-)Semester	2
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Modulsprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach erfolgreicher Absolvierung des Moduls sind die Studierenden in der Lage, • Organisationen nach betriebswirtschaftlichen und soziologischen Kriterien zu beschreiben, • die Organisationsstruktur und –kultur zu deuten und anhand von ausgewählten Parametern zu analysieren, • klassische und agile Theorien zu benennen, • implementierte Prozesse zu analysieren, • den Veränderungsbedarf einer Organisation zu analysieren und Schlussfolgerungen für die notwendige zukünftige Entwicklung zu erarbeiten, • die Bedeutung von kontinuierlicher Veränderung auf Basis bekannter Modelle in die Organisation zu kommunizieren und Ergebnisse aus der Analysephase zu argumentieren, • Optionen für die weitere strategische Entwicklung der Organisation zu benennen, • die Rahmenbedingungen einer Veränderung strategisch zu planen, zu initiieren und zu kommunizieren • die Instrumente und Verfahren der Unternehmensentwicklung anzuwenden, • die Schlüssel- bzw. Erfolgsfaktoren für ein erfolgreiches Changemanagement Vorhaben zu erkennen und anzuwenden, • Methodenwissen adaptiv an veränderte Bedingungen anzuwenden, • die zentralen Begriffe und Technologien im Bereich Datenmanagement und Künstliche Intelligenz zu unterscheiden und zu erklären, • Anwendungsfelder von KI in Unternehmen zu definieren und in der eigenen Organisation

	Anwendungspotenzial für KI zu identifizieren, • Konkrete Fragestellungen der Digitalisierung im People & Culture Kontext zu identifizieren, • unterschiedliche Vertragsarten nach arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Aspekten einzuordnen und deren Unterschiede zu erläutern, • Führungskräfte im Unternehmen in einfachen arbeitsrechtlichen Frage- und Problemstellungen zu beraten und komplexere Themen mit externen Expert:innen zu lösen, • einfache datenschutzrechtliche Fragestellungen zu beantworten und komplexere Fragestellungen mit Expert:innen zu lösen, • für geänderte Rahmenbedingungen (Krisenzeiten) rechtskonforme arbeitsrechtlichen Maßnahmen zu identifizieren.
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Die Beurteilung erfolgt auf LV-Ebene, siehe LV-Beschreibungen

Lehrveranstaltungsbeschreibung Change Management (M401)

Titel der Lehrveranstaltung	
Change Management	
LV-Nummer, Kurzname	34, M401
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	ILV
ECTS-Anrechnungspunkte	4
Lehreinheiten	20
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach erfolgreicher Absolvierung des Moduls sind die Studierenden in der Lage, • die Auslöser für einen notwendigen Unternehmenswandel zu erkennen, • zu benennen, warum Veränderung eine Voraussetzung für den dauerhaften Erfolg eines Unternehmens ist, • eventuelle Hemmnisse bzw. die Psycho-Logik des Misslingens zu erkennen und Konfliktsituationen zu bewältigen, • eine Organisationsdiagnose durchzuführen, • die Rahmenbedingungen einer Veränderung strategisch zu planen, zu initiieren und zu kommunizieren, • die Instrumente und Verfahren der Unternehmensentwicklung anzuwenden, • die Schlüssel- bzw. Erfolgsfaktoren für ein erfolgreiches Changemanagement Vorhaben zu erkennen und anzuwenden.
Lehrinhalte	• Grundlagen & Entwicklung des Change-Managements • Instrumente und Verfahren der Unternehmensentwicklung • Gestaltung der Kommunikation für Veränderungsvorhaben • Unterschiedliche Veränderungsansätze für unterschiedliche Veränderungsnotwendigkeiten • Anpassungs- und Entwicklungsstrategien für Change-Management zu entwickeln und zu initiieren • Methoden und Modelle zur Performance Messung von Organisationen zu entwickeln und anzuwendenden
Lehr- und Lernformen	Vortrag, Selbststudium basierend auf der Fachliteratur,

	Case Studies in Kleingruppen inkl. Präsentation der Ergebnisse, Großgruppenreflexion und –diskussion von Fallbeispielen
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Kühl S.(2020): Organisationen: Eine sehr kurze Einführung, 2. Aufl. Springer// Kühl S. (2018): Organisationskulturen beeinflussen: Eine sehr kurze Einführung. Springer// Kühl S. (2016): Organisationen gestalten: Eine kurze organisationstheoretische informierte Handreichung. Springer// Kotter J.P. (2011): Leading Change – Wie Sie ihr Unternehmen in 8 Schritten erfolgreich verändern. Vahlen, Franz// Kotter J.P. (2015): Accelerate: Strategische Herausforderungen schnell, agil und kreativ begegnen. Vahlen// Lauer Th. (2019): Change Management, Grundlagen und Erfolgsfaktoren. 3.Aufl. Springer Gabler// Doppler K., Lauterburg Chr. (2019): Change Management, Den Unternehmenswandel gestalten. 14. Aufl. Campus Verlag// Deutinger G. (2017): Kommunikation im Change, Erfolgreich kommunizieren in Veränderungsprozessen. 2. Aufl. Springer Gabler// Vahs D., Weiland A. (2020): Workbook Change Management: Methoden und Technike. 3. Aufl. Schäffer, Poeschel// Goldratt E.M., Cox J. (2013): Das Ziel – Ein Roman über Prozessoptimierung. 5.Aufl. Campus Verlag//
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Endprüfung: 70% Beurteilungskriterien: Vollständigkeit, Detailgrad und Komplexitätsniveau der Beantwortung von Fragestellungen, Korrektheit des Lösungsweges Immanente Leistungsbeurteilung: 30% (Mitarbeit)

Lehrveranstaltungsbeschreibung Transformationsmanagement (M402)

Titel der Lehrveranstaltung	Transformationsmanagement
LV-Nummer, Kurzname	35, M402
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	ILV
ECTS-Anrechnungspunkte	4
Lehreinheiten	20
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	-
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach erfolgreicher Absolvierung des Moduls sind die Studierenden in der Lage, • einzuordnen, wie Organisationen und die darin arbeitenden Menschen agieren, • die Ist-Situation zu analysieren, Veränderungsnotwendigkeiten zu erkennen und notwendige Entscheidungsgrundlagen strukturiert für die Entscheidungsträger aufzubereiten, • die Strategie der Organisation unter betriebswirtschaftlichen und kulturellen Aspekten und unter Einbeziehung der dort arbeitenden Menschen zu verstehen und in einen systemischen Zusammenhang zu setzen, • Theorien der agilen Transformation zu benennen und den Transformationsprozess gezielt zu steuern, um Veränderungen in der Organisation zu etablieren, • die richtigen Werkzeuge (Methode und Tools), angepasst an die aktuellen Bedürfnisse der Organisation, auszuwählen und konzeptionell auszuarbeiten, • Steuerungsinstrumenten (KPIs) auszuarbeiten und zu implementieren, um den Fortschritt und den Erfolg der Veränderung zu messen und beurteilen zu können.
Lehrinhalte	• Grundlagen & Entwicklung des Change-Managements und der agilen Transformation • Aktuelle Trends des Change-Managements und der agilen Transformation • Unterschiedliche Veränderungsansätze für unterschiedliche Veränderungsnotwendigkeiten • Anpassungs- und Entwicklungsstrategien für Change-Management und Transformationsvorhaben zu

	entwickeln und zu initiieren • Methoden und Tools des Change Managements und der agilen Transformation • Methoden und Tools zur Performance Steigerung und Messung
Lehr- und Lernformen	Vortrag, Selbststudium basierend auf der Fachliteratur, Case Studies in Kleingruppen inkl. Präsentation der Ergebnisse im digitalen Raum,, Großgruppenreflexion und –diskussion von Fallbeispielen
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Leading Change – Wie Sie ihr Unternehmen in 8 Schritten erfolgreich verändern – ISBN-13: 978-3800637898, John P. Kotter Accelerate: Strategische Herausforderungen schnell, agil und kreativ begegnen – ISBN-13: 978-3800650217, John P. Kotter Workbook Change Management: Methoden und Techniken – ISBN 978-3791046976, Dietmar Vahs, Achim Weiland Being in Organizations: Die Beziehung zwischen Mensch und Organisation lebendig gestalten – ISBN-13: 3791052586, Anna Jantscher, Nicole Lauchart-Schmidl Moving Organizations: Wie Sie sich durch agile Transformation krisenfest aufstellen (Systemisches Management) – ISBN-13: 978-3791046617, Frank Boos, Barbara Buzanich-Pörtl Organisationen: Eine sehr kurze Einführung, ISBN-13: 978-3658298319, Stefan Kühl Organisationskulturen beeinflussen: Eine sehr kurze Einführung, ISBN-13: 978-3658201968, Stefan Kühl Organisationen gestalten: Eine kurze organisationstheoretische informierte Handreichung, ISBN-13: 978-3658125875, Stefan Kühl Das Ziel – Ein Roman über Prozessoptimierung – ISBN-13: 978-3593398532, Eliyahu M. Goldratt, Jeff Cox Reinventing Organizations: Ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit, ISBN-13: 978-3800649136, Frederic Laloux Der Loop Approach, Wie du deine Organisation von innen heraus transformierst, ISBN-13:978-3596511191, Sebastian Klein
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Endprüfung: 70% Beurteilungskriterien: Vollständigkeit, Detailgrad und Komplexitätsniveau der Beantwortung von Fragestellungen, Korrektheit des Lösungsweges

	Immanente Leistungsbeurteilung: 30% (Mitarbeit)
--	---

Lehrveranstaltungsbeschreibung Digitalisierung & KI (M403)

Titel der Lehrveranstaltung	Digitalisierung & KI
LV-Nummer, Kurzname	36, M403
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	UE*
ECTS-Anrechnungspunkte	3
Lehreinheiten	16
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Informationen und Daten zu beschaffen, zu verarbeiten, kritisch zu reflektieren und zu bewerten, • interdisziplinär und ganzheitlich zu denken, • Methodenwissen adaptiv an veränderte Bedingungen anzuwenden, • die zentralen Begriffe und Technologien im Bereich Datenmanagement und Künstliche Intelligenz zu unterscheiden und zu erklären, • Anwendungsfelder von KI in Unternehmen zu definieren und in der eigenen Organisation Anwendungspotenzial für KI zu identifizieren, • konkrete Fragestellungen der Digitalisierung im People & Culture Kontext zu identifizieren, • rechtliche Aspekte von KI zu verstehen und Limitationen von KI kennen.
Lehrinhalte	• Was ist künstliche Intelligenz? • Was ist Digitalisierung? • Typen von KI (reaktive KI, KI mit begrenzter Speicherkapazität, Theory of Mind, KI mit Selbsterkenntnis) • ChatGPT Allgemein und im HR Einsatz • Nutzung von KI im HR Management (Recruiting, Employee Life Cycle, Talent Management, etc.) • Rechtliche Aspekte von KI und Digitalisierung
Lehr- und Lernformen	Kleingruppenarbeit, Übungen, Diskussionen, Praxis-Input des:der Lehrenden, Einzel- und Gruppenpräsentationen
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Fink V. (2023): Künstliche Intelligenz in der Personalarbeit. Schäffer-Pöschel Verlag//

	Laimer H. G., Peer M., Tinhofer A. & Wieser, L. (2024): KI und Arbeitsrecht. Manz Verlag Wien// Gross M. & Staff J. (2024): KI Revolution der Arbeitswelt. Haufe Verlag//
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Immanente Leistungsbeurteilung im Rahmen des Unterrichts im Ausmaß von 100 Punkten (Mitarbeit, Diskussionen, Präsentation in Gruppen und individuell)

Lehrveranstaltungsbeschreibung Arbeitsrecht Transformation (M404)

Titel der Lehrveranstaltung	Arbeitsrecht Transformation
LV-Nummer, Kurzname	37, M404
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	ILV
ECTS-Anrechnungspunkte	4
Lehreinheiten	16
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • unterschiedliche arbeitsrechtlichen Rechtsquelle zu benennen, • unterschiedliche Vertragsarten nach arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Aspekten einzuordnen und deren Unterschiede zu erläutern, • Führungskräfte im Unternehmen in einfachen arbeitsrechtlichen Frage- und Problemstellungen zu beraten und komplexere Themen mit externen Expert:innen zu lösen, • einfache datenschutzrechtliche Fragestellungen zu beantworten und komplexere Fragestellungen mit Expert:innen zu lösen, • für geänderte Rahmenbedingungen (Krisenzeiten) rechtskonforme arbeitsrechtlichen Maßnahmen zu identifizieren, • Vor- und Nachteile arbeitsrechtlicher Maßnahmen zu argumentieren, • Handlungsanweisungen für (ausgewählte) komplexe arbeitsrechtliche Themenbereiche für das Management zu formulieren, • die Auswirkungen der Maßnahmen zu vergleichen und zu bewerten.

Lehrinhalte	• Unterscheidung der unterschiedlichen Arten von Arbeitsverhältnissen und die Besonderheit dieser Arbeitsverhältnisse aus arbeits-, sozial- und steuerrechtlicher Sicht (inkl. Begründung, Inhalt und Beendigung) • (außer)gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen • Flexible Arbeitsgestaltung in Arbeitsverträgen (u.a. Arbeitszeit, Arbeitsort, Entgeltbestimmungen) • Gestaltungsmöglichkeiten in Krisenzeiten • Digitalisierung (Datenschutz, Einsatz von KI) • (außer)gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen
Lehr- und Lernformen	Vortrag, Gastvorträge externer Expert:innen, Selbststudium inkl. Übungen und Lernerfolgskontrolle, Bearbeitung von Case Studies in Kleingruppen inkl Reflexion, persönliches Feedback
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Reissner, Lern- und Übungsbuch Arbeitsrecht, aktuelle Auflage. Verlag Manz// Löschnig, Arbeitsrecht, aktuelle Auflage. ÖGB-Verlag// Resch, Sozialrecht, aktuelle Auflage. Verlag Manz//
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Single-Choice Prüfung via Moodle, 100 Punkte

Modulbeschreibung People & Culture Management II

Modulbeschreibung	
Titel des Moduls	People & Culture Management II
Modul-Nummer, Kurzname	M10
Art des Moduls	Pflichtmodul
Modul-Typ	-
ECTS-Anrechnungspunkte	8
(Ausbildungs-)Semester	3
Voraussetzungen laut Lehrplan	People & Culture Management I
Modulsprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage, • verschiedene Methoden und Instrumente zu vergleichen, die Organisationen helfen, ihre Mitarbeiter:innen zu klassifizieren, um eine Talentstrategie zu entwickeln, • Mitarbeiter:innen zu analysieren und ihre Talente, Kompetenzen, Leistungen und Potenziale zu identifizieren, • die Bedeutung von Kompetenzmodellen in einer Organisation aufzuzeigen, Beispiele für ihre Anwendung entlang des Employee Lifecycles zu geben und sie in verschiedenen People Practices (z.B. Rekrutierung) anzuwenden, • mögliche Maßnahmen (z.B. Karrierewege) zur Entwicklung und Bindung von Talenten zu beschreiben und diese entsprechend der organisationalen Talentstrategie auszuwählen, • Fluktuation zu berechnen und weitere Beispiele zur Messung der Mitarbeiter:innenbindung anhand verschiedener Einflussfaktoren zu nennen bzw. anzuwenden, • mögliche Gründe für eine geringe Mitarbeiter:innenbindung abzuleiten und Interventionen entlang des Employee Lifecycles zu entwickeln, • ein ausgewähltes Themengebiet aus dem Tätigkeitsfeld Redesigning Work tiefgehend und aus differenzierten Perspektiven zu erläutern sowie darin enthaltene Methoden anzuwenden und damit selbständig bestimmte Aufgabenbereiche innerhalb des Tätigkeitsfelds Redesigning Work zu übernehmen, • Arbeitsbedingungen nach ergonomischen und arbeitsorganisatorischen Gestaltungsaspekten kritisch zu beurteilen und zu reflektieren, • sich mit relevanten Fragestellungen der

	menschengerechten Arbeitsgestaltung kritisch auseinanderzusetzen, • Konkrete Maßnahmen der Arbeitsgestaltung in der Praxis anzuwenden, • Arbeitsbedingungen und -umgebungen zu schaffen, die die physische und psychische Gesundheit sowie das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen fördern, • neue Lösungsansätze und -strategien für spezifische Probleme im vertieften Aufgabengebiet zu finden und bestehende bzw. bekannte Konzepte zu hinterfragen, zu optimieren und • selbständig Entscheidungen im vertieften Aufgabengebiet zu treffen.
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Die Beurteilung erfolgt auf LV-Ebene.

Lehrveranstaltungsbeschreibung Talent and Retention Management (TALE)

Titel der Lehrveranstaltung	Talent and Retention Management
LV-Nummer, Kurzname	38, TALE
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	ILV
ECTS-Anrechnungspunkte	3
Lehreinheiten	24
(Ausbildungs-)Semester	3
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss dieser Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • den Begriff Talentmanagement zu erklären und seine Zielgruppen im Hinblick auf die Unternehmensstrategie zu differenzieren, • verschiedene Methoden und Instrumente zu vergleichen, die Organisationen helfen, ihre Mitarbeiter:innen zu klassifizieren, um eine Talentstrategie zu entwickeln, • Mitarbeiter:innen zu analysieren und ihre Talente, Kompetenzen, Leistungen und Potenziale zu identifizieren, • die Bedeutung von Kompetenzmodellen in einer Organisation aufzuzeigen, Beispiele für ihre Anwendung entlang des Employee Lifecycles zu geben und sie in verschiedenen People Practices (z.B. Rekrutierung) anzuwenden, • mögliche Maßnahmen (z.B. Karrierewege) zur Entwicklung und Bindung von Talenten zu beschreiben und diese entsprechend der organisationalen Talentstrategie auszuwählen, • diverse Möglichkeiten der Digitalisierung im Talentmanagement (z.B. Karriereplattformen auf Basis von KI) zu diskutieren, • Gender- und Diversity-Aspekte im Zusammenhang mit einem Talentmanagementsystem kritisch zu reflektieren, • den Begriff Retention Management zu erklären sowie Fluktuation und verschiedene Arten von Fluktuation zu unterscheiden, um zu verstehen, welche davon zu vermeiden sind,

	• Fluktuation zu berechnen und weitere Beispiele zur Messung der Mitarbeiter:innenbindung anhand verschiedener Einflussfaktoren zu nennen bzw. anzuwenden, • mögliche Gründe für eine geringe Mitarbeiter:innenbindung abzuleiten und Interventionen entlang des Employee Lifecycles zu entwickeln.
Lehrinhalte	• Definition von Kompetenz- und Talentmanagement und deren Bedeutung für People & Culture Management • Identifikation von Talenten (Messung von Talenten, Kompetenzen, Potenzialen und Leistung) • Kernelemente für die Gestaltung einer Talentmanagementstrategie (insbesondere Entwicklung, Bindung, Einsatz) • Maßnahmen zur Entwicklung und Bindung von Talenten (z.B. Karrierepfade, Auslandseinsätze, Programme zur Förderung von Nachwuchsfach- und Führungskräften) • Digitale Tools und Plattformen für ein automatisiertes und optimiertes Talentmanagement • Kompetenzmodell, Kompetenzkatalog und Kompetenzen (Fach-, Methoden-, Sozial-, Selbstkompetenzen) • Rollenkatalog und Rollenprofile • Kompetenzdiagnose und Kompetenzentwicklungsplan • Definition von Retention Management und Fluktuation • Messung der Mitarbeiter:innenbindung und der Einflussfaktoren (z.B. verschiedene Aspekte des Commitments) • Interventionen des Retention Managements
Lehr- und Lernformen	Blended Learning (Online- und Präsenzunterricht, Inverted Classroom mit E-Learnings zum Selbststudium), Einzel- und Gruppenaktivitäten zum Selbststudium Gastvortrag, z.B. über eine beispielhafte Talentmanagement-Strategie oder die Implementierung eines Talentmanagement-Tools, Online-Quizzes während der Selbstlernphasen zur individuellen Lernerfolgskontrolle oder während der Präsenzphasen als Wiederholung
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Heyse V. & Erpenbeck J. (2021): Die Kompetenzbiographie: Wege der Kompetenzentwicklung, 3. Aufl. Waxmann // Ritz A. & Thom N. (Hrsg.) (2018): Talent Management: Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger erhalten, 3. Aufl. Springer Gabler // Bittlingmaier T. (2019): Talent Management erfolgreich

	implementieren: In 10 Schritten zur nachhaltigen Employee Experience. Haufe // Lippold D. (2020): Personalmanagement und High Potentials: Top-Talente finden und binden. De Gruyter Oldenbourg // Wolf G. (2020): Mitarbeiterbindung - inkl. Arbeitshilfen online: Strategie und Umsetzung im Unternehmen. Haufe // Felfe J. (2020): Mitarbeiterbindung (Wirtschaftspsychologie). Hogrefe //
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Endprüfung: 70% Beurteilungskriterien: Vollständigkeit, Detailgrad und Komplexitätsniveau der Beantwortung von Fragestellungen, Korrektheit des Lösungsweges Immanente Leistungsbeurteilung: 30% (Mitarbeit)

Lehrveranstaltungsbeschreibung Human Work Design (HUMA)

Titel der Lehrveranstaltung	Human Work Design
LV-Nummer, Kurzname	39, HUMA
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	ILV
ECTS-Anrechnungspunkte	2
Lehreinheiten	16
(Ausbildungs-)Semester	3
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • Arbeitsbedingungen nach ergonomischen und arbeitsorganisatorischen Gestaltungsaspekten kritisch zu beurteilen und zu reflektieren, • die zu beobachtenden Entwicklungen in der Arbeitswelt und deren Auswirkungen auf die Menschen richtig einzuschätzen, • sich mit relevanten Fragestellungen der menschengerechten Arbeitsgestaltung kritisch auseinanderzusetzen, • Konkrete Maßnahmen der Arbeitsgestaltung in der Praxis anzuwenden, • Arbeitsbedingungen und -umgebungen zu schaffen, die die physische und psychische Gesundheit sowie das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen fördern.
Lehrinhalte	• Theoretische Grundlagen zur Menschengerechten Arbeitsgestaltung: • Humankriterien der Arbeit • Handlungsregulationstheorie • Aktuelle Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse • Arbeitszufriedenheit • Normen, Richtlinien und Regeln • Moderne Konzepte der Arbeitsgestaltung • Arbeitsgestaltung bei Digitalisierung • Informationsbedarf und Informationsfluss gestalten
Empfohlene / verpflichtende Fachliteratur	Festlegung der Pflichtlektüre im laufenden Lehrbetrieb
Lehr- und Lernformen	Input durch den:die Lehrende:n, Präsentationen, Diskussionen, Übungen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Projektarbeit 10 Seiten Projektbericht: 70% Beurteilungskriterien: Vollständigkeit, Detailgrad und Komplexitätsniveau der Beantwortung von Fragestellungen,

	Korrektheit des Lösungsweges Immanente Leistungsbeurteilung: 30% (Mitarbeit
--	--

Lehrveranstaltungsbeschreibung Redesigning Work (REDI)

Titel der Lehrveranstaltung	Redesigning Work
LV-Nummer, Kurzname	40, REDI
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	ILV
ECTS-Anrechnungspunkte	3
Lehreinheiten	24
(Ausbildungs-)Semester	3
LV-Sprache	Deutsch
LV-Modus	Blended Learning
Voraussetzungen laut Lehrplan	Keine
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, • ein ausgewähltes Themengebiet aus dem Tätigkeitsfeld Redesigning Work tiefgehend und aus differenzierten Perspektiven zu erläutern sowie darin enthaltene Methoden anzuwenden und damit selbständig bestimmte Aufgabenbereiche innerhalb des Tätigkeitsfelds Redesigning Work zu übernehmen, • im vertieften Aufgabengebiet ausgewählte Fragestellungen umfassend einzuschätzen und auf verschiedene organisationale Kontexte zu übertragen und anzuwenden, • neue Lösungsansätze und -strategien für spezifische Probleme im vertieften Aufgabengebiet zu finden und bestehende bzw. bekannte Konzepte zu hinterfragen, zu optimieren und • selbständig Entscheidungen im vertieften Aufgabengebiet zu treffen.
Lehrinhalte	• Aufbau- und Ablauforganisation • Arbeitsgestaltung (u.a. Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort) • Neue Arbeitswelten • Agile Tools • Diversität in der "New World of Work" (z.B. hinsichtlich verschiedener Generationen) • Formen der Selbstorganisation (z.B. Holacracy)
Lehr- und Lernformen	Präsenz- & Online-Phasen in Form von Inverted Classrooms (Selbststudienphasen u.a. mit E-Learnings in Einzel- oder Gruppenarbeit) Online- und Kleingruppen-Übungen bzw. Fallarbeiten in Kleingruppen, Reflexionsübungen,
Empfohlene oder	Robertson B.J. (2016): Holacracy: Ein revolutionäres

verpflichtende Fachliteratur	Management-System für eine volatile Welt. Vahlen//
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Abschließende schriftliche Prüfung, 70 % (open book, offene Fragestellungen). Inhaltliche Kriterien Endprüfung: • Grad der Problemerkfassung und Problemcharakterisierung, • Korrektheit, Nachvollziehbarkeit und Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz. Formale Kriterien Endprüfung: • Vollständigkeit der Antworten, • sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung. Einzel- bzw. Kleingruppenarbeiten und/oder Übungen (immanente Leistungsüberprüfung), 30 %. Inhaltliche Kriterien immanente Leistung: • Grad der Problemerkfassung und Problemcharakterisierung, • Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz, Berücksichtigung der individuellen Kontextvorgaben bei Gruppenarbeiten sowie Sicherheit in Beantwortung von abschließenden Fragen bei Präsentationen. Formale Kriterien immanente Leistung: • Einhaltung formaler Vorgaben, • sprachliche Differenziertheit und Korrektheit, • Eigenständigkeit und Kreativität in der Präsentation der Ergebnisse.