

## **Modul- und Lehrveranstaltungsinformationen**

### **Fachhochschul-Bachelorstudiengang People and Culture Management**

<b>Modulbeschreibung</b>	
<b>Modultitel</b>	<b>Grundlagen People Management</b>
Nummer & Kurzname	M01
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	VO
ECTS Punkte	3
(Ausbildungs-)Semester	1
Vorkenntnisse	Zugangsvoraussetzungen
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	M07 People Practices 1
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- theoretische Grundlagen des Human Resources Managements (HRM) sowie aktuelle Trends des People &amp; Culture Managements (PCM) zu beschreiben und deren Bedeutung auf das Tätigkeitsfeld zu erläutern,</li> <li>- Aufgaben und Verantwortlichkeiten des PCM in einer Organisation zu benennen,</li> <li>- unterschiedliche Formen der organisationalen Einbettung des PCM zu erklären und zu vergleichen,</li> <li>- die Phasen des Employee Lifecycle zu erläutern und die Kernprozesse des PCM diesen Phasen zuzuordnen,</li> <li>- grundlegende Instrumente aus den folgenden Aufgabenfeldern (Practices) des PCM zu bestimmen und innerhalb dieser Aufgabenfelder zu vergleichen: Employer Branding, Recruitment, Onboarding, Learning &amp; Development, Performance &amp; Rewards, People Analytics, Talent &amp; Retention Management, Offboarding;</li> <li>- Beispiele für die Digitalisierung wesentlicher Prozesse des PCM zu formulieren,</li> <li>- Ansätze und Strategien für nachhaltiges PCM zu identifizieren und die Bedeutung von Führung im Rahmen des PCM zu bewerten, unterschiedliche Führungstheorien und -stile zu vergleichen und ihre Einflüsse auf die Employee Experience einzuschätzen.</li> </ul>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Einführung zu People Management &amp; Employee Lifecycle</b>
Nummer & Kurzname	01 PMELC10
LV-Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
LV-Typ	VO
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	1
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- theoretische Grundlagen des Human Resources Managements (HRM) sowie aktuelle Trends des People &amp; Culture Managements (PCM) zu beschreiben und deren Bedeutung auf das Tätigkeitsfeld zu erläutern,</li> <li>- Aufgaben und Verantwortlichkeiten des PCM in einer Organisation zu benennen,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- unterschiedliche Formen der organisationalen Einbettung des PCM zu erklären und zu vergleichen,</li> <li>- die Phasen des Employee Lifecycle zu erläutern und die Kernprozesse des PCM diesen Phasen zuzuordnen,</li> <li>- grundlegende Instrumente aus den folgenden Aufgabenfeldern (Practices) des PCM zu bestimmen und innerhalb dieser Aufgabenfelder zu vergleichen: Employer Branding, Recruitment, Onboarding, Learning &amp; Development, Performance &amp; Rewards, People Analytics, Talent &amp; Retention Management, Offboarding;</li> <li>- Beispiele für die Digitalisierung wesentlicher Prozesse des PCM zu formulieren,</li> <li>- Ansätze und Strategien für nachhaltiges PCM zu identifizieren und</li> <li>- die Bedeutung von Führung im Rahmen des PCM zu bewerten, unterschiedliche Führungstheorien und -stile zu vergleichen und ihre Einflüsse auf die Employee Experience einzuschätzen.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlegende Theorien zu HRM / People &amp; Culture</li> <li>• Demographische, sozio-ökonomische und kulturelle Trends sowie ihre Einflüsse auf PCM</li> <li>• Organisationale Einordnung des PCM</li> <li>• Phasen des Employee Lifecycle</li> <li>• Candidate &amp; Employee Journey</li> <li>• Employee Experience Management</li> <li>• Überblick zu allen Practices des PCM</li> <li>• Rolle der Technologie im PCM</li> <li>• Nachhaltigkeit in People &amp; Culture (Green HRM)</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Präsenz & Online in Form von Inverted Classrooms (Selbststudienphasen im Online-Format in Einzelarbeit), Gastvorträge, Online-Quizzes während Selbststudienphasen für individuelle Lernerfolgskontrollen oder während Präsenzphasen als Wiederholung
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	<p>Fara, D. (Hrsg.) (2023): Future ready People &amp; Culture: HR als Treiber der Digitalisierung. Haufe. //</p> <p>Nürnberg, V. (2023). Employee Experience: Erfolgreich agile und integrierte Lösungen für Mitarbeitende gestalten. Haufe. //</p> <p>Bartscher, T. &amp; Nissen, R. (2024). Personalmanagement. mit E-Learning "MyLab   Personalmanagement": Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis. Pearson. //</p> <p>Lindner-Lohmann, D. et al. (2023). Personalmanagement (BA KOMPAKT) (4. Auflage). Springer Gabler. //</p> <p>Nicolai, C. (2021). Personalmanagement (aktuelle Auflage). UVK. //</p> <p>Felder, R. (2021). Nachhaltigkeit und HR. Haufe.</p>
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Keine
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>Schriftliche Endprüfung (100 %): Kombination aus Multiple Choice und offenen Fragen (je 50 %), closed book.</p> <p>Inhaltliche Kriterien: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Korrektheit und Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz.</p> <p>Formale Kriterien: Vollständigkeit der Antworten, sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung.</p>

Modulbeschreibung	
<b>Modultitel</b>	<b>Grundlagen People Operations</b>
Nummer & Kurzname	M02
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	ILV, VO
ECTS Punkte	6
(Ausbildungs-)Semester	1
Vorkenntnisse	Zugangsvoraussetzungen
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	M08 People Operations 1
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufgaben und Verantwortlichkeiten der People Administration in einer Organisation zu benennen,</li> <li>- die Möglichkeiten des organisationalen Aufbaus der People Administration gegenüberzustellen,</li> <li>- grundlegende Teilaufgaben und dazugehörige Arbeitsschritte im Bereich People Administration zu erklären,</li> <li>- Schnittstellen der People Administration zu People Practices wie Recruitment, Onboarding oder Learning &amp; Development zu identifizieren und Möglichkeiten der Unterstützung und effektiven Zusammenarbeit einzuschätzen,</li> <li>- Potenziale zur Digitalisierung der People Administration aufzuzeigen, Spezifikationen für HR-Informationssysteme aus speziellen Anforderungen abzuleiten sowie passende, diesen Anforderungen entsprechende Systeme zu recherchieren, zu vergleichen und auszuwählen, sowie arbeitsrechtskonform</li> <li>- Stellenausschreibungen zu gestalten,</li> <li>- Bewerbungsgespräche durchzuführen,</li> <li>- Dienstzettel zu erarbeiten,</li> <li>- Arbeitszeitsysteme auszuarbeiten,</li> <li>- Entlohnungssysteme zu gestalten,</li> <li>- das Risiko der Schadenstragung bei dienstlich bedingten Schäden einzuschätzen,</li> <li>- Arbeitsverträge unter Wahrung des Bestandschutzes aufzulösen,</li> <li>- den anwendbaren Kollektivvertrag zu bestimmen und</li> <li>- Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei allen betrieblichen Maßnahmen zu beachten.</li> </ul>
Lehrveranstaltungsbeschreibung	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Grundlagen People Administration</b>
Nummer & Kurzname	02 PADM10
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	ILV
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	1
LV-Sprache	Deutsch

Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufgaben und Verantwortlichkeiten der People Administration in einer Organisation zu benennen,</li> <li>- die Möglichkeiten des organisationalen Aufbaus der People Administration gegenüberzustellen,</li> <li>- grundlegende Teilaufgaben und dazugehörige Arbeitsschritte im Bereich People Administration zu erklären,</li> <li>- Schnittstellen der People Administration zu People Practices wie Recruitment, Onboarding oder Learning &amp; Development zu identifizieren und Möglichkeiten der Unterstützung und effektiven Zusammenarbeit einzuschätzen und</li> <li>- Potenziale zur Digitalisierung der People Administration aufzuzeigen, Spezifikationen für HR-Informationssysteme aus speziellen Anforderungen abzuleiten sowie passende, diesen Anforderungen entsprechende Systeme zu recherchieren, zu vergleichen und auszuwählen.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufgaben im Bereich People Administration (People Operations), insbesondere: Aufnahme und Austritt neuer bzw. bestehender Mitarbeiter:innen unter Berücksichtigung von Prozessen zur Ausländer:innenbeschäftigung; An-/Ab-/Ummeldung von Mitarbeiter:innen sowie Entsendungen; Verwaltung von Arbeits- und Abwesenheitszeiten; Administration der Personalakten inkl. Arbeitsverträge sowie Löhne und Gehälter (nur Überblick, keine Vertiefung, siehe LV PVER)</li> <li>• Organisation des Bereichs People Administration, z.B.: Eingliederung in die People &amp; Culture Organisation, Aufbau eines People Operations Teams, Outsourcing von People Administration Aufgaben</li> <li>• People Operations Reifegradmodell</li> <li>• Funktion von People Administration als Unterstützungsprozess der People Practices (= Kernprozesse des People &amp; Culture Managements)</li> <li>• Rolle der Technologie im Bereich People Administration, insbesondere HR-Informationssysteme (HRIS), Digitalisierung der Personalakten und Automatisierung von Support-Prozessen</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	<p>Präsenz &amp; 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, Kleingruppenarbeiten (z.B. Problem-Based Learning im Case Study Format bzgl. Auswahl eines HRIS)</p>
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	<p>Nicolai, C. (2021). Personalmanagement (aktuelle Auflage). UVK. // Stiglbauer, C. (2022). Arbeitsrecht und Personalmanagement, Linde Verlag. // Berthel, J. &amp; Becker, F (2022): Personal-Management: Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit (12. Auflage). Schäffer-Poeschel. // Jay Fulcher et al. (2021). People Operations: Automate HR, Design a Great Employee Experience, and Unleash Your Workforce, Wiley</p>
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Keine
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online inkl. Selbststudium im Gruppenformat)

Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>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 Kleingruppenarbeit mit Case Study inklusive Präsentation  Inhaltliche Kriterien immanente Leistung: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz, Berücksichtigung des individuellen Case Study Kontexts sowie Sicherheit in Beantwortung von abschließenden Fragen  Formale Kriterien immanente Leistung: Einhaltung formaler Vorgaben, sprachliche Differenziertheit und Korrektheit, Eigenständigkeit und Kreativität in der Präsentation</p>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Österreichisches Arbeitsrecht</b>
Nummer & Kurzname	03 OEAR10
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	VO
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	1
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, arbeitsrechtskonform</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stellenausschreibungen zu gestalten,</li> <li>- Bewerbungsgespräche durchzuführen,</li> <li>- Dienstzettel zu erarbeiten,</li> <li>- Arbeitszeitsysteme auszuarbeiten,</li> <li>- Entlohnungssysteme zu gestalten,</li> <li>- das Risiko der Schadenstragung bei dienstlich bedingten Schäden einzuschätzen,</li> <li>- Arbeitsverträge unter Wahrung des Bestandschutzes aufzulösen,</li> <li>- den anwendbaren Kollektivvertrag zu bestimmen und</li> <li>- Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei allen betrieblichen Maßnahmen zu beachten.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individualarbeitsrecht in Grundzügen, insb. Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Gleichbehandlungsrecht, Haupt- und Nebenpflichten, Krankenstand, Urlaub, Arbeitszeitrecht, Haftung sowie Kündigungs- und Entlassungsschutz;</li> <li>• Kollektives Arbeitsrecht in Grundzügen, insb. betriebliche Mitbestimmung durch Betriebsvereinbarungen sowie bei Versetzungen und Kollektivverträge sowie Auflösung von Kollektivvertragskollisionen.</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Impulsvorträge, Inverted Classroom
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Brodil, W. & Gruber-Risak, M. (2022). Arbeitsrecht in Grundzügen. LexisNexis. // Kodex Arbeitsrecht.
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Keine
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)

Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Endprüfung. (100 %) Inhaltliche Kriterien: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz. Formale Kriterien: Vollständigkeit der Antworten, sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung.
---	--

Modulbeschreibung	
<b>Modultitel</b>	<b>Grundlagen Redesigning Work</b>
Nummer & Kurzname	M03
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	VO
ECTS Punkte	6
(Ausbildungs-)Semester	1
Vorkenntnisse	Zugangsvoraussetzungen
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	09 Grundlagen Psychologie und Soziologie
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufgaben und Ziele der Arbeitsgestaltung (AG) zu benennen,</li> <li>- Grundlagen der Arbeitswissenschaft zu erläutern,</li> <li>- unterschiedliche Bereiche der AG zu vergleichen, zu unterscheiden und richtig zuzuordnen,</li> <li>- die historische Entwicklung der frühen AG bis zur modernen Arbeitswelt zu erläutern,</li> <li>- Parameter der modernen Arbeitswelt zu benennen,</li> <li>- Grundlagen der AG im Hinblick auf moderne Arbeitswelten zu verstehen und Grundlagen auf neue Arbeitsbedingungen zu übertragen und zu transferieren,</li> <li>- das Zusammenwirken von Mensch, Technik und Organisationen im Arbeitssystem zu beschreiben, auf den organisationalen Kontext zu übertragen und konkrete Maßnahmen zur Gestaltung von produktiven Arbeitsumgebungen abzuleiten und</li> <li>- den eigenen Arbeitsraum im Hinblick auf AG zu bewerten und analysieren;</li> <li>- Organisationen und deren Gestaltung als Instrumente der Unternehmensführung zu verstehen und entsprechend zu gestalten,</li> <li>- Organisationskonzepte zu unterscheiden und deren Vorteile und Nachteile zu beschreiben,</li> <li>- Organisationsmodelle einzuordnen und deren Bedeutung für die praktische Organisationsarbeit lösungsorientiert einzusetzen,</li> <li>- Techniken der Organisationsgestaltung einzusetzen und</li> <li>- die Gestaltung des organisatorischen Wandels aus HR-Sicht zu begleiten.</li> </ul>
Lehrveranstaltungsbeschreibung	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Grundlagen der Arbeitsgestaltung</b>
Nummer & Kurzname	04 GLAG10
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	VO
ECTS Punkte	3

SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	1
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufgaben und Ziele der Arbeitsgestaltung (AG) zu benennen,</li> <li>- Grundlagen der Arbeitswissenschaft zu erläutern,</li> <li>- unterschiedliche Bereiche der AG zu vergleichen, zu unterscheiden und richtig zuzuordnen,</li> <li>- die historische Entwicklung der frühen AG bis zur modernen Arbeitswelt zu erläutern,</li> <li>- Parameter der modernen Arbeitswelt zu benennen,</li> <li>- Grundlagen der AG im Hinblick auf moderne Arbeitswelten zu verstehen und diese auf neue Arbeitsbedingungen zu übertragen und zu transferieren,</li> <li>- das Zusammenwirken von Mensch, Technik und Organisationen im Arbeitssystem zu beschreiben, auf den organisationalen Kontext zu übertragen und konkrete Maßnahmen zur Gestaltung von produktiven Arbeitsumgebungen abzuleiten und</li> <li>- den eigenen Arbeitsraum im Hinblick auf die Parameter der AG zu bewerten und analysieren.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufgaben und Ziele der Arbeitsgestaltung (AG): AG als das Schaffen von Bedingungen für das Zusammenwirken von Mensch, Technik und Organisation im Arbeitssystem;</li> <li>• Wege und Prinzipien der AG: Anpassung der Arbeit an den Menschen, Anpassung des Menschen an die Arbeit;</li> <li>• Korrektive, präventive und prospektive AG;</li> <li>• Geschichte der Arbeitswissenschaft und theoretische Grundmodelle zu Menschenbildern, Managementansätzen und Organisationstheorien;</li> <li>• Arbeitswissenschaftliche sowie arbeitspsychologische Modelle zu Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit, Handlungs-, Gestaltungs- &amp; Entscheidungsspielraum, Stress, Burnout, Arbeitsbelastung und –beanspruchung;</li> <li>• Theoretische Konzepte der AG: vollständige Tätigkeit, Humankriterien der Arbeit, Job Enlargement, Job Enrichment, Job Crafting, Job Rotation</li> <li>• Grundlagen moderner AG: Arbeitsgestaltungsmaßnahmen in der betrieblichen Praxis, Arbeitsanalysen &amp; Arbeitsplatzevaluation, messtheoretische Verfahren.</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Blended Learning (Präsenz & Online inkl. Selbststudium im Gruppenformat)
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	<p>Janneck, M. &amp; Hoppe, A. (2017). Gestaltungskompetenzen für gesundes Arbeiten: Arbeitsgestaltung im Zeitalter der Digitalisierung. Springer. //</p> <p>Kirchler, E. (2002). Arbeitsgestaltung in Organisationen. WUV. //</p> <p>Brödner, P. (2008). Nachhaltige Arbeitsgestaltung. Hammp. //</p> <p>Kirchler, Erich (Hrsg.) (2011). Arbeits- und Organisationspsychologie (3. Auflage). facultas/wuv. //</p> <p>Nerdinger, F., Blickle, G. &amp; Schaper, N. (2019). Arbeits- und Organisationspsychologie (4. Auflage). Springer. //</p> <p>Rudow, B. (2014): Die gesunde Arbeit: Psychische Belastungen, Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation (3. Auflage). De Gruyter Oldenbourg. //</p> <p>Bakker, A. B., &amp; Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. <i>Journal of Managerial Psychology</i>, 22(3), 309–328. <a href="https://doi.org/10.1108/02683940710733115">https://doi.org/10.1108/02683940710733115</a> //</p> <p>Ryan, R. M., &amp; Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being.</p>



	American Psychologist, 55(1), 68–78. <a href="https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68">https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68</a>
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Keine
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online) in Form von Inverted Classroom
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Endprüfung (100 %), Kombination aus Multiple Choice und offenen Fragen (je 50 %), closed book. Beurteilungskriterien: Vollständigkeit, Detaillierungsgrad und Komplexitätsniveau der Beantwortung, Korrektheit der Antworten, Einhaltung formaler Kriterien.
Lehrveranstaltungsbeschreibung	
Titel der Lehrveranstaltung	Grundlagen Organisationslehre
Nummer & Kurzname	05 GLORG10
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	VO
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	1
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisationen und deren Gestaltung als Instrumente der Unternehmensführung zu verstehen und entsprechend zu gestalten,</li> <li>- Organisationskonzepte zu unterscheiden und deren Vorteile und Nachteile zu beschreiben,</li> <li>- Organisationsmodelle einzuordnen und deren Bedeutung für die praktische Organisationsarbeit lösungsorientiert einzusetzen,</li> <li>- Techniken der Organisationsgestaltung einzusetzen und</li> <li>- die Gestaltung des organisatorischen Wandels aus HR-Sicht zu begleiten.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Was ist unter Organisation zu verstehen?</li> <li>• Die unterschiedlichen Modelle der Organisationsgestaltung vom Bürokratiemodell über systemtheoretische Ansätze zur Selbstorganisation.</li> <li>• Organisationskonzepte (Funktionale, Divisionale, Matrix- und Tensor, Produkt- und Kundenmanagement und weitere).</li> <li>• Umwelt von Organisationen und organisatorischer Wandel.</li> <li>• Konzepte und Methoden der Organisationsanalyse.</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Blended Learning (Präsenz & Online inkl. Selbststudium im Gruppenformat)
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Vahs, D. (2023). Organisation. Schäffer-Poeschel. // Kühl, S. (2020). Organisation – Eine sehr kurze Einführung, VS Verlag. // Skriptum Lehrunterlagen Grundlagen Organisationslehre
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Keine
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Endprüfung (100 %), Kombination aus Multiple Choice und offenen Fragen (je 50 %), closed book Beurteilungskriterien: Vollständigkeit, Detaillierungsgrad und Komplexitätsniveau der Beantwortung, Korrektheit der Antworten, Einhaltung formaler Kriterien

Modulbeschreibung	
<b>Modultitel</b>	<b>Betriebliche Grundlagen 1</b>
Nummer & Kurzname	M04
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	VO
ECTS Punkte	6
(Ausbildungs-)Semester	1
Vorkenntnisse	Zugangsvoraussetzungen
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	M10 Betriebliche Grundlagen 2
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- betriebswirtschaftliche Grundbegriffe zu definieren und voneinander abzugrenzen,</li> <li>- Überschneidungen verschiedener betriebswirtschaftlicher Disziplinen zu erkennen und zu benennen,</li> <li>- gängige betriebswirtschaftliche Probleme zu erkennen, zu bestimmten Disziplinen bzw. funktionalen Unternehmensbereichen zuzuordnen, zu analysieren und Ansätze für Lösungen bzw. Handlungsalternativen vorzuschlagen,</li> <li>- systematische, praktische, funktionale Zusammenhänge zwischen verschiedenen Teilbereichen der BWL zu erläutern und sich daraus ergebende Möglichkeiten der Zusammenarbeit und gemeinsamen Lösungsfindung abzuleiten und</li> <li>- insbesondere Verbindungen zwischen People &amp; Culture Management (PCM) und weiteren Teilbereichen der BWL wie Marketing oder Rechnungswesen zu identifizieren und Potenziale für Zusammenarbeit zwischen diesen Bereichen und den damit verbundenen Herausforderungen einzuschätzen,</li> <li>- Standardarbeitsverträge rechtssicher zu gestalten,</li> <li>- Haupt- und Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis im Wege der einfachen und der ergänzenden Vertragsauslegung zu bestimmen,</li> <li>- allgemeine Arbeitsbedingungen hinsichtlich ihrer Rechtskonformität zu prüfen,</li> <li>- Wurzelmängel und Leistungsstörungen im Rahmen des Zumutbaren zu verhindern,</li> <li>- Besitz- und Eigentumsverhältnisse bzgl. der Betriebsmittel zu klären,</li> <li>- Rück- und Nachzahlungen, Kostenersatzleistungen sowie Entschädigungen in verschiedenen Situationen rechtskundig zu begleiten, z. B. bei Ausbildungskostenrückersatz, Konventionalstrafe wegen Verstoßes gegen eine Konkurrenzklausel oder Wiederherstellung eines widerrechtlich aufgelösten Beschäftigungsverhältnisses,</li> <li>- die Zulässigkeit von Verzichtserklärungen, Verjährung- und Verfallsklauseln für typische Fälle zu beurteilen, etwa i. Z. m. einer Generalvereinbarung,</li> <li>- sowie in Erfahrung zu bringen, welche Rechtswirkung kollektive Vereinbarungen entfalten und inwieweit freie Betriebsvereinbarungen rechtlich beachtlich sind.</li> </ul>

Lehrveranstaltungsbeschreibung	
Titel der Lehrveranstaltung	Grundlagen ABWL
Nummer & Kurzname	06 ABWL10
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	VO
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	1
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- betriebswirtschaftliche Grundbegriffe zu definieren und voneinander abzugrenzen,</li> <li>- Überschneidungen verschiedener betriebswirtschaftlicher Disziplinen zu erkennen und zu benennen,</li> <li>- gängige betriebswirtschaftliche Probleme zu erkennen, zu bestimmten Disziplinen bzw. funktionalen Unternehmensbereichen zuzuordnen, zu analysieren und Ansätze für Lösungen bzw. Handlungsalternativen vorzuschlagen,</li> <li>- systematische, praktische, funktionale Zusammenhänge zwischen verschiedenen Teilbereichen der BWL zu erläutern und sich daraus ergebende Möglichkeiten der Zusammenarbeit und gemeinsamen Lösungsfindung abzuleiten und</li> <li>- insbesondere Verbindungen zwischen People &amp; Culture Management (PCM) und weiteren Teilbereichen der BWL wie Marketing oder Rechnungswesen zu identifizieren und Potenziale für Zusammenarbeit zwischen diesen Bereichen und den damit verbundenen Herausforderungen einzuschätzen.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre: Überblick über Aufgabengebiete und Einsatzbereiche (ausgenommen PCM sowie Führung und Organisation), insbesondere in den Funktionen: Materialwirtschaft und Produktion, Marketing und Sales, Investition und Finanzierung, Rechnungswesen und Unternehmensbesteuerung, Strategisches Management</li> <li>• Rechenbeispiele und Kennzahlen (nur in Grundzügen, da im 2. Semester in ILV UNTR)</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Präsenz & Online in Form von Inverted Classrooms (Selbststudienphasen im Online-Format in Einzelarbeit), Online-Quizzes während Selbststudienphasen für individuelle Lernerfolgskontrollen oder während Präsenzphasen als Wiederholung
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	<p>Messner, S., Kreidl, C. &amp; Wala, T. (Hrsg.) (2020). Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre (6. Auflage), Lexis Nexis. //</p> <p>Egger, A., Egger, W. &amp; Schauer, R. (2016): Einführung in die allgemeine Betriebswirtschaftslehre, (27. Auflage). Linde Verlag. //</p> <p>Wöhe, G., Döring, U., Brösel, G. (2020). Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre (Vahlens Handbücher der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) (27. Auflage). Vahlen.</p>
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Keine
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)

Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Endprüfung (100 %): Kombination aus Multiple Choice und offenen Fragen (je 50 %), closed book. Inhaltliche Kriterien: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Korrektheit und Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz. Formale Kriterien: Vollständigkeit der Antworten, sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung.
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Wirtschaftsprivatrecht 1</b>
Nummer & Kurzname	07 WIPR10
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	VO
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	1
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, <ul style="list-style-type: none"> <li>- Standardarbeitsverträge rechtssicher zu gestalten,</li> <li>- Haupt- und Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis im Wege der einfachen und der ergänzenden Vertragsauslegung zu bestimmen,</li> <li>- allgemeine Arbeitsbedingungen hinsichtlich ihrer Rechtskonformität zu prüfen,</li> <li>- Wurzelmängel und Leistungsstörungen im Rahmen des Zumutbaren zu verhindern,</li> <li>- Besitz- und Eigentumsverhältnisse bzgl. der Betriebsmittel zu klären,</li> <li>- Rück- und Nachzahlungen, Kostenersatzleistungen sowie Entschädigungen in verschiedenen Situationen rechtskundig zu begleiten, z. B. bei Ausbildungskostenrückerstattung, Konventionalstrafe wegen Verstoßes gegen eine Konkurrenzklausel oder Wiederherstellung eines widerrechtlich aufgelösten Beschäftigungsverhältnisses,</li> <li>- die Zulässigkeit von Verzichtserklärungen, Verjährung- und Verfallsklauseln für typische Fälle zu beurteilen, etwa i. Z. m. einer Generalbereinigung,</li> <li>- sowie in Erfahrung zu bringen, welche Rechtswirkung kollektive Vereinbarungen entfalten und inwieweit freie Betriebsvereinbarungen rechtlich beachtlich sind.</li> </ul>
Lehrinhalte	Zivilrechtliche Grundlagen für das Arbeitsvertrags-, Betriebsvereinbarungs- und Kollektivvertragsrecht: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verortung des Arbeitsrechts im Privatrecht,</li> <li>• Rechts-, Geschäfts- und Deliktsfähigkeit,</li> <li>• Sachenrecht (Besitz- und Eigentumsrecht),</li> <li>• Vertragsbegründung und -beendigung,</li> <li>• Wurzelmängel und Leistungsstörungen,</li> <li>• Anfechtbarkeit und Nichtigkeit von Verträgen,</li> <li>• Geltungs- und Inhaltskontrolle von AGB und Vertragsformblättern,</li> <li>• Ausübung einseitiger Gestaltungsrechte,</li> <li>• Verschuldenshaftung (Fallprüfungsschema),</li> <li>• Überblick über das Bereicherungsrecht.</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Impulsvorträge, Inverted Classroom.
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Grünwald, A., Hauser, W. & Pasrucker, C. (2019). Privates Wirtschaftsrecht (7. Auflage). Verlag Österreich. // Kodex ABGB.

Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Keine
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Endprüfung (100 %), Kodex (gebundene Gesetzesausgabe) gestattet. Inhaltliche Kriterien: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz. Formale Kriterien: Vollständigkeit der Antworten, sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung.

<b>Modulbeschreibung</b>	
<b>Modultitel</b>	<b>Kommunikation &amp; Arbeitstechniken 1</b>
Nummer & Kurzname	M05
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	UE, UE*
ECTS Punkte	6
(Ausbildungs-)Semester	1
Vorkenntnisse	Zugangsvoraussetzungen
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	M11 Kommunikation & Arbeitstechniken 2
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls sind Studierende in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ihre fortgeschrittenen Grammatikkenntnisse aktiv anzuwenden,</li> <li>- ihre formalen Schreib- und Sprechfertigkeiten in schriftlichen Arbeiten, Präsentationen, Gruppendiskussionen usw. aktiv anzuwenden</li> <li>- zwischen formellem und informellem Sprachgebrauch zu unterscheiden,</li> <li>- branchenrelevante Texte, Artikel, etc. zu lesen, Fragen zu beantworten und Inhalte kritisch zu reflektieren,</li> <li>- an Gruppendiskussionen, Rollenspielen usw. teilzunehmen und dabei formale und diplomatische Sprache zu verwenden und ihre eigenen Fehler zu reflektieren und das Gelernte in Zukunft anzuwenden;</li> <li>- die Begriffe Gruppe, Normen, Werte, Kohäsion, Rollen und Gruppenprozesse sowie die eigene Rolle und Position in der Gruppe zu reflektieren,</li> <li>- konstruktives Feedback zu formulieren und anzunehmen und lösungsorientiert zu agieren sowie Lösungsoptionen zu entwickeln,</li> <li>- Meetings erfolgreich vorzubereiten, zu organisieren und zu moderieren,</li> <li>- sich innerhalb des Meetings effektiv beteiligen zu können,</li> <li>- klassische Überzeugungs- und Informationspräsentationen zu halten und</li> <li>- mit schwierigen Situationen umzugehen.</li> </ul>

Lehrveranstaltungsbeschreibung	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Business English 1</b>
Nummer & Kurzname	08 BUEN10
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	UE
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	1
LV-Sprache	Englisch
Lernergebnisse	<p>After successful completion of this course, students are able to</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- actively apply their advanced grammar skills,</li> <li>- actively apply their formal writing and speaking skills in written assignments, presentations, group discussions, etc,</li> <li>- differentiate between formal and informal language settings,</li> <li>- read industry-relevant texts, articles, etc., answer questions and critically reflect on contents,</li> <li>- participate in group discussions, role plays, etc. by using formal and diplomatic language and</li> <li>- reflect on their own mistakes and apply lessons learned in the future.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revision and application of advanced grammar skills on level C1/C2 (tenses, emphasis, articles, relative clauses and non-finite clauses, verbs + prepositions, prepositions, linking words and phrases, punctuation and spelling)</li> <li>• Selected chapters from the Advanced Market Leader book linked to the contents of the degree programme (Training, Marketing, Employment Trends, Ethics)</li> <li>• (group) presentations whose contents are based on/linked to the contents of the semester and degree programme</li> <li>• Industry-relevant texts, articles and listening comprehensions</li> <li>• Industry-relevant group discussions, case studies and role plays</li> <li>• Reflection on discussed contents, also as the basis for Business English 2</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Grammar and vocabulary exercises, group work, discussions, reflective exercises, listening comprehensions, reading assignments, role plays, negotiations, feedback
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	<p>Dubicka, I. &amp; O'Keefe, M. (2018). Advanced Market Leader. Business English course book. Pearson.</p> <p>Vince, M. (2014). Language Practice for Advanced. English Grammar and vocabulary. 4<sup>th</sup> edition with key. Macmillan.</p>
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Keine
Art der Vermittlung	Blended learning (on-site and online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	50 % final written exam (20 % grammar, 20 % vocabulary, 10 % writing), 20 % group presentation (content, presentation, slides, language, transitions, etc.), 10 % active participation in the (virtual) classroom, 20 % 2 written home assignments (content, use of formal language, vocabulary, grammar, etc.)
Lehrveranstaltungsbeschreibung	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Teambuilding</b>
Nummer & Kurzname	09 TEAM10
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung

Lehrveranstaltungstyp	UE*
ECTS Punkte	1
SWS	1
(Ausbildungs-)Semester	1
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Begriffe Gruppe, Normen, Werte, Kohäsion, Rollen und Gruppenprozesse sowie die eigene Rolle und Position in der Gruppe zu reflektieren,</li> <li>- konstruktives Feedback zu formulieren und anzunehmen und</li> <li>- lösungsorientiert zu agieren sowie Lösungsoptionen zu entwickeln.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennenlernen &amp; Briefing</li> <li>• Teamphasen-Modell nach Tuckman, Definition Gruppe &amp; Team</li> <li>• Konfliktmanagement</li> <li>• Feedback</li> <li>• Persönlichkeitsmodelle</li> <li>• Rangdynamik-Modell nach Schindler</li> <li>• Gruppengrundfunktionen</li> <li>• Dependenzmodell nach Bennis &amp; Shepard</li> <li>• Teamrollen nach Belbin</li> <li>• Leistungsvorteile &amp; -nachteile von Gruppen</li> <li>• Grundlagern von High performing teams</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Theoretische Inputs, gruppendynamische Übungen, Rollenspiele, Gruppenarbeiten.
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Wellhöfer, P. (2018): Gruppendynamik und soziales Lernen. UTB
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Keine
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	LV-immanente Leistungsbeurteilung (100 %): Bearbeitung der Fallstudie in Gruppen und Präsentation der Ergebnisse (80% Gruppenbeurteilung), individuelle Reflexionsarbeit (20% individuelle Beurteilung). Beurteilungskriterien: Inhaltliche Kriterien: Grad der Erfassung der Fragestellung, Grad der Innovation der Ergebnisse. Formale Kriterien: Inhaltliche und formale Ausgestaltung der Gruppenpräsentation; Eigenständigkeit und Innovation der individuellen Reflexionsarbeit.
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Meetings &amp; Presentations</b>
Nummer & Kurzname	10 MEPR10
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	UE
ECTS Punkte	2
SWS	1
(Ausbildungs-)Semester	1
LV-Sprache	Englisch

Lernergebnisse	After successful completion of this course, students are able to <ul style="list-style-type: none"> <li>- prepare, organise and moderate meetings successfully,</li> <li>- participate effectively within the meeting,</li> <li>- give classic presentations of persuasive and informative arguments, and</li> <li>- deal with difficult situations.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparation, structure and organisation of meetings and presentations in a professional context</li> <li>• Acquisition of basic and advanced vocabulary for meetings and presentations</li> <li>• handling and independent development of the following types of texts: agenda, minutes, notes</li> <li>• informal, semi-formal and formal presentations including practical exercises</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Grammar and vocabulary exercises, group work, discussions, reflective exercises, listening comprehensions, reading assignments, role plays, negotiations, feedback.
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	<p>Lehmann-Willenbrock, N., Allen, J. A., &amp; Belyeu, D. (2016). Our love/hate relationship with meetings: Relating good and bad meeting behaviors to meeting outcomes, engagement, and exhaustion. <i>Management Research Review</i>, 39(10), 1293–1312. <a href="https://doi.org/10.1108/MRR-08-2015-0195">https://doi.org/10.1108/MRR-08-2015-0195</a> //</p> <p>Lehmann-Willenbrock, N., Rogelberg, S. G., Allen, J. A., &amp; Kello, J. E. (2018). The critical importance of meetings to leader and organizational success: Evidence-based insights and implications for key stakeholders. <i>Organizational Dynamics</i>, 47(1), 32–36. <a href="https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.07.005">https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.07.005</a></p>
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Keine
Art der Vermittlung	Blended learning (on-site and online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>Performance assessment immanent to the course (100 %): Working on the case study in groups and presentation of the results (80 % group assessment), individual reflection work (20 % individual assessment).</p> <p>Assessment criteria:</p> <p>Content criteria: Degree of coverage of the question, degree of innovation of the results.</p> <p>Formal criteria: Content and formal design of the group presentation; independence and innovation of the individual reflection work.</p>

Modulbeschreibung	
<b>Modultitel</b>	<b>Wiss. Arbeiten und Schreiben</b>
Nummer & Kurzname	M06
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	UE
ECTS Punkte	3
(Ausbildungs-)Semester	1
Vorkenntnisse	Zugangsvoraussetzungen
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	M12 Qualitative Methoden, M23 Quantitative Methoden



Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- verschiedene methodische Ansätze der Primärforschung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zu benennen,</li> <li>- eine wissenschaftliche Fragestellung zu formulieren,</li> <li>- Quellen unter Anwendung relevanter Software zu dokumentieren,</li> <li>- die formalen Anforderungen akademischer Arbeiten, einschließlich des Verständnisses von Zitationsstilen, Formatierungsvorgaben und dem Aufbau von Literaturverzeichnissen anzuwenden,</li> <li>- verschiedene Arten von wissenschaftlichen Texten zu verfassen, wie z.B. wissenschaftliche Essays, Berichte oder Forschungsarbeiten, indem sie die spezifischen Strukturen und Konventionen dieser Textsorten anwenden,</li> <li>- die Zusammenarbeit in wissenschaftlichen Arbeitsgruppen und das peer-to-peer Feedback verbessern, um die Fähigkeit zu entwickeln, konstruktives Feedback anzunehmen und selbständig Verbesserungen an wissenschaftlichen Arbeiten vorzunehmen,</li> <li>- wissenschaftliche Arbeiten präzise zu präsentieren und zu verteidigen, indem sie ihre Ideen mündlich oder schriftlich in Präsentationen oder Diskussionen vermitteln,</li> <li>- (wissenschaftliche) Informationen kritisch zu analysieren, um Stärken und Schwächen von Argumenten zu erkennen und fundierte Schlussfolgerungen zu ziehen und</li> <li>- geeignete Literatur unter Anwendung digitaler Tools (Internet-Suchmaschinen, wissenschaftlichen Datenbanken etc.) zu suchen und zu bewerten.</li> </ul>
----------------	--

#### Lehrveranstaltungsbeschreibung

Titel der Lehrveranstaltung	Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben
Nummer & Kurzname	11 WISSA10
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	UE
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	1
LV-Sprache	Deutsch

Ergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- verschiedene methodische Ansätze der Primärforschung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zu benennen,</li> <li>- eine wissenschaftliche Fragestellung zu formulieren,</li> <li>- Quellen unter Anwendung relevanter Software zu dokumentieren,</li> <li>- die formalen Anforderungen akademischer Arbeiten, einschließlich des Verständnisses von Zitationsstilen, Formatierungsvorgaben und dem Aufbau von Literaturverzeichnissen anzuwenden,</li> <li>- verschiedene Arten von wissenschaftlichen Texten zu verfassen, wie z.B. wissenschaftliche Essays, Berichte oder Forschungsarbeiten, indem sie die spezifischen Strukturen und Konventionen dieser Textsorten anwenden,</li> <li>- die Zusammenarbeit in wissenschaftlichen Arbeitsgruppen und das peer-to-peer Feedback verbessern, um die Fähigkeit zu entwickeln, konstruktives Feedback anzunehmen und selbständig Verbesserungen an wissenschaftlichen Arbeiten vorzunehmen,</li> <li>- wissenschaftliche Arbeiten präzise zu präsentieren und zu verteidigen, indem sie ihre Ideen mündlich oder schriftlich in Präsentationen oder Diskussionen vermitteln,</li> <li>- (wissenschaftliche) Informationen kritisch zu analysieren, um Stärken und Schwächen von Argumenten zu erkennen und fundierte Schlussfolgerungen zu ziehen und</li> <li>- geeignete Literatur unter Anwendung digitaler Tools (Internet-Suchmaschinen, wissenschaftlichen Datenbanken etc.) zu suchen und zu bewerten.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziele von wissenschaftlichen Arbeiten</li> <li>• Findung und Bewertung von Forschungsfragen</li> <li>• Lesen, Schreiben und Präsentieren wissenschaftlicher Inhalte als nachvollziehbarer Arbeitsprozess</li> <li>• Literaturrecherche, -verwaltung und -bewertung</li> <li>• Datenbanken und Software</li> <li>• Aufbau und Gliederung einer Studienarbeit</li> <li>• Wissenschaftlicher Schreibstil</li> <li>• Formatier- und Zitiervorschriften</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Vortrag, Diskussion, Präsentation, selbstorganisiertes Lernen, Gruppendiskussionen, Reflexion
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	<p>Ebster, C. (2023). <i>Wissenschaftliches Arbeiten für Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler</i> (6. Auflage). UTB. //</p> <p>Anderson, V., Fontinha, R. &amp; Robson, F. J. (2020). <i>Research methods in human resource management: Investigating a business issue</i> (4<sup>th</sup> edition). Kogan Page Ltd.</p>
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Keine
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>Immanente Leistungsfeststellung: schriftliche Ausarbeitung von vorgegebenen Fragestellungen.</p> <p>Beurteilungskriterien: Vollständigkeit, Detailierungsgrad und Komplexitätsniveau der Beantwortung, Korrektheit der Lösungswege und Ergebnisse, Einhaltung formaler Kriterien</p>

## Modulbeschreibung

Modultitel	People Practices 1
Nummer & Kurzname	M07
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	ILV
ECTS Punkte	6
(Ausbildungs-)Semester	2
Vorkenntnisse	M01 Grundlagen People Management
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	M13 People Practices 2
Lernergebnisse	<p>After successful completion of this course, students are able to:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- identify and analyse the tasks, requirements and activities involved in workforce planning, recruitment and selection of external candidates,</li> <li>- explain the current labour market situation with its change from employer to employee market as well as its effect on recruitment (skill &amp; talent shortage) and design a positive, authentic and coherent candidate experience to promote identification with an organization through all touchpoints,</li> <li>- choose appropriate strategies and measures in recruitment and selection to meet the specific demands of an organization in external workforce, based on evidence-based, fair and ethical criteria which are in line with the diversity principles,</li> <li>- describe the impact mega trends like digitization, globalization or sustainability have on recruitment and discuss the current recruitment and selection trends like AI for selection or green recruitment,</li> <li>- compare different platforms and tools for digital recruitment according to their purpose and fit for the organization's objectives,</li> <li>- use active sourcing techniques and employee referrals to identify and address suitable candidates appropriately,</li> <li>- construct a measurable recruitment funnel and a process for evidence-based continuous improvement and</li> <li>- evaluate the status quo of recruitment digitization in an organization and formulate measures for improvement,</li> <li>- describe what a brand is and build the connection between company brand, consumer (product) brand and employer brand,</li> <li>- differentiate between the goals and reach of employer branding and recruitment as well as HR or recruitment marketing,</li> <li>- identify and analyse the tasks, requirements and activities involved in employer branding and HR or recruitment marketing,</li> <li>- explain why best practice in employer branding does not exist and give examples for outstanding branding concepts, including suitable ways to address gender &amp; diversity principles in brand communication,</li> <li>- compare conservative to disruptive employer branding concepts and apply them to different contexts and (organizational or national/regional) cultures,</li> <li>- develop candidate personas according to relevant sets of target groups, investigate the current situation of the employer and its competitors and deduct differentiated brands for key and bottleneck functions,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- build an Employee Value Proposition and coherent touchpoint strategies including suggestions for suitable digital and offline, internal and external communications and</li> <li>- classify employer branding KPIs and apply them to a specific employer branding project or management strategy.</li> </ul>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Recruitment</b>
Nummer & Kurzname	12 RECR20
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	ILV
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Englisch
Lernergebnisse	<p>After successful completion of this course, students are able to</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- identify and analyse the tasks, requirements and activities involved in workforce planning, recruitment and selection of external candidates,</li> <li>- explain the current labour market situation with its change from employer to employee market as well as its effect on recruitment (skill &amp; talent shortage) and design a positive, authentic and coherent candidate experience to promote identification with an organization through all touchpoints,</li> <li>- choose appropriate strategies and measures in recruitment and selection to meet the specific demands of an organization in external workforce, based on evidence-based, fair and ethical criteria which are in line with the diversity principles,</li> <li>- describe the impact mega trends like digitization, globalization or sustainability have on recruitment and discuss the current recruitment and selection trends like AI for selection or green recruitment,</li> <li>- compare different platforms and tools for digital recruitment according to their purpose and fit for the organization's objectives,</li> <li>- use active sourcing techniques and employee referrals to identify and address suitable candidates appropriately,</li> <li>- construct a measurable recruitment funnel and a process for evidence-based continuous improvement and</li> <li>- evaluate the status quo of recruitment digitization in an organization and formulate measures for improvement.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasks and activities in workforce planning, recruitment, selection, e.g. selection methods and their limitations (e.g. unconscious bias)</li> <li>• Current global trends and developments on the local labour market as well as recruitment (e.g. AI, green recruitment, international hiring)</li> <li>• Candidate experience and candidate journey</li> <li>• Digitization in recruitment (tools, platforms, strategies)</li> <li>• Sourcing and other active recruitment strategies</li> <li>• Recruitment funnel and recruitment analytics</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Blended learning (online and presence teaching, inverted classroom with e-learnings for self-study), single and group activities for self-study (e.g. micro presentations in class) as well as follow-up discussions of open questions, role plays (e.g. for candidate interviews), guest lecture on current trends or digital tools, online quizzes during self-study phases for individual learning success checks or during presence phases as repetition

Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Bruno, B. (2020). High-Tech High-Touch Recruiting: How to Attract and Retain the Best Talent by Improving the Candidate Experience. Kogan Page. // Tarki, A. (2020). Evidence-Based Recruiting: How to Build a Company of Star Performers Through Systematic and Repeatable Hiring Practices. McGraw Hill. // Lussier, R.N. & Hendon, J.R. (2023). Fundamentals of Human Resource Management (3 <sup>rd</sup> edition). Sage. // Armstrong, M. & Taylor, S. (2023). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management (16 <sup>th</sup> edition). Kogan Page.
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Einführung zu People Management & Employee Lifecycle
Art der Vermittlung	Blended learning (on-site and online incl. self-study in group format)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Written final examination (60 %, open questions, open book). Content criteria of the final examination: degree of problem identification and problem characterization, correctness and complexity of the solutions with regard to technical and methodological competence. Formal criteria of the final examination: completeness of the answers, linguistic differentiation and independence of the presentation of results. Immanent assessment of learning outcomes (40 %, e.g. in the form of intermediate tests, small group work for choice of an ATS, presentations). Content criteria immanent assessment: degree of problem identification and problem characterization, complexity of solutions in terms of technical and methodological competence, consideration of the individual case study context and confidence in answering concluding questions. Formal criteria immanent assessment: compliance with formal requirements, linguistic differentiation and correctness, independence and creativity in the presentation.
Lehrveranstaltungsbeschreibung	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Employer Branding</b>
Nummer & Kurzname	13 EMBR20
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	ILV
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Englisch

Lernergebnisse	<p>After successful completion of this course, students are able to:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- describe what a brand is and build the connection between company brand, consumer (product) brand and employer brand,</li> <li>- differentiate between the goals and reach of employer branding and recruitment as well as HR or recruitment marketing,</li> <li>- identify and analyse the tasks, requirements and activities involved in employer branding and HR or recruitment marketing,</li> <li>- explain why best practice in employer branding does not exist and give examples for outstanding branding concepts, including suitable ways to address gender &amp; diversity principles in brand communication,</li> <li>- compare conservative to disruptive employer branding concepts and apply them to different contexts and (organizational or national/regional) cultures,</li> <li>- develop candidate personas according to relevant sets of target groups, investigate the current situation of the employer and its competitors and deduct differentiated brands for key and bottleneck functions,</li> <li>- build an Employee Value Proposition and coherent touchpoint strategies including suggestions for suitable digital and offline, internal and external communications and</li> <li>- classify employer branding KPIs and apply them to a specific employer branding project or management strategy.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relationship between all organizational brands (company brand, consumer brand, employer brand)</li> <li>• Difference between employer branding, recruitment and HR or recruitment marketing</li> <li>• Tasks and activities in employer branding, e.g. process of building an employer brand</li> <li>• Gender &amp; diversity in employer branding</li> <li>• Target groups and analysis of the current situation (own organization and competition)</li> <li>• Employer branding concepts, positioning approaches and Employee Value Proposition</li> <li>• Internal and external, digital and offline measures and communications of an employer brand</li> <li>• Employer branding KPIs</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	<p>Blended learning (online and presence teaching, inverted classroom with e-learnings for self-study), single and group activities for self-study (e.g. micro presentations in class) as well as follow-up discussions of open questions, guest lecture on current trends and examples of concepts and strategies, online quizzes during self-study phases for individual learning success checks or during presence phases as repetition</p>
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	<p>Ellis, J. (2020). Talent Chooses You: Hire better with Employer Branding. SaltLab //</p> <p>Adams, B. &amp; Marshall, C. (2020). Give &amp; Get Employer Branding: Repel the Many and Compel the Few with Impact, Purpose and Belonging. Houndstooth Press. //</p> <p>Mosley, R. (2014). Employer Brand Management: Practical Lessons from the World's Leading Employers. Wiley. //</p> <p>Armstrong, M. &amp; Taylor, S. (2023). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management (16th edition). Kogan Page.</p>
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	<p>Einführung zu People Management &amp; Employee Lifecycle</p>
Art der Vermittlung	<p>Blended learning (on-site and online incl. self-study in group format)</p>

Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>Written final examination (60 %, open questions, open book).  Content criteria of the final examination: degree of problem identification and problem characterization, correctness and complexity of the solutions with regard to technical and methodological competence.  Formal criteria of the final examination: completeness of the answers, linguistic differentiation and independence of the presentation of results.  Immanent assessment of learning outcomes (40 %, e.g. in the form of intermediate tests, small group work for creation of an employer brand based on an existing brand, presentations).  Content criteria immanent assessment: degree of problem identification and problem characterization, complexity of solutions in terms of technical and methodological competence, consideration of the individual case study context and confidence in answering concluding questions.  Formal criteria immanent assessment: compliance with formal requirements, linguistic differentiation and correctness, independence and creativity in the presentation.</p>
---	--

Modulbeschreibung	
<b>Modultitel</b>	<b>People Operations 1</b>
Nummer & Kurzname	M08
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	ILV, VO
ECTS Punkte	6
(Ausbildungs-)Semester	2
Vorkenntnisse	M02 Grundlagen People Operations
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	M14 People Operations 2
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- laufende und sonstige Bezüge (Sonderzahlungen) zu unterscheiden,</li> <li>- die Entlohnung für die Normalarbeitszeit einerseits und die Mehr- und Überstunden andererseits zu differenzieren – inklusive der Gewährung von lohnabgabenbegünstigten Zulagen („SEG-Zulagen“),</li> <li>- Entgeltformen in Geld- und Sachbezüge einzuordnen,</li> <li>- „Lohn- und Gehaltsabzüge“ (Dienstnehmer:innenanteil der Sozialversicherung, Lohnsteuer) zu berechnen,</li> <li>- „normale“ Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration) zu berechnen,</li> <li>- Krankenstand und Urlaub zu berechnen,</li> <li>- eine Abrechnung bei Beendigung eines Dienstverhältnisses durchzuführen,</li> <li>- einfache Abrechnungen von Arbeiter:innen und Angestellten im Unternehmen nachzuvollziehen,</li> <li>- die in der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung zu erfassenden relevanten Daten zu benennen und die monatliche Abrechnung im Unternehmen für eine:n externe:n Dienstleister:in (z.B. Steuerberater:in) vorzubereiten,</li> <li>- darzustellen, wie lange Unterlagen der Personalverrechnung aufzubewahren sind und</li> <li>- marktübliche Software-Provider zur Personalverrechnung in Österreich und deren hauptsächliche Funktionen wiederzugeben,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- die Organisation der Sozialversicherungsträger und die Zuständigkeit in sozialrechtlichen Leistungs- und Verwaltungssachen zu beschreiben,</li> <li>- zu beurteilen, ob eine Voll- oder Teilversicherung in der gesetzlichen Sozialversicherung besteht,</li> <li>- Meldepflichten einzuhalten und Beiträge zu errechnen,</li> <li>- zu eruieren, wie sich Dienstreisen oder Entsendungen innerhalb der EU sowie das Arbeiten im Homeoffice aus dem EU-Ausland auf das inländische Sozialversicherungsverhältnis auswirken und</li> <li>- zentrale Sozialleistungen, Sach- und Geldleistungen, mit Bezug zum Arbeitsverhältnis zu antizipieren, z. B. Kranken- oder Wochengeld.</li> </ul>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Grundlagen Personalverrechnung</b>
Nummer & Kurzname	14 PVER20
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	ILV
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- laufende und sonstige Bezüge (Sonderzahlungen) zu unterscheiden,</li> <li>- die Entlohnung für die Normalarbeitszeit einerseits und die Mehr- und Überstunden andererseits zu differenzieren – inklusive der Gewährung von lohnabgabenbegünstigten Zulagen („SEG-Zulagen“),</li> <li>- Entgeltformen in Geld- und Sachbezüge einzuordnen,</li> <li>- „Lohn- und Gehaltsabzüge“ (Dienstnehmer:innenanteil der Sozialversicherung, Lohnsteuer) zu berechnen,</li> <li>- „normale“ Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration) zu berechnen,</li> <li>- Krankenstand und Urlaub zu berechnen,</li> <li>- eine Abrechnung bei Beendigung eines Dienstverhältnisses durchzuführen,</li> <li>- einfache Abrechnungen von Arbeiter:innen und Angestellten im Unternehmen nachzuvollziehen,</li> <li>- die in der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung zu erfassenden relevanten Daten zu benennen und die monatliche Abrechnung im Unternehmen für eine:n externe:n Dienstleister:in (z.B. Steuerberater:in) vorzubereiten,</li> <li>- darzustellen, wie lange Unterlagen der Personalverrechnung aufzubewahren sind und</li> <li>- marktübliche Software-Provider zur Personalverrechnung in Österreich und deren hauptsächliche Funktionen wiederzugeben.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen des österreichischen Abgabenrechts</li> <li>• Lohn- und Gehaltsabrechnungen von Brutto auf Netto</li> <li>• Mehr- und Überstundenentlohnung („normale“ Überstunden, Sonntags-, Nachtüberstunden)</li> <li>• All-in-Entlohnung</li> <li>• Schmutz-, Erschwernis-, Gefahrenzulagen</li> <li>• Sachbezüge (KFZ-Privatnutzung, Dienstwohnung)</li> <li>• Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration)</li> <li>• Entgeltfortzahlung</li> <li>• Vorbereitende Lohn- und Gehaltsbuchhaltung und Zusammenarbeit mit externen Dienstleister:innen</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufbewahrungsfristen in der Personalverrechnung</li> <li>• Funktionen und Anbieter:innen von Personalverrechnungssoftware</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Blended Learning (Präsenz & Online, Theorie & Rechenbeispiele); Präsenz & Online in Form von Inverted Classrooms (Selbststudienphasen im Online-Format in Einzel- oder Gruppenarbeit), Übungen in Form von Rechenbeispielen (inkl. Musterlösungen) und Kleingruppenarbeiten (z.B. Problem-Based Learning im Case-Study-Format oder Rechercheaufgaben inkl. Feedback vom Lehrenden in persönlicher oder schriftlicher Form), Gastvorträge, Online-Quizzes während Selbststudienphasen für individuelle Lernerfolgskontrollen oder während Präsenzphasen als Wiederholung
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Portele, K. & Portele, M. (2023). Das 1x1 der Personalverrechnung 2023 (6. Auflage). Linde Verlag. // Seebacher, M. (2023). Kodex 2023 (11. Auflage). Linde Verlag. // Prinz, I. (2023). Personalverrechnung in der Praxis (aktuelle Auflage). Linde Verlag.
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Grundlagen People Administration, Österreichisches Arbeitsrecht
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online inkl. Selbststudium im Einzel- und Gruppenformat)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Endprüfung (60 %, offene Fragestellungen bzgl. Verständnis und Rechenaufgaben, open book). Inhaltliche Kriterien Endprüfung: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Korrektheit und Nachvollziehbarkeit der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz. Formale Kriterien Endprüfung: Vollständigkeit der Antworten, sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung. Immanente Leistungsbeurteilung (40 %), z.B. in Form von Hausarbeiten, bei denen die Abgabe, jedoch nicht die Richtigkeit beurteilt wird sowie Zwischentests. Inhaltliche Kriterien immanente Leistung: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz, Orientierung an vorgestellten Beispielen. Formale Kriterien immanente Leistung: Einhaltung formaler Vorgaben wie die pünktliche Abgabe über vorgegebenes Medium und minimale/maximale Länge der Ausarbeitung
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Österr. und europäisches Sozialrecht</b>
Nummer & Kurzname	15 SOZRE20
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	ILV
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Deutsch

Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Organisation der Sozialversicherungsträger und die Zuständigkeit in sozialrechtlichen Leistungs- und Verwaltungssachen zu beschreiben,</li> <li>- zu beurteilen, ob eine Voll- oder Teilversicherung in der gesetzlichen Sozialversicherung besteht,</li> <li>- Meldepflichten einzuhalten und Beiträge zu errechnen,</li> <li>- zu eruieren, wie sich Dienstreisen oder Entsendungen innerhalb der EU sowie das Arbeiten im Homeoffice aus dem EU-Ausland auf das inländische Sozialversicherungsverhältnis auswirken und</li> <li>- zentrale Sozialleistungen, Sach- und Geldleistungen, mit Bezug zum Arbeitsverhältnis zu antizipieren, z. B. Kranken- oder Wochengeld.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundsätze der österreichischen Sozialversicherung, insb. Organisation der Sozialversicherungsträger und Pflichtversicherungssystem;</li> <li>• Krankenversicherung, Unfallversicherung, Arbeitslosenversicherung und Pensionsversicherung;</li> <li>• sonstiges Sozialrecht, z. B. Kinderbetreuungsgeld oder Sozialhilfe;</li> <li>• Verfahren in sozialrechtlichen Leistungs- und Verwaltungssachen;</li> <li>• und Grundzüge des europäischen Systems der sozialen Sicherheit.</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Impulsvorträge, Inverted Classroom, Gesetzestextanalyse, Diskussion von Fallbeispielen aus der Judikatur und der betrieblichen Praxis.
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Pfeil, W. & Ivansits, H. (2018). Sozialrecht für Studium und Praxis (6. Auflage). LexisNexis. // Kodex Sozialrecht.
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Österreichisches Arbeitsrecht
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>Schriftliche Endprüfung (100 %), Kodex (gebundene Gesetzesausgabe) gestattet.</p> <p>Inhaltliche Kriterien: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz.</p> <p>Formale Kriterien: Vollständigkeit der Antworten, sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung.</p>

Modulbeschreibung	
<b>Modultitel</b>	<b>Grundlagen Psychologie und Soziologie</b>
Nummer & Kurzname	M09
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	VO
ECTS Punkte	6
(Ausbildungs-)Semester	2
Vorkenntnisse	M03 Grundlagen Redesigning Work
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	M15 Ergonomie & Betriebliches Gesundheitsmanagement

<p>Lernergebnisse</p>	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die wichtigsten Konzepte und Theorien eines breiten Spektrums von Themen aus dem Bereich der ANO-Psychologie zu erklären: Motivation (z.B. bedürfnis-, prozess- und anwendungs-basierte Motivationstheorien, Metaphern für Motivation), Einstellungen und Emotionen (Arbeitszufriedenheit, Engagement, Identifikation mit der Organisation, Mitarbeiterengagement), Stress und Wohlbefinden der Arbeitnehmenden (Modelle von Selye und Cannon, Nachfrage-Kontrolle und Person-Umwelt-Fit), Führung (Auftreten von Führungskräften vs. Effektivität von Führungskräften, Ohio-State und Michigan Studien zum Führungsverhalten)</li> <li>- zu verstehen, wie klassische Theorien der Arbeitsweltpsychologie aktuelle Themen der Arbeitsweltpsychologie beeinflussen, z.B. Digitalisierung, New Work,</li> <li>- zu verstehen, wie Emotionen, die bei der Arbeit erlebt werden, das berufliche und außerberufliche Verhalten beeinflussen,</li> <li>- Antezedenzen und Konsequenzen von Arbeitszufriedenheit zu beschreiben,</li> <li>- die Unterscheidung zwischen Stimmungen und Emotionen im Arbeitskontext zu erklären,</li> <li>- die Theorie des Austauschs zwischen Führungskraft und Mitglied und die Unterscheidung zwischen Mitgliedern der In-Group und der Out-Group zu erklären,</li> <li>- die Herausforderungen der Führung am sich wandelnden Arbeitsplatz zu erläutern,</li> <li>- das Konzept des Engagements in seinen verschiedenen Formen zu beschreiben,</li> <li>- die Entstehung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu verstehen und häufige physische und psychische Stressoren am Arbeitsplatz zu beschreiben,</li> <li>- zwischen den Konzepten des Auftretens von Führungskräften und der Effektivität von Führungskräften zu unterscheiden,</li> <li>- Konzepte und Theorien der Motivation auf gängige organisatorische Ansätze anzuwenden,</li> <li>- Konzepte und Theorien zu Stress und Wohlbefinden von Arbeitnehmern auf organisatorische Stressmanagementprogramme anzuwenden und</li> <li>- die Prinzipien der WO-Psychologie anwenden, um Affekt, Verhalten und Kognition bei der Arbeit zu verstehen;</li> <li>- Arbeit und Organisation als zusammenhängende Grundbegriffe (Arbeitsorganisationen, organisierte Arbeit, Arbeit des Organisierens usw.) der Soziologie bzw. der Organisationswissenschaften zu erläutern und in die Disziplinen einordnen zu können,</li> <li>- organisationale Strukturen und Prozesse aus soziologischer Perspektive zu interpretieren, insbesondere vor dem Hintergrund von Problemstellungen des HR Managements und der Arbeitsgestaltung,</li> <li>- Organisationen aus den unterschiedlichen Blickwinkeln der Theorie rationaler, sozialer und offener Systeme zu beschreiben,</li> <li>- Organisationsprobleme (z.B. Stress, Umgang mit Veränderungen, Integration von Abteilungen usw.) auf der Systemebene zu erläutern,</li> <li>- Arbeit als grundlegende Kategorie über Organisationskontexte hinaus in die Human- und Sozialwissenschaften einzuordnen,</li> <li>- unterschiedliche Formen der Arbeit wie Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit, Interaktionsarbeit, Emotionsarbeit usw. zu unterscheiden und ihre Bedeutung für die Organisationsgestaltung zu beschreiben und</li> </ul>
-----------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- aktuelle Entwicklungen wie die Einbindung von Artificial Intelligence und Machine Learning in organisationale Abläufe zu beschreiben und kritisch zu reflektieren.</li> </ul>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Basics of Work and Organisational Psychology</b>
Nummer & Kurzname	16 WOPSY20
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	VO
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Englisch
Lernergebnisse	<p>After successful completion of this course, students are able to</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- explain major concepts and theories across a broad array of topics in the field of WO psychology: motivation (e.g. need-, process-, and application-based theories of motivation, metaphors for motivation), attitudes &amp; emotion (job satisfaction, commitment, organizational identification, employee engagement), stress &amp; worker well-being (Selye and Cannon, Demand-Control and Person-environment fit models), leadership (leader emergence vs leader effectiveness, Ohio-state and Michigan Studies of leadership behaviour);</li> <li>- understand how classic theories of WO psychology affect current topics in WO psychology, e.g. digitization, New Work,</li> <li>- understand how emotions experienced at work affect work and non-work behaviour,</li> <li>- describe antecedents and consequences of job satisfaction,</li> <li>- explain the distinction between moods and emotions in the work context,</li> <li>- explain Leader-Member Exchange theory and the distinctions between in-group and out-group members,</li> <li>- explain the challenges of leadership in the changing workplace,</li> <li>- describe the concept of commitment in its different forms,</li> <li>- understand the emergence of psychological strain at work and are able to describe common physical and psychological stressors at work,</li> <li>- distinguish between the concepts of leader emergence and leader effectiveness,</li> <li>- apply concepts and theories of motivation to common organizational approaches,</li> <li>- apply concepts and theories of stress &amp; worker well-being to organizational stress management programmes and</li> <li>- apply principles of WO psychology to understand affect, behaviour, and cognition at work.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The Motivation to Work: need-based theories (Maslow, ERG, Herzberg, etc.), process-based theories (equity, organizational justice), application-based theories (goal setting, job characteristics, reinforcement &amp; incentives), practical issues in motivation (measuring, generational differences)</li> <li>• Attitudes, Emotion, and Work: work attitudes (job satisfaction, commitment, organizational identification, employee engagement), antecedents, correlates &amp; consequences of work attitudes, measuring of work attitudes, foundation of organizational commitment, distinction between moods, attitudes and emotions, core evaluations (self-esteem, self-efficacy, locus of control,</li> </ul>

	<p>neuroticism) and work attitudes, early warning signs and withdrawal behaviour</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stress and Worker Well-Being: stressors and consequences of stress, theories of stress, reducing and managing stress, violence at work</li> <li>• Leadership: concept of leadership, traditional theories of leadership, new approaches to leadership</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Blended learning (online and presence, inverted classroom with e-learning material for self-study), online quizzes and discussion in online forums as formative assessments during self-study phases
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Steffens, N. K., Rink, F., & Ryan, M. K. (2022). Organisational Psychology: Revisiting the Classic Studies. SAGE. // Conte, M. J. & Landy, F.J. (2016). Work in the 21 <sup>st</sup> century: An introduction to Industrial and Organizational Psychology (6 <sup>th</sup> edition). Wiley.
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Grundlagen der Arbeitsgestaltung, Grundlagen Organisationslehre
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Written exam: 30 % MC questions, 20 % short definitions, 50 % open questions: 3 open questions. Criteria: Correctness and completeness of the answers, application and reflection of concepts to practical contexts.
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Grundlagen Arbeits- und Organisationssoziologie</b>
Nummer & Kurzname	17 AOS020
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	VO
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeit und Organisation als zusammenhängende Grundbegriffe (Arbeitsorganisationen, organisierte Arbeit, Arbeit des Organisierens usw.) der Soziologie bzw. der Organisationswissenschaften zu erläutern und in die Disziplinen einordnen zu können,</li> <li>- organisationale Strukturen und Prozesse aus soziologischer Perspektive zu interpretieren, insbesondere vor dem Hintergrund von Problemstellungen des HR Managements und der Arbeitsgestaltung,</li> <li>- Organisationen aus den unterschiedlichen Blickwinkeln der Theorie rationaler, sozialer und offener Systeme zu beschreiben,</li> <li>- Organisationsprobleme (z.B. Stress, Umgang mit Veränderungen, Integration von Abteilungen usw.) auf der Systemebene zu erläutern,</li> <li>- Arbeit als grundlegende Kategorie über Organisationskontexte hinaus in die Human- und Sozialwissenschaften einzuordnen,</li> <li>- unterschiedliche Formen der Arbeit wie Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit, Interaktionsarbeit, Emotionsarbeit usw. zu unterscheiden und ihre Bedeutung für die Organisationsgestaltung zu beschreiben und</li> <li>- aktuelle Entwicklungen wie die Einbindung von Artificial Intelligence und Machine Learning in organisationale Abläufe zu beschreiben und kritisch zu reflektieren.</li> </ul>

Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung, Grundbegriffe, soziologischer Begriff von Arbeit,</li> <li>• kurzer historischer Abriss über Entwicklung von Arbeit, Erwerbsarbeit versus Nichterwerbsarbeit, unterschiedliche Charakteristika von Erwerbsarbeit, verschied. Formen von Dienstleistungsarbeit,</li> <li>• Regulierung und Gestaltung von Erwerbsarbeit, Nachhaltigkeit von Erwerbsarbeit. Andere Formen der Arbeit: Emotionsarbeit, Interaktionsarbeit und „Face Work“</li> <li>• Einführung in die Grundlagen der Organisationssoziologie (Zentrale Theorien und Problemstellungen)</li> <li>• Klassische Perspektiven (rationale Systeme und formale Organisation; Social Relations und informelle Organisation, Bürokratie, Rationalisierung und offene Systeme)</li> <li>• Neuere Perspektiven: Organisationen als soziale Konstruktionen, von stabilen Strukturen zu emergenten Dynamiken, von formalisierter Kontrolle zu informellen Regeln</li> <li>• Grundtypen von Organisationen: Arbeitsorganisation, Unternehmensorganisation, Unternehmensnetzwerk, Interessensorganisation)</li> <li>• Organisationstheoretische Modelle: Individuum und Organisation, Organisationskultur, Macht, Strukturen und Prozesse, Institutionelle Einbettung, Organisationaler Wandel. Organisationen im technischen Wandel: Algorithmen, KI, Machine Learning (als Ausblick)</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Vortrag, Gastvorträge, Diskussion, Reflexion, Inverted Classroom mittels Lesematerial und anschließender Diskussion
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Jahoda, M., Lazarsfeld, P. & Zeisel, H. (1975). Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch. Suhrkamp. // Kieser, A. & Ebers, M. (2006). Organisationstheorien. Kohlhammer Verlag. // Kühl, S. (2020). Organisationen. Eine sehr kurze Einführung. Springer. // Menz, W. & Seeliger, M. (2023). Soziologie der Arbeit. Ein Reader. Suhrkamp. // Scott, R. & Davis, G. (2016). Organizations and Organizing. Rational, Natural, and Open System Perspectives. Routledge.
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Grundlagen der Arbeitsgestaltung, Grundlagen Organisationslehre
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Endprüfung (100 %), offene Fragen, open book. Beurteilungskriterien: Korrektheit und Vollständigkeit der Antworten, Eigenständigkeit der Lösungsansätze, Anwendung und Reflexion der in der LV behandelten Konzepte auf praktische Kontexte.

Modulbeschreibung	
<b>Modultitel</b>	<b>Betriebliche Grundlagen 2</b>
Nummer & Kurzname	M10
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	ILV, UE
ECTS Punkte	6
(Ausbildungs-)Semester	2
Vorkenntnisse	M04 Betriebliche Grundlagen 1
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	M16 People Business Partnership

Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Systematik der doppelten Buchhaltung zu beschreiben sowie anhand ausgewählter Buchungssätze anzuwenden,</li> <li>- den Aufbau einer Bilanz sowie einer Gewinn- und Verlustrechnung zu erläutern und zu analysieren,</li> <li>- dabei insbesondere die Struktur von Gesamtkostenverfahren und Umsatzkostenverfahren zu differenzieren (und zu erklären, wo jeweils die Personalkosten zu finden sind),</li> <li>- einen einfachen Buchungskreislauf durchzuführen sowie aus dem Resultat den Erfolg und die Liquidität des Unternehmens zu beurteilen,</li> <li>- die unterschiedlichen Arten von Personalrückstellungen zu benennen sowie deren Zweck und Bewertung zu beschreiben,</li> <li>- Erfolgs- und zahlungsrelevante Rechengrößen zu differenzieren und deren Bedeutung für das Erfolgs- und Liquiditätsmanagement zu erläutern,</li> <li>- eine unterjährige Finanz- und Liquiditätsplanung zu erstellen,</li> <li>- den Aufbau einer Kostenrechnung nach den Systemen der Vollkosten- und Teilkostenrechnung zu beschreiben,</li> <li>- Kalkulationssätze im Rahmen einer Produktkalkulation anzuwenden,</li> <li>- Deckungsbeitragsberechnungen und Break-Even-Analysen durchzuführen und Kosteneinsparungspotenziale anhand von Make-or-Buy Entscheidungen und Kostenvergleichsrechnungen einzuschätzen,</li> <li>- unternehmerische Zusammenhänge zu erläutern,</li> <li>- den Einsatz von Instrumenten der Unternehmenssteuerung aus dem Controlling zu erläutern,</li> <li>- unternehmerische Entscheidung treffen zu können,</li> <li>- bei unternehmerischen Entscheidungsprozessen in der Arbeit in Teams unterschiedliche Sichtweisen zu berücksichtigen,</li> <li>- zwischen operativen und strategischen Entscheidungen zu unterscheiden,</li> <li>- anhand von Forecasts zu planen, diese Planungen zu hinterfragen und eventuell auch neu zu gestalten und nachhaltige Überlegungen in die Entscheidungsprozesse einfließen zu lassen.</li> </ul>
----------------	--

Lehrveranstaltungsbeschreibung	
Titel der Lehrveranstaltung	Grundlagen der Unternehmensrechnung
Nummer & Kurzname	18 UNTR20
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	ILV
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Deutsch

Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Systematik der doppelten Buchhaltung zu beschreiben sowie anhand ausgewählter Buchungssätze anzuwenden,</li> <li>- den Aufbau einer Bilanz sowie einer Gewinn- und Verlustrechnung zu erläutern und zu analysieren,</li> <li>- dabei insbesondere die Struktur von Gesamtkostenverfahren und Umsatzkostenverfahren zu differenzieren (und zu erklären, wo jeweils die Personalkosten zu finden sind),</li> <li>- einen einfachen Buchungskreislauf durchzuführen sowie aus dem Resultat den Erfolg und die Liquidität des Unternehmens zu beurteilen,</li> <li>- die unterschiedlichen Arten von Personalrückstellungen zu benennen sowie deren Zweck und Bewertung zu beschreiben,</li> <li>- Erfolgs- und zahlungsrelevante Rechengrößen zu differenzieren und deren Bedeutung für das Erfolgs- und Liquiditätsmanagement zu erläutern,</li> <li>- eine unterjährige Finanz- und Liquiditätsplanung zu erstellen,</li> <li>- den Aufbau einer Kostenrechnung nach den Systemen der Vollkosten- und Teilkostenrechnung zu beschreiben,</li> <li>- Kalkulationssätze im Rahmen einer Produktkalkulation anzuwenden,</li> <li>- Deckungsbeitragsberechnungen und Break-Even-Analysen durchzuführen und</li> <li>- Kosteneinsparungspotenziale anhand von Make-or-Buy Entscheidungen und Kostenvergleichsrechnungen einzuschätzen.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buchführungspflicht, Systematik der doppelten Buchhaltung, (Konten, Kontenplan, Kontenrahmen, Buchungssätze)</li> <li>• Aufbau Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung (Gesamtkostenverfahren, Umsatzkostenverfahren)</li> <li>• Exemplarische Erfassung von laufenden Geschäftsfällen anhand ausgewählter Buchungen (erfolgswirksam / erfolgsneutral, zahlungswirksam / zahlungsunwirksam)</li> <li>• Exemplarische Abschlussbuchungen für Abschreibungen und Rückstellungsbewegungen</li> <li>• Grundstruktur des Buchungskreislaufs (inkl. einfacher Abschlussbuchungen)</li> <li>• Überblick Personalrückstellungen für Urlaube, Pensionen und Abfertigungen (sowie Vergleich zur Abfertigung neu)</li> <li>• Abgrenzung relevanter Rechengrößen (Aufwand vs. Auszahlung; Gewinn vs. Zahlungsmittelüberschuss)</li> <li>• Liquiditätsmanagement und unterjährige Finanzplanung</li> <li>• Aufbau und Grundstruktur der Kostenrechnung (inkl. Kostenstellenrechnung und Projektkostenstellen)</li> <li>• Gliederung von Kosten (fixe vs. variable Kosten, Einzelkosten vs. Gemeinkosten)</li> <li>• Produktkalkulation mittels Zuschlags- und Verrechnungssätzen im System der Vollkosten- und der Teilkostenrechnung</li> <li>• Deckungsbeitragsrechnung und Break-Even-Analysen</li> <li>• Kostenmanagement anhand von Make-or-Buy Entscheidungen sowie Kostenvergleichsrechnungen</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	<p>Präsenz &amp; Online in Form von Inverted Classrooms (Selbststudienphasen im Online-Format in Einzelarbeit), Online-Quizzes zur individuellen Lernerfolgskontrolle in Selbststudienphasen oder in Präsenzphasen zur Wiederholung</p>



Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Schneider, W., Dobrovits, I. & Schneider, D. (2022) Einführung in die Buchhaltung im Selbststudium (aktuelle Auflage). Facultas. // Nur zur optionalen Vertiefung: Bertl, R., Deutsch-Goldoni, E. & Hirschler, K. (2022). Buchhaltungs- und Bilanzierungshandbuch (aktuelle Auflage). LexisNexis. // Bogensberger, S., Messner, S., Zihl, G. & Zihl, M. (2022). Kostenrechnung. Eine praxis- und beispielorientierte Einführung (9. Auflage). Grellenk. // Room, J. (2016). Climate Change. What Everyone Needs To Know. Oxford University Press.
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Grundlagen ABWL
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online inkl. Selbststudium im Einzelformat)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Endprüfung (70 %, offene Fragestellungen, Rechenbeispiele, MC-Fragen, closed book). Inhaltliche Kriterien Endprüfung: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Korrektheit und Nachvollziehbarkeit 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 von Zwischentests, Kleingruppenarbeiten, Präsentationen. Inhaltliche Kriterien immanente Leistung: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Korrektheit und Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz, Orientierung an vorgestellten Beispielen, Sicherheit in der Beantwortung von Fragen nach Präsentationen Formale Kriterien immanente Leistung: Vollständigkeit der Antworten (bei Tests), Einhaltung formaler Vorgaben, Eigenständigkeit und Kreativität bei der Präsentation von Ergebnissen.
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Planspiel 1: Unternehmensplanspiel</b>
Nummer & Kurzname	19 UPLAS20
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	UE
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, <ul style="list-style-type: none"> <li>- unternehmerische Zusammenhänge zu erläutern,</li> <li>- den Einsatz von Instrumenten der Unternehmenssteuerung aus dem Controlling zu erläutern,</li> <li>- unternehmerische Entscheidung treffen zu können,</li> <li>- bei unternehmerischen Entscheidungsprozessen in der Arbeit in Teams unterschiedliche Sichtweisen zu berücksichtigen,</li> <li>- zwischen operativen und strategischen Entscheidungen zu unterscheiden,</li> <li>- anhand von Forecasts zu planen, diese Planungen zu hinterfragen und eventuell auch neu zu gestalten und</li> <li>- nachhaltige Überlegungen in die Entscheidungsprozesse einfließen zu lassen.</li> </ul>

Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufbau Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung, Grundstruktur des Buchungskreislaufs Liquiditätsmanagement und unterjährige Finanzplanung</li> <li>• Aufbau und Grundstruktur der Kostenrechnung</li> <li>• Gliederung von Kosten (fixe vs. variable Kosten, Einzelkosten vs. Gemeinkosten)</li> <li>• Deckungsbeitragsrechnung und Break-Even-Analysen</li> <li>• Kostenmanagement anhand von Make-or-Buy Entscheidungen sowie Kostenvergleichsrechnungen</li> <li>• Strategisches Management</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Unternehmensplanspiel und-simulation, Teamarbeit mit Reflexionsübungen, Blended Learning (Präsenz & Online, Gastvorträge)
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Meier H. (2006). Unternehmensführung: Aufgaben und Techniken betrieblichen Managements, Unternehmenspolitik und strategische Planung, Unternehmensplanung und Organisation, Human Resources Management. (3. Auflage). Neue Wirtschafts-Briefe.
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Grundlagen der Unternehmensrechnung
Art der Vermittlung	Unternehmensplanspiel und-simulation, Teamarbeit mit Reflexionsübungen, Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>LV-immanente Leistungsbeurteilung (100 %): Bearbeitung der Fallstudie in Gruppen und Präsentation der Ergebnisse (80 % Gruppenbeurteilung), individuelle Reflexionsarbeit (20 % individuelle Beurteilung).</p> <p>Beurteilungskriterien:</p> <p>Inhaltliche Kriterien: Grad der Erfassung der Fragestellung, Grad der Innovation der Ergebnisse.</p> <p>Formale Kriterien: Inhaltliche und formale Ausgestaltung der Gruppenpräsentation; Eigenständigkeit und Innovation der individuellen Reflexionsarbeit.</p>

Modulbeschreibung	
<b>Modultitel</b>	<b>Kommunikation &amp; Arbeitstechniken 2</b>
Nummer & Kurzname	M11
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	UE
ECTS Punkte	3
(Ausbildungs-)Semester	2
Vorkenntnisse	M05 Kommunikation & Arbeitstechniken 1
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	M17 Kommunikation & Arbeitstechniken 3
Lernergebnisse	<p>After successful completion of this module, students are able to</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- actively apply their advanced grammar skills,</li> <li>- actively apply their formal writing and speaking skills in written assignments, presentations, group discussions, etc,</li> <li>- read industry-relevant texts, articles, etc., answer questions and critically reflect on contents,</li> <li>- participate in group discussions, role plays, etc. by using formal and diplomatic language and</li> <li>- reflect on their own mistakes and apply lessons learned in the future.</li> </ul>

Lehrveranstaltungsbeschreibung	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Business English 2</b>
Nummer & Kurzname	20 BUEN20
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	UE
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Englisch
Lernergebnisse	<p>After successful completion of this course, students are able to</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- actively apply their advanced grammar skills,</li> <li>- actively apply their formal writing and speaking skills in written assignments, presentations, group discussions, etc,</li> <li>- read industry-relevant texts, articles, etc., answer questions and critically reflect on contents,</li> <li>- participate in group discussions, role plays, etc. by using formal and diplomatic language and</li> <li>- reflect on their own mistakes and apply lessons learned in the future.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revision and application of advanced grammar skills on level C1/C2 (Passive, Conditionals, Modals, Reported Speech, Verbs + infinitive or -ing)</li> <li>• Selected chapters from the Advanced Market Leader book linked to the contents of the degree programme (Finance, Consultants, Strategy, Project Management)</li> <li>• (Group) presentations whose contents are based on/linked to the contents of the semester and degree programme</li> <li>• Industry-relevant texts, articles and listening comprehensions</li> <li>• Industry-relevant group discussions, case studies and role plays</li> <li>• Reflection on discussed contents, also as the basis for the English courses in the third and fourth semester</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Grammar and vocabulary exercises, group work, discussions, reflective exercises, listening comprehensions, reading assignments, role plays, negotiations, feedback
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Dubicka, I. & O'Keeffe, M. (2018). Advanced Market Leader. Business English course book. Pearson. // Vince, M. (2014). Language Practice for Advanced. English Grammar and vocabulary (4 <sup>th</sup> edition with key). Macmillan.
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Business English 1
Art der Vermittlung	Blended learning (on-site and online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	50 % final written exam (20 % grammar, 20 % vocabulary, 10 % writing), 20 % group presentation (content, presentation, slides, language, transitions, etc.), 10 % active participation in the (virtual) classroom, 20 % 2 written home assignments (content, use of formal language, vocabulary, grammar, etc.)

<b>Modulbeschreibung</b>	
<b>Modultitel</b>	<b>Qualitative Methoden</b>
Nummer & Kurzname	M12
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	UE
ECTS Punkte	3
(Ausbildungs-)Semester	2
Vorkenntnisse	M06 Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	M28 Wahlpflicht Methoden
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Grundlagen der qualitativen Forschung zu verstehen: Bedeutung und Merkmale der qualitativen Forschung zu erklären; Vor- und Nachteile der qualitativen Forschungsmethoden zu diskutieren,</li> <li>- qualitative Forschungsfragen zu entwickeln und die Unterschiede zwischen explorativen, deskriptiven und erklärenden Forschungsfragen zu erkennen,</li> <li>- unterschiedliche qualitative Forschungsdesigns zu unterscheiden (z. B. Fallstudien, Grounded Theory, ethnographische Forschung), ihre Stärken und Schwächen Forschungsdesigns zu analysieren und das geeignete Forschungsdesign für eine spezifische Forschungsfrage zu wählen,</li> <li>- geeignete Methoden zur Datenerhebung in der qualitativen Forschung (z. B. Interviews, Fokusgruppen, Beobachtungen) auszuwählen,</li> <li>- Methoden zur Aufnahme und Transkription von Daten anzuwenden,</li> <li>- Grundlagen der qualitativen Datenanalyse zu verstehen und anzuwenden (z. B. Kodierung, Kategorisierung, Themenidentifikation),</li> <li>- die Qualität von qualitativer Forschung zu beurteilen und</li> <li>- die Bedeutung von Ergebnissen qualitativer Forschung für die Personalmanagement-Praxis zu reflektieren.</li> </ul>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Qualitative Methoden</b>
Nummer & Kurzname	21 QUALI20
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	UE
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	2
LV-Sprache	Deutsch

Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Grundlagen der qualitativen Forschung zu verstehen: Bedeutung und Merkmale der qualitativen Forschung zu erklären; Vor- und Nachteile der qualitativen Forschungsmethoden zu diskutieren,</li> <li>- qualitative Forschungsfragen zu entwickeln und die Unterschiede zwischen explorativen, deskriptiven und erklärenden Forschungsfragen zu erkennen,</li> <li>- unterschiedliche qualitative Forschungsdesigns zu unterscheiden (z. B. Fallstudien, Grounded Theory, ethnographische Forschung), ihre Stärken und Schwächen Forschungsdesigns zu analysieren und das geeignete Forschungsdesign für eine spezifische Forschungsfrage zu wählen,</li> <li>- geeignete Methoden zur Datenerhebung in der qualitativen Forschung (z. B. Interviews, Fokusgruppen, Beobachtungen) auszuwählen,</li> <li>- Methoden zur Aufnahme und Transkription von Daten anzuwenden,</li> <li>- Grundlagen der qualitativen Datenanalyse zu verstehen und anzuwenden (z. B. Kodierung, Kategorisierung, Themenidentifikation),</li> <li>- die Qualität von qualitativer Forschung zu beurteilen und</li> <li>- die Bedeutung von Ergebnissen qualitativer Forschung für die Personalmanagement-Praxis zu reflektieren.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen der qualitativen Forschung</li> <li>• Merkmale qualitativer Forschungsfragen</li> <li>• Qualitative Forschungsparadigmen</li> <li>• Methoden der Datenerhebung</li> <li>• Praxis der Datenerhebung und -auswertung</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Vortrag, Diskussion, Präsentation, selbstorganisiertes Lernen, Gruppendiskussionen, Reflexion
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	<p>Strübing, J. (2018). Qualitative Sozialforschung: eine komprimierte Einführung für Studierende (2., überarbeitete und erweiterte Auflage). De Gruyter. //</p> <p>Kuckartz, U. &amp; Rädiker, S. (2022). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Beltz Juventa.</p>
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben
Art der Vermittlung	Vortrag durch Lektor:innen, Blended Learning gesamt und in Kleingruppen, Ausarbeitung und Präsentation der Gruppenarbeiten, selbstorganisiertes Lernen
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>immanente Leistungsbeurteilung in Form von Zwischentests, Diskussionen, schriftlicher Bericht (40 %) und Präsentation (40 %) eines empirischen Forschungsprojekts.</p> <p>Inhaltliche Kriterien immanente Leistung: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz, Berücksichtigung der individuellen Kontextvorgaben bei Gruppenarbeiten sowie Sicherheit in Beantwortung von abschließenden Fragen bei Präsentationen.</p> <p>Formale Kriterien immanente Leistung: Einhaltung formaler Vorgaben, sprachliche Differenziertheit und Korrektheit, Eigenständigkeit und Kreativität in der Präsentation der Ergebnisse.</p>

<b>Modulbeschreibung</b>	
<b>Modultitel</b>	<b>People Practices 2</b>
Nummer & Kurzname	M13
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	ILV, UE
ECTS Punkte	6
(Ausbildungs-)Semester	3
Vorkenntnisse	M07 People Practices 1
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	M18 People Practices 3, M19 Wahlpflicht 1
Lernergebnisse	<p>After successful completion of this module, students are able to:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- define essential basic terms and concepts around learning &amp; development, e.g. learning theories, tacit vs. implicit knowledge, formal vs. informal learning,</li> <li>- explain the significance and purpose of learning &amp; development for employee qualifications, organizational competences as well as organizational development,</li> <li>- describe different approaches to set up a learning &amp; development strategy or program, give examples on methods to be applied in each step of the process including approaches for an evaluation of the strategy or programme,</li> <li>- determine the significance of competence management in an organization as one source for a needs analysis and its impact on learning &amp; development planning,</li> <li>- compare fundamental instruments and methods in learning &amp; development (such as classroom trainings, international assignments or coaching) and identify exemplary use cases as well as limitations (e.g. diversity &amp; inclusion trainings),</li> <li>- propose and implement necessary measures for effective learning &amp; development in specific organizational contexts,</li> <li>- differentiate between various forms of the learning &amp; development organization within the People &amp; Culture department and reflect on the role of L&amp;D practitioners with regards to concepts such as continuous or life-long learning and</li> <li>- assess the possibilities of digitization in learning &amp; development, e.g. the use of LMS, mobile learning, VR/AR and AI,</li> <li>- understand and actively use language for people professionals,</li> <li>- contribute new ideas and share individual perspectives by using adequate language and terminology,</li> <li>- understand relevant texts, articles, documents, etc. and critically reflect on contents and opinions and</li> <li>- network in professional settings by using adequate language and terminology.</li> </ul>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Learning &amp; Development</b>
Nummer & Kurzname	22 LDEV30
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	ILV
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	3

LV-Sprache	Englisch
Lernergebnisse	<p>After successful completion of this course, students are able to:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- define essential basic terms and concepts around learning &amp; development, e.g. learning theories, tacit vs. implicit knowledge, formal vs. informal learning,</li> <li>- explain the significance and purpose of learning &amp; development for employee qualifications, organizational competences as well as organizational development,</li> <li>- describe different approaches to set up a learning &amp; development strategy or program, give examples on methods to be applied in each step of the process including approaches for an evaluation of the strategy or programme,</li> <li>- determine the significance of competence management in an organization as one source for a needs analysis and its impact on learning &amp; development planning,</li> <li>- compare fundamental instruments and methods in learning &amp; development (such as classroom trainings, international assignments or coaching) and identify exemplary use cases as well as limitations (e.g. diversity &amp; inclusion trainings),</li> <li>- propose and implement necessary measures for effective learning &amp; development in specific organizational contexts,</li> <li>- differentiate between various forms of the learning &amp; development organization within the People &amp; Culture department and reflect on the role of L&amp;D practitioners with regards to concepts such as continuous or life-long learning and</li> <li>- assess the possibilities of digitization in learning &amp; development, e.g. the use of LMS, mobile learning, VR/AR and AI.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Basic terms and concepts around learning &amp; development</li> <li>• Significance and purpose of learning &amp; development</li> <li>• Systematic approaches to set up a learning &amp; development strategy or programme</li> <li>• Competence management (only basics related to learning &amp; development, in depth to be taught in --&gt; TAREM)</li> <li>• Instruments and methods in learning &amp; development (formal &amp; informal, on-the-job &amp; off-the-job, digital &amp; analogue)</li> <li>• Varieties of learning &amp; development organization and changing role of learning &amp; development</li> <li>• Digitization in learning &amp; development</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Blended learning (online and presence teaching, inverted classroom with e-learnings for self-study), single and group activities for self-study (e.g. micro presentations in class) as well as follow-up discussions of open questions, guest lecture on current trends and examples of concepts and strategies, online quizzes during self-study phases for individual learning success checks or during presence phases as repetition
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	<p>Armstrong, M. (2021). Armstrong's Handbook of Learning and Development: A Guide to the Theory and Practice of L&amp;D. Kogan Page. //</p> <p>Beevers, K., Rea, A. &amp; Hayden, D. (2019): Learning and Development Practice in the Workplace (4<sup>th</sup> edition). Kogan Page. //</p> <p>Van Dam, N. &amp; Rijken, J. (2021). 49 Tools for Learning and Development. Vakmedianet. //</p> <p>Parry-Slater, M. (2019). The Learning and Development Handbook: A Learning Practitioner's Toolkit. Kogan Page.</p>
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Einführung zu People Management & Employee Lifecycle
Art der Vermittlung	Blended learning (on-site and online incl. self-study in group format)

Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>Written final examination (55 %, open questions, open book).  Content criteria of the final examination: degree of problem identification and problem characterization, correctness and complexity of the solutions with regard to technical and methodological competence.  Formal criteria of the final examination: completeness of the answers, linguistic differentiation and independence of the presentation of results.  Immanent assessment of learning outcomes (45 %, e.g. in the form of intermediate tests, small group work/problem-based learning for creation of a learning &amp; development strategy and/or research of suitable providers for a specific context).</p> <p>Content criteria immanent assessment: degree of problem identification and problem characterization, correctness and complexity of solutions in terms of technical and methodological competence, consideration of the individual case study context and confidence in answering concluding questions.  Formal criteria immanent assessment: compliance with formal requirements, linguistic differentiation and correctness, independence and creativity in the presentation.</p>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>English for People Professionals 1</b>
Nummer & Kurzname	23 ENGPP30
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	UE
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	3
LV-Sprache	Englisch
Lernergebnisse	<p>After successful completion of this course, students are able to</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- understand and actively use language for people professionals,</li> <li>- contribute new ideas and share individual perspectives by using adequate language and terminology,</li> <li>- understand relevant texts, articles, documents, etc. and critically reflect on contents and opinions and</li> <li>- network in professional settings by using adequate language and terminology.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• People management and employee lifecycle</li> <li>• Labour law</li> <li>• Redesigning work</li> <li>• Recruitment and employer branding</li> <li>• Intercultural management, diversity &amp; inclusion</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Vocabulary and specific technical terms, group work, discussions, reflective exercises, listening comprehensions, reading assignments, role plays, negotiations, feedback
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	All materials including texts, exercises, case studies, listening comprehensions, etc. will be provided by the lecturer(s).
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Business English 1 and 2
Art der Vermittlung	Blended learning (on-site and online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	50 % final written exam (25 % vocabulary/specific technical terms, 25 % writing), 20 % group presentation (content, presentation, slides, language, transitions, etc.), 10 % active participation in the (virtual) classroom, 20 % 2 written home assignments (content, use of formal language, vocabulary, grammar, etc.)



<b>Modulbeschreibung</b>	
<b>Modultitel</b>	<b>People Operations 2</b>
Nummer & Kurzname	M14
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	ILV, VO
ECTS Punkte	6
(Ausbildungs-)Semester	3
Vorkenntnisse	M08 People Operations 1
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	M19 Wahlpflicht 1
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grundlagen des evidenzbasierten People &amp; Culture Managements (PCM) zu beschreiben,</li> <li>- den Zweck des (People) Controllings zu benennen und dessen Bedeutung für Unternehmensplanung und –steuerung einzuordnen sowie Zusammenhänge zu anderen People &amp; Culture Instrumenten zu erkennen,</li> <li>- im Speziellen die Zielgruppen, Aufgaben und Instrumente im strategischen sowie operativen People Controlling und Reporting zu erläutern sowie dessen wesentliche Kennzahlen (KPIs) zu unterscheiden, zu definieren und zu berechnen,</li> <li>- einen Budgetierungsprozess nachzuvollziehen und die Rolle des People Controlling und Reporting darin einzuordnen,</li> <li>- verschiedene Datenquellen und Datenerhebungsinstrumente für das People Controlling und Reporting zu bestimmen, die Voraussetzungen für die Erhebung hochwertiger, rechtskonformer sowie relevanter Daten zu entwickeln und daraus abgeleitete Kennzahlen für das PCM auszuwählen bzw. auszuwerten,</li> <li>- People Analytics von People Reporting abzugrenzen und die Bedeutung der Datenanalyse für evidenzbasiertes PCM einzuschätzen,</li> <li>- Einsatzmöglichkeiten von People Analytics in allen People Practices sowie in People Operations als auch auf strategischer Planungsebene zu empfehlen und die gewonnenen Daten als Entscheidungsgrundlage im PCM zu nutzen (insbesondere für Prozessoptimierungen, Evaluierungen von Managemententscheidungen sowie People &amp; Culture Programmen und Vorhersagen zu Trends und zukünftigen Entwicklungen) und Grenzen und Herausforderungen der Datenanalyse im PCM zu beurteilen,</li> <li>- die Regeln der DSGVO zum Schutz personenbezogener Daten bei Datenverarbeitungen im Beschäftigungsverhältnis (Stellenbewerbung, Anstellung, Personalakt, Zeitaufzeichnungen, Umfragen, Verarbeitung bei der Nutzung von IKT) anzuwenden und zu beurteilen, ob die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung von der Zustimmung des Betriebsrats nach §§ 96 oder 96a ArbVG abhängt.</li> </ul>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>People Reporting &amp; Analytics</b>
Nummer & Kurzname	24 REPAN30
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	ILV

ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	3
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grundlagen des evidenzbasierten People &amp; Culture Managements (PCM) zu beschreiben,</li> <li>- den Zweck des (People) Controllings zu benennen und dessen Bedeutung für Unternehmensplanung und –steuerung einzuordnen sowie Zusammenhänge zu anderen People &amp; Culture Instrumenten zu erkennen,</li> <li>- im Speziellen die Zielgruppen, Aufgaben und Instrumente im strategischen sowie operativen People Controlling und Reporting zu erläutern sowie dessen wesentliche Kennzahlen (KPIs) zu unterscheiden, zu definieren und zu berechnen,</li> <li>- einen Budgetierungsprozess nachzuvollziehen und die Rolle des People Controlling und Reporting darin einzuordnen,</li> <li>- verschiedene Datenquellen und Datenerhebungsinstrumente für das People Controlling und Reporting zu bestimmen, die Voraussetzungen für die Erhebung hochwertiger, rechtskonformer sowie relevanter Daten zu entwickeln und daraus abgeleitete Kennzahlen für das PCM auszuwählen bzw. auszuwerten,</li> <li>- People Analytics von People Reporting abzugrenzen und die Bedeutung der Datenanalyse für evidenzbasiertes PCM einzuschätzen,</li> <li>- Einsatzmöglichkeiten von People Analytics in allen People Practices sowie in People Operations als auch auf strategischer Planungsebene zu empfehlen und die gewonnenen Daten als Entscheidungsgrundlage im PCM zu nutzen (insbesondere für Prozessoptimierungen, Evaluierungen von Managemententscheidungen sowie People &amp; Culture Programmen und Vorhersagen zu Trends und zukünftigen Entwicklungen) und Grenzen und Herausforderungen der Datenanalyse im PCM zu beurteilen.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen des evidenzbasierten People &amp; Culture Managements (PCM)</li> <li>• Grundlagen des (People) Controllings Instrumente, Zielgruppen, Aufgaben</li> <li>• Unterscheidung von Business Analytics, People Analytics, People Controlling &amp; Reporting</li> <li>• Zusammenhänge zwischen strategischem Management, PCM, People Reporting &amp; Analytics</li> <li>• Funktion und Organisation von People Reporting &amp; Analytics</li> <li>• Operative und strategische Instrumente in People Analytics &amp; Reporting (z.B. Kennzahlen, Benchmarking, Management-Reporting)</li> <li>• Reifegrade und Unterscheidungsmerkmale von HR-Kennzahlen</li> <li>• Kennzahlen (KPIs) aus unterschiedlichen PCM Prozessen</li> <li>• Budgetierungsprozess und Evaluierung von People Practices Maßnahmen (Personalkostenbudgetierung und Budgetierung einzelner Maßnahmen, z.B. aus Learning &amp; Development)</li> <li>• Datenquellen und Datenerhebungsinstrumente des People Controllings (z.B. HRIS, Mitarbeiter:innenbefragungen)</li> <li>• Methoden zur Steigerung der Datenqualität</li> <li>• Datenanalyse und Qualitätssicherung (inkl. praktischer Beispiele anhand von Microsoft Excel)</li> <li>• Big Data im PCM</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datensicherheit und ethische Aspekte (rechtliche Aspekte werden in paralleler Rechts-LV im Modul behandelt)</li> <li>• Unterschiedliche (gesetzliche) Reporting-Verpflichtungen (z.B. Statistik Austria, Einkommensbericht, European Sustainability Reporting Jahresbericht)</li> <li>• Herausforderungen des internationalen People Controllings und Reportings</li> <li>• Aktuelle Themen im People Controlling, Reporting &amp; Analytics</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Präsenz & Online in Form von Inverted Classrooms (Selbststudienphasen mit E-Learnings mit Vorlagen (z.B. in Excel) in Einzel- oder Gruppenarbeit), Online-Quizzes während Selbststudienphasen für individuelle Lernerfolgskontrollen oder während Präsenzphasen als Wiederholung, Kleingruppenarbeiten (z.B. Ausarbeitung einzelner Lehrinhalte und Präsentationen im Plenum)
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	<p>Rudel, S. (2021). People Analytics: Methoden und Werkzeuge zur Arbeit mit Daten im Human Resource Management (HRM) (1. Auflage). Vahlen. //</p> <p>Scholz, C. (2012). Human Capital Reporting: HCR10 als Standard für eine transparente Personalberichterstattung (1. Auflage). Vahlen. //</p> <p>DGFP e.V. (2013): Personalcontrolling für die Praxis: Konzepte - Kennzahlen - Unternehmensbeispiele: Konzepte - Kennzahlen - Unternehmensbeispiele (2. Auflage). wbv Media. //</p> <p>Niedermayr, R. et al. (2020). Personalcontrolling-Prozessmodell 2.0: Ein Leitfaden für die Beschreibung und Gestaltung von Prozessen des Personalcontrollings (2. Auflage). Linde. //</p> <p>Cascio, W. &amp; Boudreau, J. (2019). Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives (3<sup>rd</sup> edition). FT Press. //</p> <p>Klingler, Urs (2009). 100 Personalkennzahlen (3. Auflage). Cometis Publ. //</p> <p>Gerlach, D. (2022). Crashkurs Personalcontrolling - inkl. Arbeitshilfen online: Grundlagen, Werkzeuge und Praxisbeispiele (2. Auflage), Haufe-Lexware //</p> <p>Schulte, C. (2020). Personal-Controlling mit Kennzahlen: Instrumente für eine aktive Steuerung im Personalwesen (4., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage.). Vahlen.</p>
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Einführung zu People Management & Employee Lifecycle
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online inkl. Selbststudium im Gruppenformat)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>Schriftliche Endprüfung (55 %, offene Fragestellungen, open 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 (45 %), z.B. in Form einer Kleingruppenarbeit inklusive Präsentation oder Abgabe einer Hausarbeit im Selbststudium.  Inhaltliche Kriterien immanente Leistung: Grad der Problemerkennung 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 ggf. Kreativität in der Präsentation der Ergebnisse (letzteres sofern Präsentation als Prüfungsmethode).</p>

Lehrveranstaltungsbeschreibung	
Titel der Lehrveranstaltung	Datenschutzrecht
Nummer & Kurzname	25 DSRE30
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	VO
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	3
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Regeln der DSGVO zum Schutz personenbezogener Daten bei Datenverarbeitungen im Beschäftigungsverhältnis (Stellenbewerbung, Anstellung, Personalakt, Zeitaufzeichnungen, Umfragen, Verarbeitung bei der Nutzung von IKT) anzuwenden und</li> <li>- zu beurteilen, ob die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung von der Zustimmung des Betriebsrats nach §§ 96 oder 96a ArbVG abhängt.</li> </ul>
Lehrinhalte	<p>Datenschutz-Grundverordnung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundsätze der Datenverarbeitung nach der DSGVO (Rechtmäßigkeit, Treu und Glauben, Transparenz, Zweckbindung, Datenminimierung, Richtigkeit, Speicherbegrenzung, Integrität und Vertraulichkeit, Rechenschaftspflicht;</li> <li>• Verantwortung für die Datenverarbeitung, Rechtsbehelfe und Sanktionen;</li> <li>• Rechte der betroffenen Person (Auskunft, Berichtigung, Einschränkung, Löschung);</li> <li>• Rechtsfragen der Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext (Anwendung der Regeln der DSGVO auf Daten von Stellenbewerber:innen, Arbeitnehmer:innen und ehemaligen Mitarbeiter:innen, Verhältnis von DSGVO und ArbVG).</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Impulsvorträge, Inverted Classroom.
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Forgó, N. (Hrsg.) (2018). Grundriss Datenschutzrecht. LexisNexis ARD ORAC.
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Österreichisches Arbeitsrecht
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>Schriftliche Endprüfung (100 %), Kodex (gebundene Gesetzesausgabe) gestattet.</p> <p>Inhaltliche Kriterien: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz.</p> <p>Formale Kriterien: Vollständigkeit der Antworten, sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung.</p>

<b>Modulbeschreibung</b>	
<b>Modultitel</b>	<b>Ergonomie &amp; Betriebliches Gesundheitsmanagement</b>
Nummer & Kurzname	M15
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	ILV, VO
ECTS Punkte	6
(Ausbildungs-)Semester	3
Vorkenntnisse	M09 Grundlagen Psychologie und Soziologie
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	M20 Veränderungsmanagement
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gesundheitswissenschaftliche Grundlagen (Gesundheit, Krankheit, Arbeitsfähigkeit, Gesundheitsverhalten und -kompetenz) zu erläutern und einzuordnen,</li> <li>- die unterschiedlichen Handlungsfelder des BGM (Arbeitsschutz, Prävention, BGF...) zu differenzieren sowie den Handlungsbedarf von BGM im Unternehmen zu identifizieren,</li> <li>- die Struktur sowie die Prozesse des BGM zu erkennen und mitzugestalten,</li> <li>- bei der Planung und Implementierung von BGM-Maßnahmen beratend und aktiv mitzuwirken,</li> <li>- eine Ergebniserhebung im Rahmen der Evaluation zu planen und</li> <li>- die Bedeutung von Zukunftsthemen (Arbeit 4.0; Homeoffice; Resilienz etc.) für ein Unternehmen zu begründen und diese zum Wohle der Arbeitnehmer:innen auszuarbeiten,</li> <li>- wesentliche, für die Ergonomie am Arbeitsplatz relevante, umgebungsbedingte Faktoren zu beschreiben und in der Gestaltung von ergonomischen Arbeitsplätzen zu berücksichtigen,</li> <li>- die anwendbaren Vorschriften über die Sicherheit am Arbeitsplatz zu eruieren,</li> <li>- Arbeitsplätze und Betriebsräumlichkeiten in Zusammenarbeit mit Fachkräften und betrieblichen Vertretungen den arbeitsrechtlichen Anforderungen gemäß zu gestalten,</li> <li>- Aspekte der Bildschirmergonomie zu erläutern und in Arbeitsabläufe zu integrieren,</li> <li>- arbeitsgesetzlich geforderte Evaluierungen durchzuführen und diese auszuwerten und</li> <li>- Aufgaben von Sicherheitsvertrauenspersonen (SVPs) zu übernehmen und das entsprechende Zertifikat zu erhalten.</li> </ul>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Betriebliches Gesundheitsmanagement</b>
Nummer & Kurzname	26 GEMM30
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	ILV
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	3
LV-Sprache	Deutsch

Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gesundheitswissenschaftliche Grundlagen (Gesundheit, Krankheit, Arbeitsfähigkeit, Gesundheitsverhalten und -kompetenz) zu erläutern und einzuordnen,</li> <li>- die unterschiedlichen Handlungsfelder des BGM (Arbeitsschutz, Prävention, BGF...) zu differenzieren sowie den Handlungsbedarf von BGM im Unternehmen zu identifizieren,</li> <li>- die Struktur sowie die Prozesse des BGM zu erkennen und mitzugestalten,</li> <li>- bei der Planung und Implementierung von BGM-Maßnahmen beratend und aktiv mitzuwirken,</li> <li>- eine Ergebniserhebung im Rahmen der Evaluation zu planen und die Bedeutung von Zukunftsthemen (Arbeit 4.0; Homeoffice; Resilienz etc.) für ein Unternehmen zu begründen und diese zum Wohle der Arbeitnehmer:innen auszuarbeiten.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzepte von Gesundheit &amp; Krankheit (A. Antonovsky)</li> <li>• Determinanten von Gesundheit (Dahlgren &amp; Whitehead)</li> <li>• Theorien &amp; Modelle zum Gesundheitsverhalten und -kompetenz</li> <li>• Konzept sozialer und gesundheitlicher Ungleichheit (A. Mielck)</li> <li>• Ausgewählte Aspekte vom Arbeitsschutz</li> <li>• Arbeitsfähigkeit und Work Ability Index (WAI)</li> <li>• Salutogenese</li> <li>• Verhalten- versus Verhältnisprävention</li> <li>• Bedarfsbestimmung und Initiierung des BGM (Sinnhaftigkeit; betriebswirtschaftliche Argumente...)</li> <li>• Prozesse des BGM: Kreislauf BGF (Ist-Analyse, Planung, Durchführung/ Gesundheitszirkel, Evaluierung; Handlungsfelder; Instrumente BGF Praxisalltag BGF; Problemfelder)</li> <li>• Wiedereingliederungsmanagement</li> <li>• Ergebnisse des BGM und Evaluation; Kennzahlen</li> <li>• Zukunftsthemen wie Arbeit 4.0; Resilienz; Homeoffice</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Blended Learning (Präsenz & Distance Learning, Vortrag, Diskussion, Bearbeitung von Papers aus Wissenschaftlichen Journals, Arbeitsaufträge, Fallbeispiele, eventuell Gastvorträge
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	<p>Artmann, T. (2019). Betriebliches Gesundheitsmanagement: Neue Erfolgsstrategien für Unternehmen. Haufe-Lexware. //</p> <p>Ghadiri, A. (2020). Betriebliches Gesundheitsmanagement in digitalen Zeiten. Springer Gabler. //</p> <p>Lange, M., Matusiewicz, D. &amp; Walle, O. (2022). Praxishandbuch Betriebliches Gesundheitsmanagement: Grundlagen – Standards – Trends. Haufe. //</p> <p>Mayrhuber, Ch. &amp; Bittschi, B. (2021). Fehlzeitenreport 2021. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich. Frühintervention, Wiedereingliederung und mentale Gesundheit. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. //</p> <p>Nygaard, C.-H. (2020). Sustainable Work Ability and Aging. MDPI Books. //</p> <p>Gould, R, Ilmarinen, J., Järvisalo, J. &amp; Koskinen, S. (2008). Dimensions of work ability – Results of the Health 2000 Survey. Helsinki: Finish Centre for Pensions, The Social Insurance Institution, National Public Health Institute, Finish Institute of Occupational Health.</p>
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Grundlagen der Arbeitsgestaltung, Grundlagen Organisationslehre, Basics of Work & Organisational Psychology, Grundlagen Arbeits- und Organisationssoziologie
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Endprüfung (60 %), offene Fragen, closed book. Immanente Leistungsbeurteilung (40 %): Aktive Unterrichtsbeteiligung in Form von Diskussionsbeiträgen; zu bearbeitende Arbeitsaufträge; Kurzdarstellungen von erarbeiteten Inhalten

	Beurteilungskriterien: Korrektheit und Vollständigkeit der Antworten, Anwendung der in der LV behandelten Konzepte auf praktische Kontexte (schriftliche Abschlussprüfung); Grad der Erfassung und Bearbeitung der Problemstellung bei Arbeitsaufträgen, inhaltliche und formale Präsentationsfähigkeit der Ergebnisse (Gruppenbeurteilung).
Lehrveranstaltungsbeschreibung	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Ergonomie &amp; Sicherheitstechnik</b>
Nummer & Kurzname	27 ERGST30
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	VO
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	3
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wesentliche, für die Ergonomie am Arbeitsplatz relevante, umgebungsbedingte Faktoren zu beschreiben und in der Gestaltung von ergonomischen Arbeitsplätzen zu berücksichtigen,</li> <li>- die anwendbaren Vorschriften über die Sicherheit am Arbeitsplatz zu eruieren,</li> <li>- Arbeitsplätze und Betriebsräumlichkeiten in Zusammenarbeit mit Fachkräften und betrieblichen Vertretungen den arbeitsrechtlichen Anforderungen gemäß zu gestalten,</li> <li>- Aspekte der Bildschirmergonomie zu erläutern und in Arbeitsabläufe zu integrieren,</li> <li>- arbeitsgesetzlich geforderte Evaluierungen durchzuführen und diese auszuwerten und Aufgaben von Sicherheitsvertrauenspersonen (SVPs) zu übernehmen und das entsprechende Zertifikat zu erhalten.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allgemeine Fürsorgepflicht;</li> <li>• Ziele und Mittel des ASchG für sichere und gesunde Arbeitsplätze;</li> <li>• Technischer Arbeitnehmer:innen-Schutz und Verwendungsschutz;</li> <li>• Rolle der Arbeitsmedizin, Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen;</li> <li>• Bestimmungen im ArbVG zur betrieblichen Gesundheitsförderung sowie zu Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten;</li> <li>• Durchführung und Auswertung von gesetzlich vorgeschriebenen Evaluierungen</li> <li>• Ergonomie und Bildschirmergonomie</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Vortrag, Gastvorträge, Inverted Classroom mit Leseaufträgen und anschließender Diskussion, Reflexion.
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Poinstingl, G. (Hrsg.) (2007). Handbuch für den Arbeitnehmerschutz (aktuelle Auflage). // AUVA, Merkblatt M 030.
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Grundlagen der Arbeitsgestaltung, Grundlagen Organisationslehre, Basics of Work & Organisational Psychology, Grundlagen Arbeits- und Organisationssoziologie
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Endprüfung (100 %), Kombination aus Multiple Choice (30 %) und offenen Fragen (70 %). Beurteilungskriterien: Korrektheit und Vollständigkeit der Antworten, Grad der Erfassung der Problemstellung und Eigenständigkeit der Beantwortung.

## Modulbeschreibung

<b>Modultitel</b>	<b>People Business Partnership</b>
Nummer & Kurzname	M16
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	ILV, UE
ECTS Punkte	6
(Ausbildungs-)Semester	3
Vorkenntnisse	M10 Betriebliche Grundlagen 2
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	M21 People Consulting
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- den Aufbau einer Cashflow-Rechnung sowie das Zusammenspiel mit einer Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung zu erläutern und zu illustrieren,</li> <li>- aus Gemeinkosten Kalkulationssätze abzuleiten und diese im Rahmen einer Produktkalkulation anzuwenden,</li> <li>- die Ergebnisse der betrieblichen Kostenrechnung für Managemententscheidungen zu bewerten,</li> <li>- eine ganzheitliche Unternehmensanalyse unter Verwendung gängiger Frameworks (z.B. UN, SWOT) anzuwenden,</li> <li>- die Unternehmensperformance aus finanzieller sowie Nachhaltigkeitsperspektive zu untersuchen,</li> <li>- die Grundlagen der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu erläutern und anzuwenden,</li> <li>- den Beitrag von ESG und Innovation am langfristigen Unternehmenserfolg zu erläutern,</li> <li>- dabei insbesondere den Mehrwert von Unternehmenskultur zu illustrieren,</li> <li>- die Bedeutung von Nachhaltigkeit für die Finanzierung und Liquidität des Unternehmens zu verstehen und zu bestimmen,</li> <li>- die Gefahren und Chancen des Klimawandels für ein Unternehmen, insbesondere in Hinblick auf das Humankapital, zu erkennen,</li> <li>- den ökologischen Fußabdruck im Rahmen einer Deckungsbeitragsrechnung und Break-Even-Analyse zu bestimmen, dabei insbesondere den ökologischen Fußabdruck des Personals zu identifizieren und</li> <li>- eine mittel- und langfristige Unternehmensplanung zu entwickeln sowie eine Szenarioanalyse durchzuführen,</li> <li>- die grundlegenden Merkmale einer Strategie zu beschreiben und gegenüber einer Vision und eines „Purpose“ abzugrenzen,</li> <li>- die Methode einer Strategieanalyse zu erläutern und in Grundzügen anzuwenden, um die Hauptmerkmale der Strategie eines Unternehmens zu erkennen, zu beschreiben und zu analysieren,</li> <li>- den Zusammenhang einer Unternehmensstrategie, funktionalen Strategien und einer People Strategie, basierend auf dem Verständnis von unternehmerischen Zusammenhängen, zu erläutern,</li> <li>- verschiedene Ansätze der Entwicklung einer People Strategie (top-down, bottom-up, institutionelle) zu differenzieren,</li> <li>- das Konzept von strategischen Zusammenhängen/Best Fit (vertikal, horizontal, organisational, extern) in einfachen Grundzügen für die</li> </ul>



	<p>Entwicklung einer People Strategie anzuwenden und von Ansätzen des Best Practice zu differenzieren und</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Rolle von People &amp; Culture Manager:innen in der Strategieentwicklung und in Zusammenspiel mit anderen Leitungsfunktionen einer Organisation zu erläutern und einzunehmen.</li> </ul>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Unternehmensführung, strategische Planung und Nachhaltigkeit</b>
Nummer & Kurzname	28 UNSPN30
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	ILV
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	3
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- den Aufbau einer Cashflow-Rechnung sowie das Zusammenspiel mit einer Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung zu erläutern und zu illustrieren,</li> <li>- aus Gemeinkosten Kalkulationssätze abzuleiten und diese im Rahmen einer Produktkalkulation anzuwenden,</li> <li>- die Ergebnisse der betrieblichen Kostenrechnung für Managemententscheidungen zu bewerten,</li> <li>- eine ganzheitliche Unternehmensanalyse unter Verwendung gängiger Frameworks (z.B. UN, SWOT) anzuwenden,</li> <li>- die Unternehmensperformance aus finanzieller sowie Nachhaltigkeitsperspektive zu untersuchen,</li> <li>- die Grundlagen der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu erläutern und anzuwenden,</li> <li>- den Beitrag von ESG und Innovation am langfristigen Unternehmenserfolg zu erläutern,</li> <li>- dabei insbesondere den Mehrwert von Unternehmenskultur zu illustrieren,</li> <li>- die Bedeutung von Nachhaltigkeit für die Finanzierung und Liquidität des Unternehmens zu verstehen und zu bestimmen,</li> <li>- die Gefahren und Chancen des Klimawandels für ein Unternehmen, insbesondere in Hinblick auf das Humankapital, zu erkennen,</li> <li>- den ökologischen Fußabdruck im Rahmen einer Deckungsbeitragsrechnung und Break-Even-Analyse zu bestimmen, dabei insbesondere den ökologischen Fußabdruck des Personals zu identifizieren und</li> <li>- eine mittel- und langfristige Unternehmensplanung zu entwickeln sowie eine Szenarioanalyse durchzuführen.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begriffe der Bilanzierung (z.B. Firmenwert etc.) und Kostenrechnung (z.B. kalkulatorische Zinsen, Wagnisse, Abschreibungen etc.)</li> <li>• Produktkalkulation mittels Zuschlags- und Verrechnungssätzen im System der Voll- und der Teilkostenrechnung</li> <li>• Ermittlung und Ableitung der Zuschlags- und Verrechnungssätze</li> <li>• Deckungsbeitragsrechnung und Break-Even-Analysen</li> <li>• Struktur und Anwendung der Prozess- und Plankostenrechnung</li> <li>• Nachhaltigkeit/ESG und ihre Bestandteile</li> <li>• Ökologischer Fußabdruck (Scope 1, 2 und 3)</li> <li>• CO2-Bepreisung in der Kostenrechnung</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive)</li> <li>• Auswirkungen der Erderwärmung und des Klimawandels auf das Unternehmen und insbesondere das People &amp; Culture Management</li> <li>• Corporate Governance</li> <li>• Risikomanagement</li> <li>• Porters Five Forces und SWOT-Analyse</li> <li>• Finanzkennzahlen (Financial Analysis) und Nachhaltigkeitskennzahlen (Sustainability Analysis)</li> <li>• Unternehmensplanung und -budgetierung, Szenarioanalyse und die Grenzen des linearen Wachstums</li> <li>• Innovations- und Technologiemanagement</li> <li>• Diskontierungsfaktoren und Net Present Value-Ansatz</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Alternierende Präsenz- & Online-Phasen in Form von Inverted Classrooms (Selbststudienphasen u.a. mit E-Learnings in Einzel- oder Gruppenarbeit), Diskussionen offener Fragen im Plenum, Online-Quizzes zur individuellen Lernerfolgskontrolle, Selbststudium im Einzelformat
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Schneider, W., Dobrovits, I. & Schneider, D. (2022) Einführung in die Buchhaltung im Selbststudium (aktuelle Auflage). Facultas. // Nur zur optionalen Vertiefung: Bertl, R., Deutsch-Goldoni, E. & Hirschler, K. (2022). Buchhaltungs- und Bilanzierungshandbuch (aktuelle Auflage). LexisNexis. // Bogensberger, S., Messner, S., Zihl, G. & Zihl, M. (2022). Kostenrechnung. Eine praxis- und beispielorientierte Einführung (9. Auflage). Grelldenk. // Room, J. (2016). Climate Change. What Everyone Needs To Know. Oxford University Press. // Wördenweber, B., Eggert, M., Grösser, A. & Wickord, W. (2020). Technologie- und Innovationsmanagement im Unternehmen. Lean Innovation (4. Auflage). Springer
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Grundlagen der Unternehmensrechnung
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online inkl. Selbststudium im Gruppenformat)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Endprüfung (70 %, offene Fragestellungen, Rechenbeispiele, MC-Fragen, closed book). Inhaltliche Kriterien Endprüfung: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Korrektheit, Nachvollziehbarkeit 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 von Zwischentests, Kleingruppenarbeiten, Präsentationen. Inhaltliche Kriterien immanente Leistung: Grad der Problemerkennung 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
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Planspiel 2: People Strategie</b>
Nummer & Kurzname	29 PPLAS30
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	UE
ECTS Punkte	3

SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	3
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die grundlegenden Merkmale einer Strategie zu beschreiben und gegenüber einer Vision und eines „Purpose“ abzugrenzen,</li> <li>- die Methode einer Strategieanalyse zu erläutern und in Grundzügen anzuwenden, um die Hauptmerkmale der Strategie eines Unternehmens zu erkennen, zu beschreiben und zu analysieren,</li> <li>- den Zusammenhang einer Unternehmensstrategie, funktionalen Strategien und einer People Strategie, basierend auf dem Verständnis von unternehmerischen Zusammenhängen, zu erläutern,</li> <li>- verschiedene Ansätze der Entwicklung einer People Strategie (top-down, bottom-up, institutionelle) zu differenzieren,</li> <li>- das Konzept von strategischen Zusammenhängen/Best Fit (vertikal, horizontal, organisational, extern) in einfachen Grundzügen für die Entwicklung einer People Strategie anzuwenden und von Ansätzen des Best Practice zu differenzieren und</li> <li>- die Rolle von People &amp; Culture Manager:innen in der Strategieentwicklung und in Zusammenspiel mit anderen Leitungsfunktionen einer Organisation zu erläutern und einzunehmen.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merkmale und Zusammenhänge wesentlicher unternehmerischer Steuerungsdokumente (Strategie, Vision etc.)</li> <li>• Methoden der Strategieanalyse</li> <li>• Ansätze zur Strategieentwicklung im Allgemeinen und für den People &amp; Culture Bereich im Spezifischen</li> <li>• Best Fit vs. Best Practice Ansätze</li> <li>• Rolle von People &amp; Culture Manager:innen in der Strategieentwicklung</li> <li>• Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen funktionalen Strategien eines Unternehmens, basierend auf den betriebswirtschaftlichen Grundlagen, die anwendungsorientiert vertieft und reflektiert werden</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Unternehmensplanspiel und-simulation, Teamarbeit mit Reflexionsübungen, Blended Learning (Präsenz & Online, Gastvorträge)
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	<p>Lebrenz C. (2017). Strategie und Personalmanagement. Konzepte und Instrumente zur Umsetzung im Unternehmen. Springer Gabler. // Paauwe J., &amp; Farndale E. (2017). Strategy, HRM, and Performance: a Contextual Approach (2. Auflage). Oxford University Press. // Prieß A. (2016). Schlüsselfaktor Strategisches Personalmanagement (1. Auflage). Haufe Lexware. // Meier H. (2006). Unternehmensführung: Aufgaben und Techniken betrieblichen Managements, Unternehmenspolitik und strategische Planung, Unternehmensplanung und Organisation, Human Resources Management (3. Auflage). Neue Wirtschafts-Briefe.</p>
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Planspiel 1: Unternehmensplanspiel
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online) Unternehmensplanspiel und-simulation, Teamarbeit mit Reflexionsübungen, Blended Learning (Präsenz & Online, Gastvorträge)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>LV-immanente Leistungsbeurteilung (100 %): Bearbeitung der Fallstudie in Gruppen und Präsentation der Ergebnisse (80 % Gruppenbeurteilung), individuelle Reflexionsarbeit (20 % individuelle Beurteilung).          Beurteilungskriterien:</p>

	<p>Inhaltliche Kriterien: Grad der Erfassung der Fragestellung, Grad der Innovation der Ergebnisse; Anwendung von Fachkompetenzen aus Unternehmensplanspiel 1.</p> <p>Formale Kriterien: Inhaltliche und formale Ausgestaltung der Gruppenpräsentation; Eigenständigkeit und Innovation der individuellen Reflexionsarbeit.</p>
--	---

## Modulbeschreibung

<b>Modultitel</b>	<b>Kommunikation &amp; Arbeitstechniken 3</b>
Nummer & Kurzname	M17
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	UE*, ILV
ECTS Punkte	6
(Ausbildungs-)Semester	3
Vorkenntnisse	M11 Kommunikation & Arbeitstechniken 2
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	M27 Kommunikation im internationalen Umfeld
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auslöser, Ursachen und die Gesetzmäßigkeiten von Konflikten zu erläutern und entsprechend zu agieren,</li> <li>- Kommunikationsabläufe zu analysieren und</li> <li>- Strategien zu entwickeln und diese in Verhandlungen erfolgreich und kooperationsorientiert umzusetzen,</li> <li>- Ansätze des Projektmanagements in Projekten zu beschreiben,</li> <li>- Designelemente für das Aufsetzen von Projektorganisationen (Rollen, Verantwortungen) zu benennen und anzuwenden,</li> <li>- Projektmanagementmethoden im Zuge eines Übungsprojektes auszuwählen und anzuwenden,</li> <li>- die Bedeutung von Projektteams und sozialer Kompetenzen unter besonderer Berücksichtigung von Diversität in Projekten zu berücksichtigen,</li> <li>- Methoden der Präsentation, Diskussion sowie Feedback anzuwenden und</li> <li>- selbständig in Kleingruppensettings im Rahmen eines Übungsprojekts zu arbeiten.</li> </ul>

## Lehrveranstaltungsbeschreibung

<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Konfliktmanagement</b>
Nummer & Kurzname	30 KONF30
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	UE*
ECTS Punkte	2
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	3
LV-Sprache	Deutsch

Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auslöser, Ursachen und die Gesetzmäßigkeiten von Konflikten zu erläutern und entsprechend zu agieren,</li> <li>- Kommunikationsabläufe zu analysieren und</li> <li>- Strategien zu entwickeln und diese in Verhandlungen erfolgreich und kooperationsorientiert umzusetzen.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konfliktarten - Ursachen und Wirkungen nach Gerhard Schwarz</li> <li>• Stufen der Konflikteskalation nach Friedrich Glasl</li> <li>• Modelle der Kommunikation</li> <li>• Verhandlungsführung nach dem Harvard Modell</li> <li>• Konstruktivistische Sichtweisen,</li> <li>• Konfliktsteuerung und -lösung</li> <li>• Kooperation versus Konkurrenzverhalten aus spieltheoretischer Sicht</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Theoretischer Input, Rollenspiele, Gruppenübungen (Präsenz & Online)
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	LV-Skriptum
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Keine
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>LV-immanente Leistungsbeurteilung (100 %): Bearbeitung der Fallstudie in Gruppen und Präsentation der Ergebnisse (80 % Gruppenbeurteilung), individuelle Reflexionsarbeit (20 % individuelle Beurteilung).</p> <p>Beurteilungskriterien:</p> <p>Inhaltliche Kriterien: Grad der Erfassung der Fragestellung, Grad der Innovation der Ergebnisse.</p> <p>Formale Kriterien: Inhaltliche und formale Ausgestaltung der Gruppenpräsentation; Eigenständigkeit und Innovation der individuellen Reflexionsarbeit.</p>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Projektmanagement</b>
Nummer & Kurzname	31 PMM30
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	ILV
ECTS Punkte	4
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	3
LV-Sprache	Deutsch

Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ansätze des Projektmanagements in Projekten zu beschreiben,</li> <li>- Designelemente für das Aufsetzen von Projektorganisationen (Rollen, Verantwortungen) zu benennen und anzuwenden,</li> <li>- Projektmanagementmethoden im Zuge eines Übungsprojektes auszuwählen und anzuwenden,</li> <li>- die Bedeutung von Projektteams und sozialer Kompetenzen unter besonderer Berücksichtigung von Diversität in Projekten zu berücksichtigen,</li> <li>- Methoden der Präsentation, Diskussion sowie Feedback anzuwenden und</li> <li>- selbständig in Kleingruppensettings im Rahmen eines Übungsprojekts zu arbeiten.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontext von Projekten: Einbettung eines Projekts in die Organisationsstrategie und Nutzen von Projekten</li> <li>• Unterscheidung Projekte-Prozesse-Programme, andere Organisationsformen?</li> <li>• Projekte, Projektmanagement: Definition, Nutzen und Grenzen in der Anwendung</li> <li>• Initiierung von Projekten und Planung von Projekten: Projekt Stakeholder-Analyse, Projektbetrachtungsobjekte, Projektleistungsplan, Projektterminplan, Projektkosten, Projektressourcenplan, Projektorganisation, Projektrollen, Projektfunktionendiagramm, Projektkommunikation, Projektkultur</li> <li>• Soziale Kompetenzen, Selbstkompetenz, Selbstverständnis</li> <li>• Ausgewählte Kommunikationsmethoden: Teamentwicklung, Feedback &amp; Reflexion</li> <li>• Überblick Projektmanagement-Prozess: Projektstart, Projektcontrolling, Projektabschluss</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Blended Learning (Präsenz & Online, Gastvorträge), Impulse und Diskussionsrunden, Arbeiten an fiktiven (oder realen) Projekten der Studierenden, Simulation so nah wie möglich an der Praxis, Dokumentation der Gruppenarbeitsergebnisse in einem Projekthandbuch, Gruppenarbeiten, Präsentationen, Feedback und Reflexionsrunde
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	<p>Patzak, G. &amp; Rattay, G. (Hrsg.) (2017). Projektmanagement: Leitfaden zum Management von Projekten, Projektportfolios und projektorientierten Unternehmen (7. Auflage). Linde Verlag. //</p> <p>PMA (o.J). Individual Competence Baseline Version 4.0 (ICB4). <a href="https://www.pma.at/~/media/Projektmanagement/ICB4/ICB4-40-fuer-projektmanagement-oesterreichische-fassung-druckoptimiert.pdf">icb-40-fuer-projektmanagement-oesterreichische-fassung-druckoptimiert.pdf (pma.at)</a> //</p> <p>PMA (2018). pm baseline 3.1. <a href="https://www.pma.at/~/media/Projektmanagement/ICB4/pm-baseline-v31.pdf">pm-baseline-v31.pdf (pma.at)</a></p>
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	keine
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>Schriftliche Endprüfung (60 %), offene Fragestellungen, closed book. Immanente Leistungsbeurteilung (40 %): Mitarbeit in der Lehrveranstaltung, Bearbeitung von Arbeitsaufträgen, Mitarbeit in Gruppenarbeiten, Dokumentationen im Projekthandbuch</p> <p>Beurteilungskriterien: Vollständigkeit und Korrektheit der Antworten in der schriftlichen Endprüfung, Anwendung der in der LV behandelten Konzepte auf praxisnahe Kontexte, Detailgrad der Ausarbeitungen im Projekthandbuch</p>

<b>Modultitel</b>	<b>People Practices 3</b>
Nummer & Kurzname	M18
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	ILV, UE
ECTS Punkte	6
(Ausbildungs-)Semester	4
Vorkenntnisse	M13 People Practices 2
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	M24 People Practices 4
Lernergebnisse	<p>After successful completion of this module, students are able to</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- describe the different phases of onboarding and offboarding as well as the related activities and instruments,</li> <li>- classify onboarding and offboarding as an essential part of the candidate and employee journey,</li> <li>- explain the significance of onboarding and offboarding for People &amp; Culture, especially employer branding, talent and performance management as well as retention,</li> <li>- compare the different roles in onboarding and offboarding with regards to their responsibilities and tasks,</li> <li>- identify success factors for effective onboarding and offboarding in specific organizational contexts and propose measures for improvement,</li> <li>- develop an outplacement strategy and implement measures to ensure an appreciative offboarding of multiple employees,</li> <li>- assess the challenges associated with onboarding and offboarding of relocated candidates or employees and choose interventions to solve these and</li> <li>- give examples on how digitization can support the processes of onboarding and offboarding while ensuring a positive candidate and employee experience,</li> <li>- understand and actively use language for people professionals,</li> <li>- contribute new ideas and share individual perspectives by using adequate language and terminology,</li> <li>- understand relevant texts, articles, documents, etc. and critically reflect on contents and opinions and</li> <li>- network in professional settings by using adequate language and terminology.</li> </ul>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Onboarding &amp; Offboarding</b>
Nummer & Kurzname	32 ONOFF40
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	ILV
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	4
LV-Sprache	Englisch

Lernergebnisse	<p>After successful completion of this course, students are able to</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- describe the different phases of onboarding and offboarding as well as the related activities and instruments,</li> <li>- classify onboarding and offboarding as an essential part of the candidate and employee journey,</li> <li>- explain the significance of onboarding and offboarding for People &amp; Culture, especially employer branding, talent and performance management as well as retention,</li> <li>- compare the different roles in onboarding and offboarding with regards to their responsibilities and tasks,</li> <li>- identify success factors for effective onboarding and offboarding in specific organizational contexts and propose measures for improvement,</li> <li>- develop an outplacement strategy and implement measures to ensure an appreciative offboarding of multiple employees,</li> <li>- assess the challenges associated with onboarding and offboarding of relocated candidates or employees and choose interventions to solve these and</li> <li>- give examples on how digitization can support the processes of onboarding and offboarding while ensuring a positive candidate and employee experience.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Phases of onboarding and offboarding</li> <li>• Candidate and employee journey / Employee Lifecycle</li> <li>• Roles and responsibilities in onboarding and offboarding</li> <li>• Success factors for onboarding and offboarding</li> <li>• Outplacement</li> <li>• Onboarding and offboarding of relocated candidates and employees</li> <li>• Digital solutions for onboarding and offboarding</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Blended learning (online and presence teaching, inverted classroom with e-learnings for self-study), single and group activities for self-study (e.g. set up of a preboarding journey in a mobile app) as well as follow-up discussions of open questions, guest lecture, e.g. about an exemplary outplacement strategy, online quizzes during self-study phases for individual learning success checks or during presence phases as repetition
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	<p>Painter, A. &amp; Haire, B. (2022). The Onboarding Process: How to Connect Your New Hire (The Team Solution Series, Band 2). Joy of Pursuit Publishing. //</p> <p>Painter, A. &amp; Haire, B. (2022). The Exit Process: How to Professionally Part Ways (The Team Solution Series, Band 4). Joy of Pursuit Publishing. //</p> <p>Bauer, T. &amp; Fard, A. (2022). The Employee Onboarding Playbook: How innovative companies use employee onboarding to increase employee loyalty, productivity, and engagement. Preppio. //</p> <p>Hanschitz, M. (2016). Menschen fair behandeln: Professionelles Trennungsmanagement &amp; New/Outplacement. Morawa.</p>
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Einführung zu People Management & Employee Lifecycle
Art der Vermittlung	Blended learning (on-site and online incl. self-study in group format)



Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>Written final examination (55 %, open questions, open book).  Content criteria of the final examination: degree of problem identification and problem characterization, correctness and complexity of the solutions with regards to technical and methodological competence.  Formal criteria of the final examination: completeness of the answers, linguistic differentiation and independence of the presentation of results.  Immanent assessment of learning outcomes (45 %, e.g. in the form of intermediate tests, small group work/problem-based learning for creation of a preboarding journey and/or research of suitable providers for a specific context).</p> <p>Content criteria immanent assessment: degree of problem identification and problem characterization, correctness and complexity of solutions in terms of technical and methodological competence, consideration of the individual case study context and confidence in answering concluding questions.  Formal criteria immanent assessment: compliance with formal requirements, linguistic differentiation and correctness, independence and creativity in the presentation.</p>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>English for People Professionals 2</b>
Nummer & Kurzname	33 ENGPP40
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	UE
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	4
LV-Sprache	Englisch
Lernergebnisse	<p>After successful completion of this course, students are able to</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- understand and actively use language for people professionals,</li> <li>- contribute new ideas and share individual perspectives by using adequate language and terminology,</li> <li>- understand relevant texts, articles, documents, etc. and critically reflect on contents and opinions and</li> <li>- network in professional settings by using adequate language and terminology.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onboarding and Offboarding</li> <li>• Change management</li> <li>• New World of Work</li> <li>• Talent and retention management</li> <li>• Performance and rewards</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Vocabulary and specific technical terms, group work, discussions, reflective exercises, listening comprehensions, reading assignments, role plays, negotiations, feedback
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	<p>Price, A. (2011). Human Resource Management. Fourth edition. Cengage Learning.</p> <p>Rawdon, W. (2010). Vocabulary Workbook. Check your English Vocabulary for Human Resources. Bloomsbury.</p>
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Business English 1 and 2, English for People Professionals 1
Art der Vermittlung	Blended learning (on-site and online)

Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	50 % final written exam (25 % vocabulary/specific technical terms, 25 % writing), 20 % group presentation (content, presentation, slides, language, transitions, etc.), 10 % active participation in the (virtual) classroom, 20 % 2 written home assignments (content, use of formal language, vocabulary, grammar, etc.)
---	--

Modulbeschreibung	
<b>Modultitel</b>	<b>Wahlpflicht 1</b>
Nummer & Kurzname	M19
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	UE
ECTS Punkte	3
(Ausbildungs-)Semester	4
Vorkenntnisse	M13 People Practices 2, M14 People Operations 2
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	-
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ein ausgewähltes Themengebiet der People Practices tiefgehend und aus vielseitigen Perspektiven zu erläutern sowie darin enthaltene Methoden anzuwenden und damit selbständig bestimmte Aufgabenbereiche innerhalb der People &amp; Culture Management Prozesse zu übernehmen,</li> <li>- im vertieften Aufgabengebiet ausgewählte Fragstellungen umfassend einzuschätzen und auf verschiedene organisationale Kontexte zu übertragen,</li> <li>- neue Lösungsansätze und –strategien für spezifische Probleme im vertieften Aufgabengebiet zu finden und bestehende bzw. bekannte Konzepte zu hinterfragen und zu optimieren und</li> <li>- selbständig Entscheidungen im vertieften Aufgabengebiet zu treffen oder</li> <li>- ein ausgewähltes Themengebiet der People Operations tiefgehend und aus differenzierten Perspektiven zu erläutern sowie darin enthaltene Methoden anzuwenden und damit selbständig bestimmte Aufgabenbereiche innerhalb der People Operations zu übernehmen,</li> <li>- im vertieften Aufgabengebiet ausgewählte Fragstellungen umfassend einzuschätzen und auf verschiedene organisationale Kontexte zu übertragen,</li> <li>- neue Lösungsansätze und –strategien für spezifische Probleme im vertieften Aufgabengebiet zu finden und bestehende bzw. bekannte Konzepte zu hinterfragen und zu optimieren und</li> <li>- selbständig Entscheidungen im vertieften Aufgabengebiet zu treffen.</li> </ul>
Lehrveranstaltungsbeschreibung	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>1a People Practices</b>
Nummer & Kurzname	34a PEPRA40
LV Art/Anwesenheitsform	Wahlpflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	UE
ECTS Punkte	3

SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	4
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ein ausgewähltes Themengebiet der People Practices tiefgehend und aus vielseitigen Perspektiven zu erläutern sowie darin enthaltene Methoden anzuwenden und damit selbständig bestimmte Aufgabenbereiche innerhalb der People &amp; Culture Management Prozesse zu übernehmen,</li> <li>- im vertieften Aufgabengebiet ausgewählte Fragstellungen umfassend einzuschätzen und auf verschiedene organisationale Kontexte zu übertragen,</li> <li>- neue Lösungsansätze und –strategien für spezifische Probleme im vertieften Aufgabengebiet zu finden und bestehende bzw. bekannte Konzepte zu hinterfragen und zu optimieren und</li> <li>- selbständig Entscheidungen im vertieften Aufgabengebiet zu treffen.</li> </ul>
Lehrinhalte	<p>Ausgewählte Themengebiete der People Practices, insbesondere aus den folgenden, aber auch übergreifend denkbar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recruitment</li> <li>• Selection</li> <li>• Employer Branding</li> <li>• Learning &amp; Development</li> <li>• Talent Management</li> <li>• Retention Management</li> <li>• Performance Management</li> <li>• Total Rewards</li> </ul> <p>Beispiele für Vertiefungen, die je nach aktuellen Trends, Schwerpunkten von Lektor:innen und/oder Forschungsprojekten der FH pro Semester ausgetauscht bzw. abgeändert werden können, sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eignungsdiagnostik (Practice: Recruitment &amp; Selection)</li> <li>• Social Media Recruiting (Practice: Recruitment &amp; Selection)</li> <li>• Compensation &amp; Benefits (Practice: Performance &amp; Reward)</li> <li>• Candidate &amp; Employee Experience Management (übergreifend)</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	<p>Alternierende Präsenz- &amp; Online-Phasen in Form von Inverted Classrooms (Selbststudienphasen u.a. mit E-Learnings in Einzel- oder Gruppenarbeit), Diskussionen offener Fragen im Plenum, Online-Quizzes zur individuellen Lernerfolgskontrolle oder zur Wiederholung in Präsenzphasen, Kleingruppenarbeiten (z.B. Ausarbeitung einzelner Lehrinhalte und Präsentationen im Plenum). Je nach Vertiefung passende Methoden, z.B. Rollenspiele, Online- und Kleingruppen-Übungen bzw. Fallarbeiten in Kleingruppen.</p>
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	<p>je nach vertieftem Schwerpunkt, z.B.: Lau, V. (2018). Grundlagen der Eignungsdiagnostik: Professionelle Methoden der Personalauswahl. Steinbeis-Edition</p>
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	<p>Einführung zu People Management &amp; Employee Lifecycle, Recruitment, Employer Branding, Learning &amp; Development</p>
Art der Vermittlung	<p>Blended Learning (Präsenz &amp; Online inkl. Selbststudium im Gruppenformat)</p>

Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>Abschließende schriftliche Prüfung, 50 % (open book, offene Fragestellungen).</p> <p>Inhaltliche Kriterien Endprüfung: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Korrektheit, Nachvollziehbarkeit und Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz.</p> <p>Formale Kriterien Endprüfung: Vollständigkeit der Antworten, sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung.</p> <p>Einzel- bzw. Kleingruppenarbeiten und/oder Übungen je nach Vertiefung (immanente Leistungsüberprüfung), 50 %.</p> <p>Inhaltliche Kriterien immanente Leistung: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz, Berücksichtigung der individuellen Kontextvorgaben bei Gruppenarbeiten sowie Sicherheit in Beantwortung von abschließenden Fragen bei Präsentationen.</p> <p>Formale Kriterien immanente Leistung: Einhaltung formaler Vorgaben, sprachliche Differenziertheit und Korrektheit, Eigenständigkeit und Kreativität in der Präsentation der Ergebnisse (falls Präsentation Bestandteil der Prüfung).</p>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>1b People Operations</b>
Nummer & Kurzname	34b PEO40
LV Art/Anwesenheitsform	Wahlpflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	UE
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	4
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ein ausgewähltes Themengebiet der People Operations tiefgehend und aus differenzierten Perspektiven zu erläutern sowie darin enthaltene Methoden anzuwenden und damit selbständig bestimmte Aufgabenbereiche innerhalb der People Operations zu übernehmen,</li> <li>- im vertieften Aufgabengebiet ausgewählte Fragestellungen umfassend einzuschätzen und auf verschiedene organisationale Kontexte zu übertragen,</li> <li>- neue Lösungsansätze und –strategien für spezifische Probleme im vertieften Aufgabengebiet zu finden und bestehende bzw. bekannte Konzepte zu hinterfragen und zu optimieren und</li> <li>- selbständig Entscheidungen im vertieften Aufgabengebiet zu treffen.</li> </ul>
Lehrinhalte	<p>Ausgewählte Themengebiete der People Operations, insbesondere aus den folgenden, aber auch übergreifend denkbar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Administration</li> <li>• Personalverrechnung</li> <li>• People Reporting &amp; Analytics</li> <li>• Arbeits- und Sozialrecht</li> </ul> <p>Beispiele für Vertiefungen, die je nach aktuellen Trends, Schwerpunkten von Lektor:innen und/oder Forschungsprojekten der FH pro Semester ausgetauscht bzw. abgeändert werden können, sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalverrechnung/Vorbereitung auf eine Personalverrechnungsprüfung</li> <li>• Digitalisierung in People Operations (HRIS etc.)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategic Workforce Planning (Predictive Analytics)</li> <li>• Angewandtes Arbeits- und Sozialrecht</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Alternierende Präsenz- & Online-Phasen in Form von Inverted Classrooms (Selbststudienphasen u.a. mit E-Learnings in Einzel- oder Gruppenarbeit), Diskussionen offener Fragen im Plenum, Online-Quizzes zur individuellen Lernerfolgskontrolle oder zur Wiederholung in Präsenzphasen, Kleingruppenarbeiten (z.B. Ausarbeitung einzelner Lehrinhalte und Präsentationen im Plenum). Je nach Vertiefung passende Methoden, z.B. Computer-Simulationen, Online- und Kleingruppen-Übungen bzw. Fallarbeiten in Kleingruppen, schriftliche und mündliche Aufgaben wie bei der Personalverrechnungsprüfung.
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	je nach vertieftem Schwerpunkt, z.B.: von Kettler, B. (Hrsg.) (2016). Strategische Personalplanung: Personalstruktur und Personalbedarf der Zukunft – ein Praxishandbuch. Schäffer-Poeschel
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Grundlagen People Administration, Österreichisches Arbeitsrecht, Grundlagen Personalverrechnung, Österreichisches und Europäisches Sozialrecht, People Reporting & Analytics
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online inkl. Selbststudium im Gruppenformat)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>Abschließende schriftliche Prüfung, 50 % (closed book, offene Fragestellungen &amp; MC-Fragen).</p> <p>Inhaltliche Kriterien Endprüfung: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Korrektheit, Nachvollziehbarkeit und Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz.</p> <p>Formale Kriterien Endprüfung: Vollständigkeit der Antworten, sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung.</p> <p>Einzel- bzw. Kleingruppenarbeiten und/oder Übungen je nach Vertiefung (immanente Leistungsüberprüfung), 50 %.</p> <p>Inhaltliche Kriterien immanente Leistung: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz, Berücksichtigung der individuellen Kontextvorgaben bei Gruppenarbeiten sowie Sicherheit in Beantwortung von abschließenden Fragen bei Präsentationen.</p> <p>Formale Kriterien immanente Leistung: Einhaltung formaler Vorgaben, sprachliche Differenziertheit und Korrektheit, Eigenständigkeit und Kreativität in der Präsentation der Ergebnisse (falls Präsentation Bestandteil der Prüfung).</p>

Modulbeschreibung	
Modultitel	Veränderungsmanagement
Nummer & Kurzname	M20
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	ILV, VO
ECTS Punkte	6
(Ausbildungs-)Semester	4
Vorkenntnisse	M15 Ergonomie & Betriebliches Gesundheitsmanagement
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	M25 New Work

Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Grundlagen erfolgreichen Unternehmenswandels zu erläutern,</li> <li>- Risiken und Chancen betrieblicher Veränderungsprojekte einzuschätzen,</li> <li>- erfolgreich an der Gestaltung von Veränderungsprozessen mitzuwirken,</li> <li>- Analyse und Diagnose-Instrumente zu verstehen und</li> <li>- Instrumente des Unternehmenswandels umzusetzen,</li> <li>- die Unternehmens-, gesellschafts-, Wertpapier-, Wettbewerbs- und immaterialgüterrechtliche Bedeutsamkeit von HR-Tätigkeiten (z. B. HR-Analytics, HR-Marketing, HR-Controlling, HR-Risk-Management oder i. Z. m. Compensation &amp; Benefits) zu beurteilen,</li> <li>- Vertragsklauseln über Dienstleistungen und Werknutzungsrechte auszuarbeiten,</li> <li>- Sozialplanverhandlungen bei Betriebsänderungen zu führen und bei allen wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechten der Belegschaft mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten und</li> <li>- Betriebsübergänge und Umstrukturierungen in arbeitsvertrags- und betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht beratend zu begleiten</li> </ul>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Veränderungsmanagement</b>
Nummer & Kurzname	35 AENDM40
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	ILV
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	4
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Grundlagen erfolgreichen Unternehmenswandels zu erläutern,</li> <li>- Risiken und Chancen betrieblicher Veränderungsprojekte einzuschätzen,</li> <li>- erfolgreich an der Gestaltung von Veränderungsprozessen mitzuwirken,</li> <li>- Analyse und Diagnose-Instrumente zu verstehen und</li> <li>- Instrumente des Unternehmenswandels umzusetzen.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen erfolgreichen Unternehmenswandels</li> <li>• Risiko- und Chancenmanagement</li> <li>• Analyse und Diagnose Instrumente</li> <li>• Instrumente für die Implementierung und Umsetzung.</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Theoretischer Input, Gruppenübungen, Projektarbeiten mit abschließenden Präsentationen, Einzel- und Gruppenreflexionen.
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Vahs, D., & Weiand, A. (2020). Workbook Change Management (3. Auflage). Schäffer-Poeschel.
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	keine
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	LV-immanente Leistungsbeurteilung (100 %): Bearbeitung der Fallstudie in Gruppen und Präsentation der Ergebnisse (80 % Gruppenbeurteilung), individuelle Reflexionsarbeit (20 % individuelle Beurteilung). Beurteilungskriterien:

	Inhaltliche Kriterien: Grad der Erfassung der Fragestellung, Grad der Innovation der Ergebnisse. Formale Kriterien: Inhaltliche und formale Ausgestaltung der Gruppenpräsentation; Eigenständigkeit und Innovation der individuellen Reflexionsarbeit.
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Wirtschaftsprivatrecht 2</b>
Nummer & Kurzname	36 WIPR40
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	VO
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	4
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Unternehmens-, gesellschafts-, Wertpapier-, Wettbewerbs- und immaterialgüterrechtliche Bedeutsamkeit von HR-Tätigkeiten (z. B. HR-Analytics, HR-Marketing, HR-Controlling, HR-Risk-Management oder i. Z. m. Compensation &amp; Benefits) zu beurteilen,</li> <li>- Vertragsklauseln über Diensterfindungen und Werknutzungsrechte auszuarbeiten,</li> <li>- Sozialplanverhandlungen bei Betriebsänderungen zu führen und bei allen wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechten der Belegschaft mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten und</li> <li>- Betriebsübergänge und Umstrukturierungen in arbeitsvertrags- und betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht beratend zu begleiten.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundzüge des Unternehmensrechts</li> <li>• Grundzüge des Gesellschaftsrechts</li> <li>• Grundzüge des Wertpapierrechts</li> <li>• Grundzüge des Wettbewerbsrechts</li> <li>• Grundzüge des Immaterialgüterrechts</li> <li>• Grundzüge des Restrukturierungs- und des Insolvenzrechts</li> <li>• Grundzüge des zivil-/handels- und arbeitsgerichtlichen Verfahrens</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Impulsvorträge, Inverted Classroom.
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Grünwald, A., Hauser, W. & Pasrucker, C. (2019). Privates Wirtschaftsrecht (7. Auflage). Verlag Österreich. // Maier, P. (2019). Restrukturierungen und Arbeitsrecht. Manz. // Reissner, G. & Neumayr, M. (Hrsg.) (2019). Zeller Handbuch Arbeitsvertragsklauseln (2. Auflage). Manz
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Wirtschaftsprivatrecht 1
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)

Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Endprüfung (100 %), Kodex (gebundene Gesetzesausgabe) gestattet. Inhaltliche Kriterien: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz. Formale Kriterien: Vollständigkeit der Antworten, sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung.
---	---

<b>Modulbeschreibung</b>	
<b>Modultitel</b>	<b>People Consulting</b>
Nummer & Kurzname	M21
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	ILV
ECTS Punkte	6
(Ausbildungs-)Semester	4
Vorkenntnisse	M16 People Business Partnership
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	M26 Projektseminar
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage, <ul style="list-style-type: none"> <li>- anhand fundierter Kenntnisse in der systemischen Organisationsberatung aktiv lösungsorientierte Interventionstechniken einzusetzen,</li> <li>- Auslöser, Ursachen und Gesetzmäßigkeiten von Konflikten aus systemischer Sicht zu erkennen und</li> <li>- Strategien zu entwickeln, um im problemorientierten Arbeitsumfeld sowohl mit inneren Spannungen fertig zu werden als auch in Auseinandersetzungen einzeln oder in Teams kreative Problemlösungen zu finden,</li> <li>- professionelle Beratungsprozesse zu planen,</li> <li>- dabei unterschiedliche Beratungsansätze zu berücksichtigen,</li> <li>- Fach- und Prozessberatung zu unterscheiden,</li> <li>- Praktiken und Methodiken die Beratungsprozesse erfolgreich machen, anzuwenden und</li> <li>- die Erfolgsfaktoren von IT-Implementierungen zu berücksichtigen.</li> </ul>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Systemische Beratung</b>
Nummer & Kurzname	37 SYSTB40
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	ILV
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	4
LV-Sprache	Deutsch



Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, <ul style="list-style-type: none"> <li>- anhand fundierter Kenntnisse in der systemischen Organisationsberatung aktiv lösungsorientierte Interventionstechniken einzusetzen,</li> <li>- Auslöser, Ursachen und Gesetzmäßigkeiten von Konflikten aus systemischer Sicht zu erkennen und</li> <li>- Strategien zu entwickeln, um im problemorientierten Arbeitsumfeld sowohl mit inneren Spannungen fertig zu werden als auch in Auseinandersetzungen einzeln oder in Teams kreative Problemlösungen zu finden.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Basismodelle der Interventionstechnik aus systemischer Sicht</li> <li>• Berater/Klienten-System</li> <li>• Gesprächssteuernde Fragetechniken, Hypothesenbildung, Ressourcenmobilisation</li> <li>• Persönliches Rollenverhalten und Auseinandersetzung mit eigenen Kontaktqualitäten</li> <li>• Analyse konkreter betrieblicher Alltagssituationen und Anwendung sowie Analyse der eingesetzten Interventionstechniken</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Theoretischer Input, systemische Übungen, Rollenspiele, Gruppenübungen.
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Königswieser, R., Hillebrand, M. & Ortner, J. (2005), Einführung in die systemische Organisationsberatung (2. Auflage). Klett-Cotta.
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	keine
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	LV-immanente Leistungsbeurteilung (100 %): Bearbeitung der Fallstudie in Gruppen und Präsentation der Ergebnisse (80 % Gruppenbeurteilung), individuelle Reflexionsarbeit (20 % individuelle Beurteilung). Beurteilungskriterien: Inhaltliche Kriterien: Grad der Erfassung der Fragestellung, Grad der Innovation der Ergebnisse. Formale Kriterien: Inhaltliche und formale Ausgestaltung der Gruppenpräsentation; Eigenständigkeit und Innovation der individuellen Reflexionsarbeit.
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>People Processes &amp; IT</b>
Nummer & Kurzname	38 PPIT40
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	ILV
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	4
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, <ul style="list-style-type: none"> <li>- professionelle Beratungsprozesse zu planen,</li> <li>- dabei unterschiedliche Beratungsansätze zu berücksichtigen,</li> <li>- Fach- und Prozessberatung zu unterscheiden,</li> <li>- Praktiken und Methodiken die Beratungsprozesse erfolgreich machen, anzuwenden und</li> <li>- die Erfolgsfaktoren von IT-Implementierungen zu berücksichtigen.</li> </ul>

Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhalte professioneller Beratung</li> <li>• Unterschiedliche Beratungsansätze</li> <li>• Beratungsprozess planen und gestalten</li> <li>• Methoden und Praktiken erfolgreicher Beratungsprojekte</li> <li>• Ablauf und Inhalt von Beratungsgesprächen</li> <li>• IT-Implementierungen</li> <li>• Fach- versus Prozessberatung</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Theoretische Inputs, gruppendynamische Übungen, Rollenspiele zu Beratungen, Gruppenarbeiten.
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Titscher, S., (2022). Entscheidungen: umsetzen: Organisatorische, soziale und persönliche Bedingungen für Erfolg. Facultas
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Keine
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>LV-immanente Leistungsbeurteilung (100 %): Bearbeitung der Fallstudie in Gruppen und Präsentation der Ergebnisse (80 % Gruppenbeurteilung), individuelle Reflexionsarbeit (20 % individuelle Beurteilung).</p> <p>Beurteilungskriterien:</p> <p>Inhaltliche Kriterien: Grad der Erfassung der Fragestellung, Grad der Innovation der Ergebnisse.</p> <p>Formale Kriterien: Inhaltliche und formale Ausgestaltung der Gruppenpräsentation; Eigenständigkeit und Innovation der individuellen Reflexionsarbeit.</p>

Modulbeschreibung	
<b>Modultitel</b>	<b>Kommunikation &amp; Arbeitstechniken 4</b>
Nummer & Kurzname	M22
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	UE
ECTS Punkte	3
(Ausbildungs-)Semester	4
Vorkenntnisse	M17 Kommunikation & Arbeitstechniken 3
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	M27 Kommunikation im internationalen Umfeld
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- englische Verhandlungen vorzubereiten, durchzuführen und nachzubereiten,</li> <li>- englischsprachiger Meeting- und Verhandlungsterminologie einzusetzen und</li> <li>- Verhandlungsstrategien zu entwickeln unter der Berücksichtigung interkultureller Aspekte im Zusammenhang mit internationalen Projekten.</li> </ul>
Lehrveranstaltungsbeschreibung	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Negotiations</b>
Nummer & Kurzname	39 NEGO40
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	UE

ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	4
LV-Sprache	Englisch
Lernergebnisse	After successful completion of this course, students are able to <ul style="list-style-type: none"> <li>- prepare, conduct and follow up English negotiations,</li> <li>- use English meeting and negotiation terminology,</li> <li>- develop negotiation strategies considering intercultural aspects in the context of international projects.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparing, conducting and following up on English-speaking negotiation meetings,</li> <li>• Developing English-speaking meeting and negotiation terminology</li> <li>• Development of negotiation strategies - basic and advanced knowledge (considering intercultural aspects), especially for international projects.</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Vortrag durch Lektor:innen, Blended Learning gesamt und in Kleingruppen, Ausarbeitung und Präsentation der Gruppenarbeiten, selbstorganisiertes Lernen.
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Keine
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Meetings & Presentations, Konfliktmanagement
Art der Vermittlung	Blended learning (on-site and online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Final oral exam, participation, homework

Modulbeschreibung	
Modultitel	Quantitative Methoden
Nummer & Kurzname	M23
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	UE, ILV
ECTS Punkte	6
(Ausbildungs-)Semester	4
Vorkenntnisse	M06 Wissenschaftliches Arbeit und Schreiben
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	M28 Wahlpflicht Methoden
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Grundlagen quantitativer Forschungsmethoden zu verstehen,</li> <li>- Forschungsfragen und Hypothesen zu entwickeln,</li> <li>- quantitative Forschungsdesigns auszuwählen,</li> <li>- Daten zu erheben und zu analysieren,</li> <li>- Ergebnisse zu interpretieren und zu kommunizieren,</li> <li>- die Güte von quantitativer Forschung zu bewerten und</li> <li>- die ethischen Aspekte bei der Durchführung quantitativer Forschung zu berücksichtigen,</li> <li>- den Zyklus der datenbasierten Entscheidungsfindung zu erklären (Fragestellung, Planung, Datenerhebung, Datenanalyse, Interpretation, Entscheidungsfindung und -kommunikation),</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grundbegriffe der Statistik wie Variablen, Population, Stichprobe, Mittelwert, Standardabweichung und Korrelation zu erläutern,</li> <li>- Daten richtig zu erfassen und zu organisieren, um sie für statistische Analysen vorzubereiten,</li> <li>- Datenquellen zu identifizieren und die Qualität der Daten zu bewerten,</li> <li>- geeignete statistische Methoden für die Analyse von (Personalmanagement-)Daten zu verstehen,</li> <li>- deskriptive Statistik anzuwenden, um Daten zusammenzufassen und zu interpretieren,</li> <li>- Inferenzstatistik zu nutzen, um Schlussfolgerungen von einer Stichprobe auf die Gesamtpopulation zu ziehen,</li> <li>- statistische Software wie SPSS oder Excel für Datenanalyse und statistische Berechnungen zu verwenden,</li> <li>- statistische Ergebnisse kritisch zu bewerten und ihre Relevanz (für personalbezogene Fragestellungen) zu beurteilen,</li> <li>- statistische Ergebnisse klar und verständlich zu interpretieren und ihre Auswirkungen auf das Personalmanagement zu analysieren und</li> <li>- statistische Analysen auf reale Personalmanagement-Daten anzuwenden, um Fragestellungen und Hypothesen zu untersuchen.</li> </ul>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Quantitative Methoden</b>
Nummer & Kurzname	40 QUANT40
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	UE
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	4
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Grundlagen quantitativer Forschungsmethoden zu verstehen,</li> <li>- Forschungsfragen und Hypothesen zu entwickeln,</li> <li>- quantitative Forschungsdesigns auszuwählen,</li> <li>- Daten zu erheben und zu analysieren,</li> <li>- Ergebnisse zu interpretieren und zu kommunizieren,</li> <li>- die Güte von quantitativer Forschung zu bewerten und</li> <li>- die ethischen Aspekte bei der Durchführung quantitativer Forschung zu berücksichtigen.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definition und Merkmale quantitativer Forschung sowie Vor- und Nachteile quantitativer Forschungsmethoden</li> <li>• Forschungsfragen und Hypothesen entwickeln</li> <li>• Quantitative Forschungsdesigns: experimentelle Studien und deren Durchführung, Querschnittstudien, Längsschnittstudien und deren Anwendungsbereiche</li> <li>• Auswahl geeigneter Methoden zur Datenerhebung in der quantitativen Forschung (z. B. Umfragen, Tests, Beobachtungen) und Fragebogenkonstruktion</li> <li>• Datenanalyse - Effiziente Erfassung, Organisation und Verarbeitung von Daten, Anwendung statistischer Analysetechniken zur Auswertung quantitativer Daten (z. B. Regressionsanalysen, t-Tests, ANOVA)</li> <li>• Ergebnisinterpretation und -kommunikation</li> </ul>

Lehr- und Lernformen	Theoretischer Input mittels Microlearning Sequenzen im Selbststudium, Online-Quiz und Diskussion in Online-Foren als formative Bewertung während der Selbstlernphasen, Gruppenarbeiten und interaktives Üben an Datensätzen in face-to-face Einheiten
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Richter, L., Paier, D., & Reiger, H. (2021). Quantitative Sozialforschung: eine Einführung (2., völlig überarbeitete und erweiterte Auflage.). Facultas
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Immanente Leistungsbeurteilung: Aufgabenportfolio (Übungen, deren Ergebnis verschriftlicht abgegeben wird, praktische Übungen am PC, kleiner Abschlussbericht zur Auswertung), Zwischentests. Inhaltliche Kriterien: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz. Formale Kriterien: Vollständigkeit der Antworten, sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung.
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Statistik &amp; Datenkompetenz</b>
Nummer & Kurzname	41 STAT40
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	ILV
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	4
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, <ul style="list-style-type: none"> <li>- den Zyklus der datenbasierten Entscheidungsfindung zu erklären (Fragestellung, Planung, Datenerhebung, Datenanalyse, Interpretation, Entscheidungsfindung und -kommunikation),</li> <li>- Grundbegriffe der Statistik wie Variablen, Population, Stichprobe, Mittelwert, Standardabweichung und Korrelation zu erläutern,</li> <li>- Daten richtig zu erfassen und zu organisieren, um sie für statistische Analysen vorzubereiten,</li> <li>- Datenquellen zu identifizieren und die Qualität der Daten zu bewerten,</li> <li>- geeignete statistische Methoden für die Analyse von (Personalmanagement-)Daten zu verstehen,</li> <li>- deskriptive Statistik anzuwenden, um Daten zu summarisieren und zu interpretieren,</li> <li>- Inferenzstatistik zu nutzen, um Schlussfolgerungen von einer Stichprobe auf die Gesamtpopulation zu ziehen,</li> <li>- statistische Software wie SPSS oder Excel für Datenanalyse und statistische Berechnungen zu verwenden,</li> <li>- statistische Ergebnisse kritisch zu bewerten und ihre Relevanz (für personalbezogene Fragestellungen) zu beurteilen,</li> <li>- statistische Ergebnisse klar und verständlich zu interpretieren und ihre Auswirkungen auf das Personalmanagement zu analysieren und</li> <li>- statistische Analysen auf reale Personalmanagement-Daten anzuwenden, um Fragestellungen und Hypothesen zu untersuchen.</li> </ul>

Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundbegriffe der Statistik wie Variablen, Population, Stichprobe, Lage-/Streuungs-/Konzentrationsmaße, Korrelation</li> <li>• Inferenzstatistik</li> <li>• Datenquellen, Datengüte und Datenkritik</li> <li>• Datenmanagement und -organisation</li> <li>• Datenschutz, Datensicherheit</li> <li>• Ethik und „Analytical Fairness“ als Grundhaltung</li> <li>• Analyseverfahren</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Vortrag durch Lektor:innen, Blended Learning gesamt und in Kleingruppen, Ausarbeitung und Präsentation der Gruppenarbeiten, selbstorganisiertes Lernen
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	<p>Auer, E. &amp; Landers, R. (2020). Creating Data-Driven HR Insights: Data Science in HRM. In T. Bondarouk &amp; S. Fisher (Ed.), Encyclopedia of Electronic HRM (pp. 270-275). De Gruyter Oldenbourg.  <a href="https://doi.org/10.1515/9783110633702-041">https://doi.org/10.1515/9783110633702-041</a> //</p> <p>Lang, M. (Hrsg.) (2023). Datenkompetenz. Carl Hanser Verlag. //</p> <p>Richter, L., Paier, D., &amp; Reiger, H. (2021). Quantitative Sozialforschung: eine Einführung (2., völlig überarbeitete und erweiterte Auflage.). Facultas</p>
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>Schriftliche Endprüfung (70 %): offene Fragestellungen, Berechnungen  Immanente Leistungsbeurteilung (30 %): Einzel- und Gruppenarbeit und Präsentation inklusive bewerteter Teilprüfungen, aktiver Beitrag während der Lehrveranstaltungen.  Inhaltliche Kriterien: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz.  Formale Kriterien: Vollständigkeit der Antworten, sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung.</p>

Modulbeschreibung	
<b>Modultitel</b>	<b>People Practices 4</b>
Nummer & Kurzname	M24
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	ILV
ECTS Punkte	6
(Ausbildungs-)Semester	5
Vorkenntnisse	M18 People Practices 3
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	-
Lernergebnisse	<p>After successful completion of this module, students are able to</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- explain the term talent management and differentiate its target groups with regards to the organizational strategy,</li> <li>- compare different methods and tools that help organizations classify their employees in order to set up a talent strategy, critically reflect on gender &amp; diversity aspects related to an organizational talent management system,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- analyse employees and identify their talent, competences, and potential,</li> <li>- demonstrate the importance of competence models in an organization, give examples for their application along the employee lifecycle and apply them in different people practices (e.g. recruitment),</li> <li>- describe potential measures (e.g. career paths) to develop and retain talents and choose suitable ones according to the organizational talent strategy; evaluate possibilities of digitization in talent management (e.g. career platforms based on AI),</li> <li>- explain the term retention management as well as employee turnover and differentiate types of turnover to understand which ones are to avoid,</li> <li>- calculate employee turnover and give further examples for measures of employee retention based on various factors that influence it and</li> <li>- conclude potential reasons for low retention and develop interventions along the employee lifecycle,</li> <li>- explain the term performance management and its significance for People &amp; Culture Management as well as organizational success,</li> <li>- identify and analyse the key activities and roles in performance management as well as critical factors for an effective performance management system,</li> <li>- compare different methods for measuring performance as well as variations of elements within a performance management system and choose appropriate instruments and tools to develop a performance management cycle suitable for a specific type of organization,</li> <li>- give examples on digitization of performance management and evaluate performance management (and feedback) tools for a specific organizational purpose,</li> <li>- demonstrate the importance of rewards, specifically compensation and benefits, for People &amp; Culture and its link with performance management,</li> <li>- contrast different reward systems, illustrate their most common instruments (types of salaries and non-salary incentives) and weigh the options in the light of a specific organizational context,</li> <li>- create conditions for a fair and transparent rewards system based on systematic job descriptions and salary bands as well as basic salaries and performance-based salary elements, for employees as well as executives and</li> <li>- consider the inclusion of sustainable (“green”) benefits in a total rewards system, take into consideration international differences in benefits and critically reflect on gender &amp; diversity issues such as the gender pay gap.</li> </ul>
--	---

Lehrveranstaltungsbeschreibung	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Talent &amp; Retention Management</b>
Nummer & Kurzname	42 TAREM50
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	ILV
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	5
LV-Sprache	Englisch
Lernergebnisse	<p>After successful completion of this course, students are able to</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- explain the term talent management and differentiate its target groups with regards to the organizational strategy,</li> <li>- compare different methods and tools that help organizations classify their employees in order to set up a talent strategy, critically reflect on gender &amp; diversity aspects related to an organizational talent management system,</li> <li>- analyse employees and identify their talent, competences, and potential,</li> <li>- demonstrate the importance of competence models in an organization, give examples for their application along the employee lifecycle and apply them in different people practices (e.g. recruitment),</li> <li>- describe potential measures (e.g. career paths) to develop and retain talents and choose suitable ones according to the organizational talent strategy; evaluate possibilities of digitization in talent management (e.g. career platforms based on AI),</li> <li>- explain the term retention management as well as employee turnover and differentiate types of turnover to understand which ones are to avoid,</li> <li>- calculate employee turnover and give further examples for measures of employee retention based on various factors that influence it and</li> <li>- conclude potential reasons for low retention and develop interventions along the employee lifecycle.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definition of competence &amp; talent management and their significance for People &amp; Culture Management</li> <li>• Identification of talent (measurement of talent, competences, potential; performance will be handled separately in course PERE)</li> <li>• Core elements for designing a talent management strategy (especially development, retention, placement – attraction in 2nd semester People Practices)</li> <li>• Measures to develop and retain talent (e.g. career paths, international assignments, leadership development)</li> <li>• Digital tools and platforms for automated and optimized talent management</li> <li>• Competence model, competence catalogue and competences (professional, methodological, social, personal competences)</li> <li>• Role catalogue and role profiles</li> <li>• Competence diagnosis and competence development plan</li> <li>• Definition of retention management and employee turnover</li> <li>• Measurement of employee retention and the influencing factors (e.g. different aspects of commitment)</li> <li>• Interventions of retention management</li> </ul>



Lehr- und Lernformen	Blended learning (online and presence teaching, inverted classroom with e-learnings for self-study), single and group activities for self-study (e.g. set up of a competence-based interview, role plays), guest lecture, e.g. about an exemplary talent management strategy or the implementation of a talent management tool, online quizzes during self-study phases for individual learning success checks or during presence phases as repetition.
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Mohapatra, M. & Dhir, S. (2021). Talent Management: A Contemporary Perspective. SAGE. // Collings, D.G. et al. (2019). The Oxford Handbook of Talent Management. Oxford University Press. // Cascio, W.F. & Aguinis, H. (2018). Applied Psychology in Talent Management. SAGE. // Hom, P.W. (2019). Employee Retention and Turnover: Why Employees Stay or Leave. Routledge. // Kaye, B. & Jordan-Evans, S. (2021). Love 'Em or Lose 'Em, Sixth Edition: Getting Good People to Stay, Berrett-Koehler Publishers.
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Einführung zu People Management & Employee Lifecycle
Art der Vermittlung	Blended learning (on-site and online incl. self-study in group format)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Written final examination (55 %, open questions, open book). Content criteria of the final examination: degree of problem identification and problem characterization, correctness and complexity of the solutions with regards to technical and methodological competence. Formal criteria of the final examination: completeness of the answers, linguistic differentiation and independence of the presentation of results. Immanent assessment of learning outcomes (45 %, e.g. in the form of intermediate tests, small group work/problem-based learning for creation of a competence model and possibilities of its application). Content criteria immanent assessment: degree of problem identification and problem characterization, correctness and complexity of solutions in terms of technical and methodological competence, consideration of the individual case study context and confidence in answering concluding questions. Formal criteria immanent assessment: compliance with formal requirements, linguistic differentiation and correctness, independence and creativity in the presentation (if used for the assessment).
Lehrveranstaltungsbeschreibung	
Titel der Lehrveranstaltung	Performance & Rewards
Nummer & Kurzname	43 PERE50
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	ILV
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	5
LV-Sprache	Englisch

Lernergebnisse	<p>After successful completion of this course, students are able to:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- explain the term performance management and its significance for People &amp; Culture Management as well as organizational success,</li> <li>- identify and analyse the key activities and roles in performance management as well as critical factors for an effective performance management system,</li> <li>- compare different methods for measuring performance as well as variations of elements within a performance management system and choose appropriate instruments and tools to develop a performance management cycle suitable for a specific type of organization,</li> <li>- give examples on digitization of performance management and evaluate performance management (and feedback) tools for a specific organizational purpose,</li> <li>- demonstrate the importance of rewards, specifically compensation and benefits, for People &amp; Culture and its link with performance management,</li> <li>- contrast different reward systems, illustrate their most common instruments (types of salaries and non-salary incentives) and weigh the options in the light of a specific organizational context,</li> <li>- create conditions for a fair and transparent rewards system based on systematic job descriptions and salary bands as well as basic salaries and performance-based salary elements, for employees as well as executives and</li> <li>- consider the inclusion of sustainable (“green”) benefits in a total rewards system, take into consideration international differences in benefits and critically reflect on gender &amp; diversity issues such as the gender pay gap.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definition of performance management as well as total rewards and their significance for People &amp; Culture Management</li> <li>• Elements, roles and outcomes within a performance management system (e.g. performance appraisal, feedback talks, personal development plans)</li> <li>• Varieties of setting up a performance management system and cycle in an organization (traditional vs. agile approaches)</li> <li>• Instruments and methods (e.g. goal-setting, behavioural performance measurement), including digital tools, of performance management</li> <li>• Compensation structures and varieties of total rewards systems</li> <li>• Systematic approaches to a fair and transparent rewards systems (e.g. job descriptions, job families, salary bands for basic salaries and different types of performance-based salaries)</li> <li>• Sustainability in compensation &amp; benefits (e.g. eMobility) and international differences in compensation strategies</li> <li>• Gender &amp; diversity as well as ethical aspects of compensation &amp; benefits (e.g. gender pay gap)</li> <li>• Executive compensation</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	<p>Blended learning (online and presence teaching, inverted classroom with e-learnings for self-study), single and group activities for self-study (e.g. calculations of salary bands, set-up of a guideline for feedback talks, research of performance management tools), guest lecture, e.g. about the implementation of a performance management process, online quizzes during self-study phases for individual learning success checks or during presence phases as repetition, discussion of open questions</p>

Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	<p>Armstrong, M. (2022). Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Performance Leadership. (7<sup>th</sup> Edition). Kogan Page //</p> <p>Ashdown, L. (2018). Performance Management: A Practical Introduction (HR Fundamentals, Band 16) (3<sup>rd</sup> edition). Kogan Page //</p> <p>Greene, R.J. (2018). Rewarding Performance: Guiding Principles; Custom Strategies (2<sup>nd</sup> edition). Routledge //</p> <p>Cafaro, D. (2021). The WorldatWork Handbook of Total Rewards: A Comprehensive Guide to Compensation, Benefits, HR &amp; Employee Engagement (2<sup>nd</sup> edition). Wiley //</p> <p>Redmann, B. (2022). Vergütungssysteme gestalten: agil, rechtssicher und nicht-monetär: Unternehmen stärken und Mitarbeiter binden (2. Auflage). Haufe.</p>
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Einführung zu People Management & Employee Lifecycle
Art der Vermittlung	Blended learning (on-site and online incl. self-study in group format)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>Written final examination (55 %, open questions, open book).  Content criteria of the final examination: degree of problem identification and problem characterization, correctness and complexity of the solutions with regards to technical and methodological competence.  Formal criteria of the final examination: completeness of the answers, linguistic differentiation and independence of the presentation of results.  Immanent assessment of learning outcomes (45 %, e.g. in the form of intermediate tests, small group work/problem-based learning for research &amp; choice of a performance management tool or set up of a basic performance management cycle).</p> <p>Content criteria immanent assessment: degree of problem identification and problem characterization, correctness and complexity of solutions in terms of technical and methodological competence, consideration of the individual case study context and confidence in answering concluding questions.  Formal criteria immanent assessment: compliance with formal requirements, linguistic differentiation and correctness, independence and creativity in the presentation (if used for the assessment).</p>

Modulbeschreibung	
Modultitel	New Work
Nummer & Kurzname	M25
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	VO, UE
ECTS Punkte	6
(Ausbildungs-)Semester	5
Vorkenntnisse	M20 Veränderungsmanagement
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	-
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aktuelle Herausforderungen der Arbeitswelt sowie die zugrundeliegenden Triebkräfte und Megatrends (Digitalisierung, Globalisierung, Individualisierung, Wertewandel etc.) aus Sicht Arbeitgebender sowie Arbeitnehmender zu beschreiben,</li> <li>- die Auswirkungen dieser Herausforderungen für Organisationen sowie für unterschiedliche Betroffenengruppen und Individuen zu</li> </ul>

	<p>beschreiben und in Ansätzen Handlungsempfehlungen zum Umgang zu erarbeiten,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- konkrete Konzepte für neue Formen der Arbeit zu benennen, in Ansätzen zu entwickeln und dabei insbesondere die Besonderheiten unterschiedlicher Branchen zu identifizieren,</li> <li>- neue Ideen und Konzepte zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort oder dem Umgang mit soziodemographischen Veränderungen kritisch zu beurteilen und</li> <li>- Gelerntes in ihren Arbeits- und Studienalltag zu integrieren,</li> <li>- wesentliche agile Werkzeuge und Methoden für den Einsatz in der Praxis zu benennen und anzuwenden,</li> <li>- agile Werkzeuge und Methoden entsprechend den individuellen Bedürfnissen einer Situation auszuwählen und diese Auswahl zu begründen</li> <li>- agile Werkzeuge und Methoden effektiv einzusetzen und Ergebnisse zu präsentieren,</li> <li>- die Auswirkungen und Folgen des Einsatzes bestimmter Werkzeuge und Methoden für betroffene Gruppen abzuschätzen und mögliche Handlungsmaßnahmen abzuleiten, die einen ethischen, sozialverträglichen und gender-/diversity-sensiblen Einsatz ermöglichen,</li> <li>- den Einsatz von agilen Werkzeugen zu evaluieren und damit für einen möglichen zukünftigen Einsatz zu reorganisieren und</li> <li>- den Nutzen und die Einsatzmöglichkeiten von agilen Schlüsselwerkzeugen im Arbeitsalltag zu bewerten.</li> </ul>
--	--

#### Lehrveranstaltungsbeschreibung

Titel der Lehrveranstaltung	Neue Arbeitswelten
Nummer & Kurzname	44 NAW50
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	VO
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	5
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aktuelle Herausforderungen der Arbeitswelt sowie die zugrundeliegenden Triebkräfte und Megatrends (Digitalisierung, Globalisierung, Individualisierung, Wertewandel etc.) aus Sicht Arbeitgebender sowie Arbeitnehmender zu beschreiben,</li> <li>- die Auswirkungen dieser Herausforderungen für Organisationen sowie für unterschiedliche Betroffenen Gruppen und Individuen zu beschreiben und in Ansätzen Handlungsempfehlungen zum Umgang zu erarbeiten,</li> <li>- konkrete Konzepte für neue Formen der Arbeit zu benennen, in Ansätzen zu entwickeln und dabei insbesondere die Besonderheiten unterschiedlicher Branchen zu identifizieren,</li> <li>- neue Ideen und Konzepte zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort oder dem Umgang mit soziodemographischen Veränderungen kritisch zu beurteilen und</li> <li>- Gelerntes in ihren Arbeits- und Studienalltag zu integrieren.</li> </ul>

Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neue Arbeitswelten aus Perspektive von drei Ebenen: 1) Makroebene (Triebkräfte, Megatrends), 2) Mesoebene = Organisationsebene (z.B. neue Arbeitsmodelle), 3) Mikroebene = Individualebene (z.B. Intensivierung, Entgrenzung).</li> <li>• Unterschiedlicher Modelle zur Definition von Herausforderungen der modernen Arbeitswelt in Kombination mit Fallarbeit</li> <li>• Moderne Organisations- sowie Führungskonzepte</li> <li>• Besichtigung eines neuen Büro- und/oder Arbeitskonzepts, das die Besonderheiten der neuen Arbeitswelt berücksichtigt</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Vortrag, Gastvorträge, Inverted Classroom mittels Leseaufträgen und anschließender Gruppendiskussion und -reflexion, individuelle Reflexionsaufgaben.
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	<p>Höf-Bausenwein, H. (2020). Arbeitswelten transformieren – inkl. Arbeitshilfen online: Dynamischer Wandel durch neue Methoden (1. Auflage). Haufe-Lexware. //</p> <p>Hermeier, B., Heupel, T., &amp; Fichtner-Rosada, S. (2019). Arbeitswelten der Zukunft: Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert (1. Auflage). Springer Gabler. //</p> <p>Meier, G., Engels, G., &amp; Steffen, E. (2020). Handbuch Gestaltung digitaler und vernetzter Arbeitswelten (1. Auflage). Springer. //</p> <p>Klaffke, M. (2016). Arbeitsplatz der Zukunft: Gestaltungsansätze und Good-Practice-Beispiele (1. Auflage). Springer Gabler. //</p> <p>Werther, S., Bruckner, L. (2018). Arbeit 4.0 aktiv gestalten: die Zukunft der Arbeit zwischen Agilität, People Analytics und Digitalisierung (1. Auflage). Springer. //</p> <p>Boes, A., Kämpf, T., Langes, B., &amp; Lühr, T. (2018). „Lean“ und „agil“ im Büro: Neue Organisationskonzepte in der digitalen Transformation und ihre Folgen für die Angestellten (1. Auflage). transcript. //</p> <p>Stroh, D. (2021). Mythos Agilität. Wie New Work wirklich gelingt (1. Auflage). Schäffer-Poeschel.</p>
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Grundlagen der Arbeitsgestaltung, Grundlagen Organisationslehre, Basics of Work & Organisational Psychology, Grundlagen Arbeits- und Organisationssoziologie, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Ergonomie & Sicherheitstechnik, Veränderungsmanagement, Wirtschaftsprivatrecht 2
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Endprüfung (100 %): Anwendungsfragen, open book. Beurteilungskriterien: Vollständigkeit und Korrektheit der Antworten, Eigenständigkeit der Inhalte in Bezug auf die Anwendung der in der LV behandelten Konzepte auf konkrete Praxiskontexte.
Lehrveranstaltungsbeschreibung	
Titel der Lehrveranstaltung	<b>Agile Tools</b>
Nummer & Kurzname	45 AGIL50
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	UE
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	5
LV-Sprache	Englisch

Lernergebnisse	<p>After successful completion of this course, students will be able to</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- name and apply essential agile tools and methods for use in practice,</li> <li>- select agile tools and methods according to the individual needs of a situation and justify this selection,</li> <li>- use agile tools and methods effectively and present results,</li> <li>- assess the effects and consequences of the use of certain tools and methods for affected groups and to derive possible measures for action that enable ethical, socially acceptable and gender/diversity sensitive use,</li> <li>- evaluate the use of agile tools and thus reorganise them for possible future use and</li> <li>- assess the benefits and possible uses of key agile tools in everyday work.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduction and application of Design Thinking methods such as Business Model Canvas, Personas and Story Mapping</li> <li>• Introduction and application of Human Centered Design principles</li> <li>• Overview and application of hybrid collaboration tools</li> <li>• Introduction and application of retrospectives</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Blended learning (on-site & online, guest lectures), application of tools for virtual and hybrid collaboration in group work, group discussions and reflection, individual reflection assignments
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	<p>Nowotny, V. &amp; Schaaf, A. (2017). Agile Tools, agile Praktiken: Agiles Arbeiten 4.0. Valentin Nowotny. //</p> <p>Lippold, D. (2020). Die 75 wichtigsten Management- und Beratungstools: von der BCG Matrix zu den agilen Tools. De Gruyter Oldenbourg. //</p> <p>Project Management Institute (2017). Agile practice guide (1st edition). Project Management Institute. //</p> <p>Burrows, M. (2015). Kanban: verstehen, einführen, anwenden (1. Auflage). d-punkt.</p>
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Grundlagen der Arbeitsgestaltung, Grundlagen Organisationslehre, Basics of Work & Organisational Psychology, Grundlagen Arbeits- und Organisationssoziologie, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Ergonomie & Sicherheitstechnik, Veränderungsmanagement, Wirtschaftsprivatrecht 2
Art der Vermittlung	Blended learning (on-site and online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>Application of selected virtual and hybrid collaboration tools to work on a question (e.g. on the use of agile tools) within the framework of a group work &amp; presentation of the results (70 %); written individual reflection on the possible integration of the findings into one's own everyday study and professional life (30 %).</p> <p>Assessment criteria: degree of complexity of the application of selected agile tools, content and formal design of the group presentation (group assessment), independence and reflectiveness in relation to the application possibilities within the framework of the individual reflection work (individual assessment).</p>

Modulbeschreibung	
<b>Modultitel</b>	<b>Projektseminar</b>
Nummer & Kurzname	M26
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	PS
ECTS Punkte	4

(Ausbildungs-)Semester	5
Vorkenntnisse	M21 People Consulting
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	-
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- reale, People-bezogene Fragestellungen in einem Unternehmenskontext zu analysieren, unter Berücksichtigung von unterschiedlichen Perspektiven zu evaluieren und zu bearbeiten,</li> <li>- ihr bereits erworbenes Wissen im Bereich People &amp; Culture praxisorientiert zur Lösung der Fragestellungen anzuwenden,</li> <li>- effektiv mit Vertreter:innen eines Partnerunternehmens zusammen zu arbeiten und deren Sichtweisen bei der Erarbeitung von Lösungsvorschlägen zu reflektieren und</li> <li>- ihre Ergebnisse zu präsentieren und somit einen Beitrag zur Bearbeitung von realen People &amp; Culture Fragestellungen im Unternehmenskontext zu leisten.</li> </ul>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Projektseminar</b>
Nummer & Kurzname	46 PSEM50
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	PS
ECTS Punkte	4
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	5
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- reale, People-bezogene Fragestellungen in einem Unternehmenskontext zu analysieren, unter Berücksichtigung von unterschiedlichen Perspektiven zu evaluieren und zu bearbeiten,</li> <li>- ihr bereits erworbenes Wissen im Bereich People &amp; Culture praxisorientiert zur Lösung der Fragestellungen anzuwenden,</li> <li>- effektiv mit Vertreter:innen eines Partnerunternehmens zusammen zu arbeiten und deren Sichtweisen bei der Erarbeitung von Lösungsvorschlägen zu reflektieren und</li> <li>- ihre Ergebnisse zu präsentieren und somit einen Beitrag zur Bearbeitung von realen People &amp; Culture Fragestellungen im Unternehmenskontext zu leisten.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse von People &amp; Culture Fragestellungen im Unternehmenskontext</li> <li>• Anwendung von im Studium erworbenen People &amp; Culture Kompetenzen</li> <li>• Effektive Kommunikation mit diversen Stakeholder:innen im Unternehmenskontext</li> <li>• Erarbeitung von Lösungsvorschlägen zu einer realen, People-bezogenen Fragestellung</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Gastvortrag zur Fragestellung und Unternehmenskontext, Gruppenarbeit zu berufspraktischer Fragestellung, Interviews, Fokusgruppen, Literaturrecherche und -bearbeitung, Feedback durch die:den Lehrenden, Endpräsentationen, Reflexion des Gelernten und der eigene Vorgehensweise

Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Nicolai, C. (2021). Personalmanagement (7. Auflage), UVK. // Fara, D. R. (2023). Future ready People & Culture: HR als Treiber der Digitalisierung. Haufe.
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Grundlagen ABWL, Wirtschaftsprivatrecht 1, Grundlagen der Unternehmensrechnung, Planspiel 1: Unternehmensplanspiel, Unternehmensführung, strategische Planung und Nachhaltigkeit, Planspiel 2: People Strategie, Systemische Beratung, People Processes and IT
Art der Vermittlung	Präsenz, selbstgesteuertes Lernen, Gruppenarbeiten
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Immanente Leistungsbeurteilung (100 %), davon 80 % Gruppenpräsentation zu den Ergebnissen der Ausarbeitung der berufspraktischen Fragestellung (Gruppenbeurteilung), 20 % individuelle Reflexionsarbeit zu Gelerntem und Vorgehensweise. Beurteilungskriterien: Grad der Problemerkennung, Eigenständigkeit und Planung der Vorgehensweise zur Bearbeitung der Fragestellung, Komplexität der methodischen Vorgehensweise (Anzahl der durchgeführten Interviews, Fokusgruppen etc.), inhaltliche und formale Ausgestaltung der Gruppenpräsentationen

Modulbeschreibung	
<b>Modultitel</b>	<b>Kommunikation im internationalen Umfeld 1</b>
Nummer & Kurzname	M27
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	ILV, VO
ECTS Punkte	6
(Ausbildungs-)Semester	5
Vorkenntnisse	M22 Kommunikation & Arbeitstechniken 4
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	M32 Kommunikation im internationalen Umfeld 2
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Konzepte von Gleichheit, Gerechtigkeit und Vielfalt zu skizzieren und die Rolle und Verantwortung von Organisationen, diese zu fördern, kritisch zu reflektieren,</li> <li>- grundlegende Konzepte und Potenziale des Diversity Managements sowie praktische Methoden der betrieblichen Betrachtung und projektbezogenen Umsetzung auf persönlicher und organisatorischer Ebene zu erläutern,</li> <li>- Diversity-Dimensionen zu differenzieren und Möglichkeiten zur Förderung einer vielfältigen Belegschaft auf allen Dimensionen insbesondere der Geschlechterdimension, zu bewerten,</li> <li>- grundlegende theoretische Modelle des interkulturellen Managements zu vergleichen und anzuwenden, um die wichtigsten interkulturellen Unterschiede auf organisatorischer und individueller Ebene zu verstehen (z.B. in Bezug auf unterschiedliche Führungsstile),</li> <li>- stereotype Vorstellungen in Organisationen zu analysieren, Beispiele für die betroffenen People &amp; Culture-Prozesse zu geben und Maßnahmen zur Verbesserung der Entscheidungsfindung in einer Organisation in Richtung eines objektiveren, faireren und vielfältigeren Prozesses abzuleiten,</li> <li>- Grundprinzipien von interkulturellen sowie Diversity-Trainings oder anderen Formen des Erwerbs von interkulturellen und Diversity-</li> </ul>



	<p>Kompetenzen darzulegen und die Bedingungen für deren Wirksamkeit kritisch zu bewerten,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- das anwendbare Arbeitsrecht bei Sachverhalten mit Auslandsbezug zu eruieren und die Zulässigkeit einer Rechtswahl zu beurteilen,</li> <li>- darzulegen, inwieweit die EU die mitgliedstaatliche Ausgestaltung des Arbeitsrechts beeinflusst und</li> <li>- Unterschiede im Arbeitsrecht bei der Planung und Durchführung von grenzüberschreitender Zusammenarbeit sowohl rechtswahrend als auch Fairness fördernd zu berücksichtigen.</li> </ul>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Intercultural Management &amp; Diversity</b>
Nummer & Kurzname	47 IMD50
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	ILV
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	5
LV-Sprache	Englisch
Lernergebnisse	<p>After successful completion of this course, students are able to</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- outline the concepts of equality, equity and diversity and critically reflect on the role and responsibility of organizations to promote them,</li> <li>- explain basic concepts and potentials of diversity management as well as practical methods of operational consideration and project-based implementation on a personal and organizational level,</li> <li>- differentiate diversity dimensions and evaluate possibilities to enhance a diverse workforce on all dimensions, especially gender,</li> <li>- compare basic theoretical models of intercultural management and apply them to understand main intercultural differences on organizational and individual level (e.g. in terms of different leadership styles),</li> <li>- analyse stereotypical ideas in organizations, give examples on the affected People &amp; Culture processes and deduct measures to improve decision-making in an organization towards a more objective, fair and diverse process and</li> <li>- illustrate basic principles of intercultural as well as diversity trainings or other forms of acquiring intercultural and diversity competences and critically evaluate the conditions for their effectiveness.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversity in society and organizations with a special focus on interculturality and gender diversity</li> <li>• Definition and discussion of the terms: diversity, equality and justice</li> <li>• Diversity dimensions (gender, age, ethnic grouping, sexual orientation etc.) and their significance in organizations</li> <li>• Intercultural management theories (such as Hofstede), their application in People &amp; Culture Management (e.g. leadership styles) as well as intercultural learning (intercultural competence, intercultural sensitivity according to Bennett etc.)</li> <li>• Stereotypes and unconscious bias as well as measures to red</li> <li>• Variations of designing diversity trainings and intercultural trainings as well as other forms of acquiring intercultural and diversity competences in organizations including conditions for their effectiveness</li> </ul>

Lehr- und Lernformen	Blended learning (online and presence teaching, inverted classroom with e-learnings for self-study), single and group activities for self-study (e.g. micro presentations and short drama sketches about bias in People & Culture processes), experimental learning (e.g. role plays for elements of diversity or intercultural trainings), guest lectures, e.g. from myAbility or any organization with a diversity management strategy, online quizzes during self-study phases for individual learning success checks or during presence phases as repetition, discussion of open questions
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Kowalski, S. (2023): Cultural Sensitivity Training: Developing the Basis for Effective Intercultural Communication, econcise // Matveev, A. (2016): Intercultural Competence in Organizations: A Guide for Leaders, Educators and Team Players (Management for Professionals), Springer // Mensi-Klarbach, H. & Risberg, A. (2019): Diversity in Organizations: Concepts and Practices, Red Globe Press // Ceccarelli, B. & Tedrick, S. (2023): Innovating for diversity: Lessons from Top Companies Achieving Business Success through Inclusivity, Wiley
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	None
Art der Vermittlung	Blended learning (on-site and online incl. self-study in group format)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Written final examination (55 %, open questions, open book). Content criteria of the final examination: degree of problem identification and problem characterization, correctness and complexity of the solutions with regards to technical and methodological competence. Formal criteria of the final examination: completeness of the answers, linguistic differentiation and independence of the presentation of results. Immanent assessment of learning outcomes (45 %, e.g. in the form of intermediate tests, small group work/problem-based learning and/or individual reflection assignments). Content criteria immanent assessment: degree of problem identification and problem characterization, correctness and complexity of solutions in terms of technical and methodological competence, consideration of the individual case study context. Formal criteria immanent assessment: compliance with formal requirements, linguistic differentiation and correctness, independence in presentation of results.
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Vergleichendes und Europäisches Arbeitsrecht</b>
Nummer & Kurzname	48 VGLAR50
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	VO
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	5
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage, <ul style="list-style-type: none"> <li>- das anwendbare Arbeitsrecht bei Sachverhalten mit Auslandsbezug zu eruieren und die Zulässigkeit einer Rechtswahl zu beurteilen,</li> <li>- darzulegen, inwieweit die EU die mitgliedstaatliche Ausgestaltung des Arbeitsrechts beeinflusst und</li> <li>- Unterschiede im Arbeitsrecht bei der Planung und Durchführung von grenzüberschreitender Zusammenarbeit sowohl rechtswahrend als auch Fairness fördernd zu berücksichtigen.</li> </ul>

Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begriff und Quellen des Europäischen Arbeitsrechts und des internationalen Arbeitsrechts</li> <li>• Methoden und Ziele der Arbeitsrechtsvergleichung</li> <li>• Arbeitsrechtliche Grundprobleme und Regelungsmodelle in Europa</li> <li>• Europäische Sozialcharta (revidiert)</li> <li>• Arbeitsrecht der Europäischen Union (Primär- und Sekundärrecht, inkl. Leitentscheidungen des EuGH)</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Impulsvorträge, Inverted Classroom.
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Marhold, F., Fuchs, M. & Friedrich, M. (2020). Europäisches Arbeitsrecht. Verlag Österreich. // Pacic, H. (2009). Revidierte Europäische Sozialcharta in Österreich, Deutschland und Ungarn, ALJ 2022, 129-158; Bronstein, International and Comparative Labour Law.
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Österreichisches Arbeitsrecht
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Schriftliche Endprüfung (100 %). Inhaltliche Kriterien: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz. Formale Kriterien: Vollständigkeit der Antworten, sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung.

Modulbeschreibung	
Modultitel	Wahlpflicht Methoden
Nummer & Kurzname	M28
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	UE
ECTS Punkte	2
(Ausbildungs-)Semester	5
Vorkenntnisse	M12 Qualitative Methoden, M23 Quantitative Methoden
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	-
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Forschungsfragen für eine qualitative Untersuchung in der Bachelorarbeit zu entwickeln,</li> <li>- ein für eine Bachelorarbeit angemessenes Forschungsdesign zu planen,</li> <li>- vertiefendes Wissen zu Datenerhebung, -dokumentation und -analyse anzuwenden,</li> <li>- die Validität, Reliabilität und Generalisierbarkeit qualitativer Forschung vor dem Hintergrund der eigenen Untersuchung zu diskutieren und</li> <li>- ihre eigene Rolle und Einflussnahme als Forscher:in zu diskutieren oder</li> <li>- Forschungsfragen und Hypothesen in der Bachelorarbeit zu entwickeln,</li> <li>- Variablen und Konstrukte in der Bachelorarbeit unter Verwendung quantitativer Methoden zu messen,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ein für eine Bachelorarbeit angemessenes Forschungsdesign zu planen,</li> <li>- statistische Modelle und Verfahren angemessen anzuwenden und zu interpretieren, um die Forschungsfragen der Bachelorarbeit zu beantworten und</li> <li>- Ergebnisse statistischer Analysen in Bezug auf statistische Signifikanz, Effektstärke und praktische Relevanz zu bewerten.</li> </ul>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Qualitative Methoden</b>
Nummer & Kurzname	49a QUALI50
LV Art/Anwesenheitsform	Wahlpflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	UE
ECTS Punkte	2
SWS	1
(Ausbildungs-)Semester	5
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Forschungsfragen für eine qualitative Untersuchung in der Bachelorarbeit zu entwickeln,</li> <li>- ein für eine Bachelorarbeit angemessenes Forschungsdesign zu planen,</li> <li>- vertiefendes Wissen zu Datenerhebung, -dokumentation und -analyse anzuwenden,</li> <li>- die Validität, Reliabilität und Generalisierbarkeit qualitativer Forschung vor dem Hintergrund der eigenen Untersuchung zu diskutieren und</li> <li>- ihre eigene Rolle und Einflussnahme als Forscher:in zu diskutieren.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anwendung qualitativer Methoden in der Bachelorarbeit</li> <li>• qualitative Analyse in der Bachelorarbeit</li> <li>• Herausforderungen und Lösungsansätze bei der Anwendung qualitativer Methoden in der Bachelorarbeit</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Vortrag durch Lektor:innen, Blended Learning gesamt und in Kleingruppen, Ausarbeitung und Präsentation der Gruppenarbeiten, selbstorganisiertes Lernen
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	<p>Strübing, J. (2018). Qualitative Sozialforschung: eine komprimierte Einführung für Studierende (2., überarbeitete und erweiterte Auflage). De Gruyter. //</p> <p>Kuckartz, U. &amp; Rädiker, S. (2022). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Beltz Juventa</p>
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben, Qualitative Methoden
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>Immanente Leistungsfeststellung: schriftliche Ausarbeitung von vorgegebenen Fragestellungen.</p> <p>Beurteilungskriterien: Vollständigkeit, Detailierungsgrad und Komplexitätsniveau der Beantwortung, Korrektheit der Lösungswege und Ergebnisse, Einhaltung formaler Kriterien.</p>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Quantitative Methoden</b>
Nummer & Kurzname	49b QUANTI50

LV Art/Anwesenheitsform	Wahlpflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	UE
ECTS Punkte	2
SWS	1
(Ausbildungs-)Semester	5
LV-Sprache	Englisch
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Forschungsfragen und Hypothesen in der Bachelorarbeit zu entwickeln,</li> <li>- Variablen und Konstrukte in der Bachelorarbeit unter Verwendung quantitativer Methoden zu messen,</li> <li>- ein für eine Bachelorarbeit angemessenes Forschungsdesign zu planen,</li> <li>- statistische Modelle und Verfahren angemessen anzuwenden und zu interpretieren, um die Forschungsfragen der Bachelorarbeit zu beantworten und</li> <li>- Ergebnisse statistischer Analysen in Bezug auf statistische Signifikanz, Effektstärke und praktische Relevanz zu bewerten.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anwendung quantitativer Methoden in der Bachelorarbeit</li> <li>• Quantitative Analyse in der Bachelorarbeit</li> <li>• Herausforderungen und Lösungsansätze bei der Anwendung quantitativer Methoden in der Bachelorarbeit</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Vortrag durch Lektor:innen, Blended Learning gesamt und in Kleingruppen, Ausarbeitung und Präsentation der Gruppenarbeiten, selbstorganisiertes Lernen
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	<p>Anderson, V., Fontinha, R., &amp; Robson, F. J. (2020). Research methods in human resource management: Investing a business issue (4<sup>th</sup> ed.). KoganPage. //</p> <p>Richter, L., Paier, D., &amp; Reiger, H. (2021). Quantitative Sozialforschung: eine Einführung (2., völlig überarbeitete und erweiterte Auflage). Facultas.</p>
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben, Quantitative Methoden, Statistik & Datenkompetenz
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>Immanente Leistungsfeststellung: schriftliche Ausarbeitung von vorgegebenen Fragestellungen.</p> <p>Beurteilungskriterien: Vollständigkeit, Detailierungsgrad und Komplexitätsniveau der Beantwortung, Korrektheit der Lösungswege und Ergebnisse, Einhaltung formaler Kriterien.</p>

<b>Modulbeschreibung</b>	
<b>Modultitel</b>	<b>Bachelorseminar Teil 1</b>
Nummer & Kurzname	M29
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	SE
ECTS Punkte	6
(Ausbildungs-)Semester	5
Vorkenntnisse	M12 Qualitative Methoden, M23 Quantitative Methoden
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	M31 Bachelorseminar Teil 2
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- eine Forschungsfrage selbständig zu entwickeln,</li> <li>- Forschungsfragen auf Grundlage von theoretische Konzepten und Modellen des People &amp; Culture Managements zu entwickeln,</li> <li>- wissenschaftliche Literatur zu recherchieren und zu bewerten, um eine theoretisch fundierte Argumentation in ihrer Bachelorarbeit aufzubauen,</li> <li>- eine geeignete Methode zur Beantwortung der gewählten Forschungsfrage zu wählen,</li> <li>- einen Forschungsablauf zu skizzieren und darzustellen,</li> <li>- eine Disposition anhand formaler und wissenschaftlicher Kriterien zu erstellen und</li> <li>- den zeitlichen Ablauf selbständig zu planen, zu organisieren und Fristen einzuhalten.</li> </ul>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Bachelorseminar Teil 1</b>
Nummer & Kurzname	50 BASEM50
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	SE
ECTS Punkte	6
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	5
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- eine Forschungsfrage selbständig zu entwickeln,</li> <li>- Forschungsfragen auf Grundlage von theoretische Konzepten und Modellen des People &amp; Culture Managements zu entwickeln,</li> <li>- wissenschaftliche Literatur zu recherchieren und zu bewerten, um eine theoretisch fundierte Argumentation in ihrer Bachelorarbeit aufzubauen,</li> <li>- eine geeignete Methode zur Beantwortung der gewählten Forschungsfrage zu wählen,</li> <li>- einen Forschungsablauf zu skizzieren und darzustellen,</li> <li>- eine Disposition anhand formaler und wissenschaftlicher Kriterien zu erstellen und</li> <li>- den zeitlichen Ablauf selbständig zu planen, zu organisieren und Fristen einzuhalten.</li> </ul>

Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhalte und Aufbau einer Disposition</li> <li>• Entwicklung einer Forschungsfrage</li> <li>• Literaturrecherche</li> <li>• Methodenentscheidung und -planung</li> <li>• Formale und wissenschaftliche Kriterien einer Bachelorarbeit</li> <li>• Zitierregeln</li> <li>• Planung und Organisation eines Forschungsprojekts</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Vortrag, Diskussion, Präsentation, selbstorganisiertes Lernen, Erstellung einer wissenschaftlichen Arbeit
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Balzert, H., Schröder, M. & Schäfer, C. (2017). Wissenschaftliches Arbeiten: Ethik, Inhalt und Form wissenschaftlicher Arbeiten. Springer.
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben, Qualitative Methoden, Quantitative Methoden
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Die Beurteilung im Bachelorseminar 1 setzt sich wie folgt zusammen: Schriftliche und mündliche Präsentation der Disposition der Bachelorarbeit Die Beurteilungskriterien sind im Beurteilungsprotokoll für Bachelorarbeiten an der FH des BFI Wien festgelegt.

Modulbeschreibung	
Modultitel	Wahlpflicht 2
Nummer & Kurzname	M30
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	UE
ECTS Punkte	3
(Ausbildungs-)Semester	6
Vorkenntnisse	M25 New Work, M26 Projektseminar
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	-
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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,</li> <li>- im vertieften Aufgabengebiet ausgewählte Fragstellungen umfassend einzuschätzen und auf verschiedene organisationale Kontexte zu übertragen,</li> <li>- neue Lösungsansätze und -strategien für spezifische Probleme im vertieften Aufgabengebiet zu finden und bestehende bzw. bekannte Konzepte zu hinterfragen und zu optimieren und</li> <li>- selbständig Entscheidungen im vertieften Aufgabengebiet zu treffen oder</li> <li>- ein ausgewähltes Themengebiet aus dem Tätigkeitsfeld People Consulting tiefgehend und aus differenzierten Perspektiven zu erläutern sowie darin enthaltene Methoden anzuwenden und damit selbständig bestimmte Aufgabenbereiche innerhalb des Tätigkeitsfelds People Consulting zu übernehmen, insbesondere potenziell in folgenden Bereichen: systemische Beratungsmethoden</li> </ul>

	<p>anzuwenden, Methoden des Veränderungsmanagements anzuwenden, People Processes &amp; IT Prozessberatung erläutern zu können, beratend im Bereich People &amp; Culture Management tätig sein zu können,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- im vertieften Aufgabengebiet ausgewählte Fragstellungen umfassend einzuschätzen und auf verschiedene organisationale Kontexte zu übertragen,</li> <li>- neue Lösungsansätze und –strategien für spezifische Probleme im vertieften Aufgabengebiet zu finden und bestehende bzw. bekannte Konzepte zu hinterfragen und zu optimieren und</li> <li>- selbständig Entscheidungen im vertieften Aufgabengebiet zu treffen.</li> </ul>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>2a Redesigning Work</b>
Nummer & Kurzname	51a REDES60
LV Art/Anwesenheitsform	Wahlpflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	UE
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	6
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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,</li> <li>- im vertieften Aufgabengebiet ausgewählte Fragstellungen umfassend einzuschätzen und auf verschiedene organisationale Kontexte zu übertragen,</li> <li>- neue Lösungsansätze und -strategien für spezifische Probleme im vertieften Aufgabengebiet zu finden und bestehende bzw. bekannte Konzepte zu hinterfragen und zu optimieren und</li> <li>- selbständig Entscheidungen im vertieften Aufgabengebiet zu treffen.</li> </ul>
Lehrinhalte	<p>Ausgewählte Themengebiete aus dem Tätigkeitsfeld Redesigning Work, insbesondere aus den folgenden Bereichen, aber auch übergreifend denkbar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation (insbesondere Aufbau- und Ablauforganisation)</li> <li>• Arbeitsgestaltung (u.a. Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort)</li> <li>• Neue Arbeitswelten</li> <li>• Agile Tools</li> </ul> <p>Beispiele für Vertiefungen, die je nach aktuellen Trends, Schwerpunkten von Lektor:innen und/oder Forschungsprojekten der FH pro Semester ausgetauscht bzw. abgeändert werden können, sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversität in der “New World of Work” (z.B. hinsichtlich verschiedener Generationen)</li> <li>• Formen der Selbstorganisation (z.B. Holacracy)</li> <li>• Arbeitsrecht in den neuen Arbeitswelten (z.B. Workation Policies)</li> <li>• Agile People &amp; Culture Management</li> <li>• Agile bzw. Digital Leadership</li> </ul>



Lehr- und Lernformen	Alternierende Präsenz- & Online-Phasen in Form von Inverted Classrooms (Selbststudienphasen u.a. mit E-Learnings in Einzel- oder Gruppenarbeit) Online-Quizzes zur individuellen Lernerfolgskontrolle oder zur Wiederholung in Präsenzphasen. Je nach Vertiefung passende Methoden, z.B. Mini-Exkursionen, Online- und Kleingruppen-Übungen bzw. Fallarbeiten in Kleingruppen, Rollenspiele, Kreativitäts- und Reflexionsübungen, agile Methoden des Projektmanagements. Kleingruppenarbeiten (z.B. Ausarbeitung einzelner Lehrinhalte und Präsentationen im Plenum)
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	je nach vertieftem Schwerpunkt, z.B.: Robertson, B.J. (2016). Holacracy: Ein revolutionäres Management-System für eine volatile Welt. Vahlen
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Grundlagen der Arbeitsgestaltung, Grundlagen Organisationslehre
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online inkl. Selbststudium im Gruppenformat)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	Abschließende schriftliche Prüfung, 50 % (open book, offene Fragestellungen). Inhaltliche Kriterien Endprüfung: Grad der Problemerkennung 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 je nach Vertiefung (immanente Leistungsüberprüfung), 50 %. Inhaltliche Kriterien immanente Leistung: Grad der Problemerkennung 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 (falls Präsentation Bestandteil der Prüfung).
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>2b Consulting</b>
Nummer & Kurzname	51b CONS60
LV Art/Anwesenheitsform	Wahlpflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	UE
ECTS Punkte	3
SWS	1,5
(Ausbildungs-)Semester	6
LV-Sprache	Deutsch

Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ein ausgewähltes Themengebiet aus dem Tätigkeitsfeld People Consulting tiefgehend und aus differenzierten Perspektiven zu erläutern sowie darin enthaltene Methoden anzuwenden und damit selbständig bestimmte Aufgabenbereiche innerhalb des Tätigkeitsfelds People Consulting zu übernehmen, insbesondere potenziell in folgenden Bereichen: systemische Beratungsmethoden anzuwenden, Methoden des Veränderungsmanagements anzuwenden, People Processes &amp; IT Prozessberatung erläutern zu können, beratend im Bereich People &amp; Culture Management tätig sein zu können,</li> <li>- im vertieften Aufgabengebiet ausgewählte Fragstellungen umfassend einzuschätzen und auf verschiedene organisationale Kontexte zu übertragen,</li> <li>- neue Lösungsansätze und –strategien für spezifische Probleme im vertieften Aufgabengebiet zu finden und bestehende bzw. bekannte Konzepte zu hinterfragen und zu optimieren und</li> <li>- selbständig Entscheidungen im vertieften Aufgabengebiet zu treffen.</li> </ul>
Lehrinhalte	<p>Ausgewählte Themengebiete aus dem Tätigkeitsfeld Redesigning Work, insbesondere aus den folgenden Bereichen, aber auch übergreifend denkbar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Systemische Beratung</li> <li>• Veränderungsmanagement und –begleitung</li> <li>• People Processes &amp; IT Prozessberatung</li> <li>• People &amp; Culture Management Fachberatung</li> </ul> <p>Beispiele für Vertiefungen, die je nach aktuellen Trends, Schwerpunkten von Lektor:innen und/oder Forschungsprojekten der FH pro Semester ausgetauscht bzw. abgeändert werden können, sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalvermittlung und –beratung (Fachberatung)</li> <li>• Coaching (systemische Beratung)</li> <li>• Prozess- und IT-Beratung bei Software-Implementierung</li> <li>• Interkulturelle bzw. Internationale People &amp; Culture Beratung</li> <li>• Agile Beratung</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	<p>Alternierende Präsenz- &amp; Online-Phasen in Form von Inverted Classrooms (Selbststudienphasen u.a. mit E-Learnings in Einzel- oder Gruppenarbeit), Online-Quizzes zur individuellen Lernerfolgskontrolle oder zur Wiederholung in Präsenzphasen. Je nach Vertiefung passende Methoden, z.B. Gastvorträge, Online- und Kleingruppen-Übungen bzw. Fallarbeiten in Kleingruppen, Rollenspiele, Self-Assessments und Peer Assessments, Reflexionsübungen aus der Beratungspraxis. Kleingruppenarbeiten (z.B. Ausarbeitung einzelner Lehrinhalte und Präsentationen im Plenum)</p>
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	<p>je nach vertieftem Schwerpunkt, z.B.: Truchseß, N. (2021): Erfolgreich in der Personalvermittlung: Vom Personalbeschaffer zum kompetenten Berater in HR-Fragen. Springer</p>
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	<p>Systemische Beratung, People Processes &amp; IT</p>
Art der Vermittlung	<p>Blended Learning (Präsenz &amp; Online inkl. Selbststudium im Gruppenformat)</p>
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>Abschließende schriftliche Prüfung, 50 % (open book, offene Fragestellungen).  Inhaltliche Kriterien Endprüfung: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Korrektheit, Nachvollziehbarkeit und Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz.  Formale Kriterien Endprüfung: Vollständigkeit der Antworten, sprachliche Differenziertheit und Eigenständigkeit der Ergebnisdarstellung</p>

	<p>Einzel- bzw. Kleingruppenarbeiten und/oder Übungen je nach Vertiefung (immanente Leistungsüberprüfung), 50 %.</p> <p>Inhaltliche Kriterien immanente Leistung: Grad der Problemerkennung und Problemcharakterisierung, Komplexität der Lösungen hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz, Berücksichtigung der individuellen Kontextvorgaben bei Gruppenarbeiten sowie Sicherheit in Beantwortung von abschließenden Fragen bei Präsentationen.</p> <p>Formale Kriterien immanente Leistung: Einhaltung formaler Vorgaben, sprachliche Differenziertheit und Korrektheit, Eigenständigkeit und Kreativität in der Präsentation der Ergebnisse (falls Präsentation Bestandteil der Prüfung).</p>
--	--

<b>Modulbeschreibung</b>	
<b>Modultitel</b>	<b>Bachelorseminar Teil 2</b>
Nummer & Kurzname	M31
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	SE
ECTS Punkte	6
(Ausbildungs-)Semester	6
Vorkenntnisse	M29 Bachelorseminar Teil 1
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	-
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ihre Forschungsergebnisse kritisch zu analysieren, interpretieren und in den Kontext vorhandener Forschungsliteratur einzuordnen,</li> <li>- den Fortschritt ihrer Arbeit kontinuierlich zu überwachen, Feedback einzuholen und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen,</li> <li>- ihre Forschungsergebnisse in einer klaren, gut strukturierten und wissenschaftlich anspruchsvollen schriftlichen Form darzustellen und</li> <li>- ihre Ergebnisse mündlich zu präsentieren und ihre Forschungsergebnisse überzeugend zu verteidigen und zu diskutieren.</li> </ul>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Bachelorseminar Teil 2</b>
Nummer & Kurzname	52 BASEM60
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	SE
ECTS Punkte	6
SWS	1
(Ausbildungs-)Semester	6
LV-Sprache	Deutsch

Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ihre Forschungsergebnisse kritisch zu analysieren, interpretieren und in den Kontext vorhandener Forschungsliteratur einzuordnen,</li> <li>- den Fortschritt ihrer Arbeit kontinuierlich zu überwachen, Feedback einzuholen und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen,</li> <li>- ihre Forschungsergebnisse in einer klaren, gut strukturierten und wissenschaftlich anspruchsvollen schriftlichen Form darzustellen und</li> <li>- ihre Ergebnisse mündlich zu präsentieren und ihre Forschungsergebnisse überzeugend zu verteidigen und zu diskutieren.</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bearbeitung wissenschaftlich-praktischer Problemstellungen im Kontext des PCM mit dem Fokus der Bearbeitung von angewandten wissenschaftlichen Problemstellungen. Der genaue Ablauf ist in der jeweils gültigen Richtlinie für Bachelorarbeiten festgelegt.</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Vortrag, Diskussion, Präsentation, selbstorganisiertes Lernen, Erstellung einer wissenschaftlichen Arbeit
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Karmasin, M., Ribing, R. (2014). Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten: ein Leitfaden für Seminararbeiten, Bachelor-, Master-, Magister- und Diplomarbeiten sowie Dissertationen (8. Auflage). facultas
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben, Qualitative Methoden, Quantitative Methoden, Bachelorseminar 1
Art der Vermittlung	Blended Learning (Präsenz & Online)
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	<p>Die Beurteilung des Bachelorseminars setzt sich wie folgt zusammen: Disposition der Bachelorarbeit, Formale Ausgestaltung der Arbeit, Inhalt der Bachelorarbeit, Mitarbeit, Präsentation und Verteidigung der Bachelorarbeit. Die Beurteilungskriterien sind im Beurteilungsprotokoll für Bachelorarbeiten an der FH des BFI Wien festgelegt.</p> <p>Das Bachelorseminar 2 wird mit der Note "Sehr gut", „Gut“, „Befriedigend“, „Genügend“ oder "Nicht genügend" anhand der Leistungen aus dem ersten und zweiten Seminar beurteilt.</p>

Modulbeschreibung	
<b>Modultitel</b>	<b>Kommunikation im internationalen Umfeld 2</b>
Nummer & Kurzname	M32
Art des Moduls	Pflichtmodul
Lehrveranstaltungstypen	UE
ECTS Punkte	3
(Ausbildungs-)Semester	6
Vorkenntnisse	M27 Kommunikation im internationalen Umfeld 1
Geblockt	Nein
Beitrag zu nachfolgenden Modulen	-

Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aktuelle Entwicklungen und Probleme im Bereich des People &amp; Culture Management mit Vertreter:innen von Unternehmen, Industrieverbänden oder Interessensverbänden zu diskutieren,</li> <li>- landes- und kulturbezogene Unterschiede zu aktuellen Herausforderungen im People &amp; Culture Management zu beschreiben und</li> <li>- die Inhalte des Bachelorstudiums in Hinblick auf regionale, landes- und kulturbezogene Unterschiede zu reflektieren.</li> </ul>
<b>Lehrveranstaltungsbeschreibung</b>	
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Exkursion</b>
Nummer & Kurzname	53 EXKR60
LV Art/Anwesenheitsform	Pflichtlehrveranstaltung
Lehrveranstaltungstyp	UE
ECTS Punkte	3
SWS	2
(Ausbildungs-)Semester	6
LV-Sprache	Deutsch
Lernergebnisse	<p>Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrveranstaltung sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aktuelle Entwicklungen und Probleme im Bereich des People &amp; Culture Management mit Vertreter:innen von Unternehmen, Industrieverbänden oder Interessensverbänden zu diskutieren,</li> <li>- landes- und kulturbezogene Unterschiede zu aktuellen Herausforderungen im People &amp; Culture Management zu beschreiben und</li> <li>- die Inhalte des Bachelorstudiums in Hinblick auf regionale, landes- und kulturbezogene Unterschiede zu reflektieren</li> </ul>
Lehrinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exkursion in Europa</li> <li>• Mögliche Inhalte am Ziel der Exkursion: Vorträge zu aktuellen Entwicklungen und Problemen im Bereich des People &amp; Culture Management, Besuche bei Unternehmen, Organisationen, Industrie- und Interessensverbänden</li> </ul>
Lehr- und Lernformen	Unternehmensvorträge und Vorträge bei Industrie- und Interessensverbänden
Empfohlene oder verpflichtende Fachliteratur	Kropp, B. (2021). 9 Trends that will shape work in 2021 and beyond. Harvard Business Review. Retrieved from <a href="https://hbr.org/2021/01/9-trends-that-will-shape-work-in-2021-and-beyond">https://hbr.org/2021/01/9-trends-that-will-shape-work-in-2021-and-beyond</a> .
Voraussetzungen laut Lehrplan (falls zutreffend)	keine
Art der Vermittlung	Präsenzveranstaltung
Prüfungsmethode und Beurteilungskriterien	immanente Leistungsbeurteilung: Diskussionsbeteiligung, Reflexionsbericht. Kriterien: Vollständigkeit, Detaillierungsgrad und Komplexitätsniveau der Beantwortung, Einhaltung formaler Kriterien