

# Lehrgang Personalmanagement

Personalentwicklung als Schlüssel in  
dynamischen und lernorientierten  
Organisationen

## Leitmodell: Employee Lifecycle Model (Steven A.J. Cox)

Das Employee Lifecycle Model von Steven A.J. Cox ist ein Modell, das den gesamten Lebenszyklus eines Mitarbeiters innerhalb eines Unternehmens beschreibt, von der ersten Wahrnehmung des Unternehmens als potenziellen Arbeitgeber bis zu seinem Austritt und darüber hinaus, um eine kohärente und positive Mitarbeitererfahrung zu schaffen. Das Modell unterteilt die Mitarbeiterreise in mehrere Phasen, die jeweils unterschiedliche Erwartungen und Aufgaben für Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit sich bringen.



Employee Lifecycle Model - Steven A.J. Cox (2020)

Der Zertifikatslehrgang

**Personalmanagement** vermittelt den

Teilnehmer:innen praxisnah die Methoden,

Werkzeuge und Kompetenzen, die modernes HR-

Management heute erfordert. Die zentrale Herausforderung für Führungskräfte und

Personalverantwortliche besteht darin, konventionelle „Human Resources“ in echtes „Human

Capital“ zu verwandeln – Strukturen zu schaffen, die den permanenten Wandel bewältigen und Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, diesen Wandel aktiv mitzugestalten.

Im Lehrgang erwerben die Teilnehmer:innen fachliche, methodische und soziale Kompetenzen, die für die nachhaltige Sicherung des Unternehmenserfolgs unverzichtbar sind. Sie lernen, wie lernfähige Organisationen funktionieren, und erhalten praxisorientierte Werkzeuge, die man direkt im eigenen Unternehmen einsetzen kann. Dabei stehen aktuelle Anforderungen wie Geschwindigkeit, Flexibilität, Digitalisierung und der professionelle Umgang mit Veränderung im Mittelpunkt.

Der Lehrgang umfasst das gesamte Spektrum des modernen HR-Managements: von **strategischem Personalmanagement, Employee Branding, Recruiting und Onboarding** über **Arbeitsrecht, Talent- und Performance Management** bis hin zu **Vergütung, Mitarbeiterbindung, Digitalisierung, KI-Trends** und einem professionellen **Trennungsmanagement**.

**Dauer:** 10 Module | 18 Tage

### Zielgruppe:

- **Mitarbeitende im Personalbereich**, die ihre Human Ressource & People Management Kompetenzen gezielt ausbauen und vertiefen möchten.
- **Mitarbeitende in operativen oder administrativen Tätigkeiten**, die den Wechsel in den Personalbereich planen und sich mit diesem Lehrgang eine umfassende, HR-Qualifikation aneignen wollen.

- **Führungskräfte und Geschäftsführende aller Branchen** – vom Handwerksbetrieb über Sozial-, Pflege- und Gesundheitseinrichtungen bis hin zu Produktions- und Dienstleistungsunternehmen –, die ihre Kompetenz im Personalmanagement professionalisieren möchten.

## Nutzen und Karrieremöglichkeiten

Im Mittelpunkt dieses Zertifikatslehrgangs stehen lernfähige Organisationen sowie praxisorientierte Methoden und Werkzeuge für die erfolgreiche Umsetzung im eigenen Unternehmen.

Nach Abschluss sind die Absolvent:innen in der Lage,

- ihre Rolle als Führungskraft im Personalmanagement bewusst und zielgerichtet auszugestalten,
- auch in herausfordernden sozialen Situationen souverän zu handeln,
- aktuelle Entwicklungen im HR-Bereich zu erkennen und innovative Instrumente wirksam einzusetzen,
- fundierte Kenntnisse im Arbeitsrecht in der täglichen Praxis anzuwenden,
- Onboarding- und Offboardingprozesse professionell zu gestalten und umzusetzen,
- Entwicklungsbedarfe zu identifizieren und gezielt zu fördern,
- Weiterbildungsmaßnahmen sorgfältig auszuwählen und nachhaltig in Organisationen einzuführen,
- sowie Veränderungsprozesse strukturiert einzuleiten und erfolgreich zu begleiten.

## Abschluss

Der Lehrgang schließt mit einem Zertifikat ab.

Voraussetzungen für den Erhalt sind:

- Anwesenheit im Lehrgang mit zumindest 75%
- Gruppenarbeit zu einem ausgewählten Thema
- Präsentation der Gruppenarbeit

## Lehrgangsgebühr

4.016 € zzgl. MwSt.

## Modul 1: Strategisches Personalmanagement

Das Personalmanagement entwickelt sich zunehmend von einer rein operativen Dienstleisterrolle hin zu einem strategischen Partner. Es umfasst heute weit mehr als die operative Unterstützung einzelner Unternehmensbereiche: Personalmanagement ist eine zentrale Querschnittsfunktion und damit auch Kernaufgabe des Topmanagements.

Im Modul **Strategisches Personalmanagement** werden praxisnahe und konzeptionelle Lösungsansätze vermittelt, um den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen des Personalmanagements erfolgreich zu begegnen.

### Termin

**Donnerstag, 19.3 – Freitag, 20.3.2026**

### Inhalt

- Rolle des HR im Unternehmen: strategisch & operativ
- Personalstrategie im Kontext der Unternehmensstrategie
- Strategieentwicklung unter Zuhilfenahme von Tools (z. B. SWOT, PDCA)
- Aufbau moderner HR-Abteilungen
- Workforce Planning (strategische Personalplanung)
- Einführung Employee Lifecycle (Cox)
- Aktuelle HR-Trends (Megatrendmap, z. B. New Work, Generationenmix)
- KPIs & Controlling im Personalbereich
- Bearbeitung einer Case-Study oder eigener Strategieprozesse

### Dozent

**Prof. Dr. Holger Schwarz**

## Modul 2: Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht bildet die Grundlage für einen rechtssicheren Umgang mit Mitarbeitenden – und entwickelt sich durch neue Vorgaben und Rechtsprechungen ständig weiter.

Nicht nur Personalverantwortliche, sondern auch Führungskräfte sind im Unternehmensalltag regelmäßig mit arbeitsrechtlichen Fragen konfrontiert – oftmals ohne juristische Ausbildung. Im Modul „**Arbeitsrecht im Personalmanagement**“ erhalten Sie einen kompakten und aktuellen Überblick über die wichtigsten Regelungen. Gleichzeitig haben Sie die Möglichkeit, eigene Fragestellungen einzubringen.

Sie lernen die gesetzlichen Fallstricke kennen, gewinnen Sicherheit im Umgang mit sensiblen Themen des Personalmanagements und entwickeln praxisnahe, rechtssichere Lösungen.

### Termin

**Donnerstag, 23.4 – Freitag, 24.4.2026**

### Inhalt:

- Rechtsquellen & Aufbau des italienischen Arbeitsrechts, Ämter (Bürgerliches Zivilgesetzbuch (Codice Civile), Kollektivvertrag (CCNL), Arbeiterstatut (statuto dei lavoratori), Jobs Act, Transparenzbestimmungen (decreto trasparenza), D.Lgs. 81/2008, GDPR, Zusammenarbeit mit Landesämtern, u.a.)
- Arbeitsverhältnisse & Vertragsarten (unbefristet, befristet, Teilzeit, Praktika, Freelance, Co.co.co.)
- Pflichten & Rechte aus Arbeitsverträgen (Probezeit, Urlaub, Arbeitszeit, Mutterschutz, Krankheit, Abwesenheit)
- Disziplinarrecht & Kündigungen (materielle Voraussetzungen, Kündigungsschutz, Verfahren)
- Mitbestimmung & Gewerkschaften
- Datenschutz im Personalbereich (GDPR)
- Praktische Anwendung anhand von Fallbeispielen

### Dozentinnen

**Manuela Berger**  
**Tobias Unterholzner**

## Modul 3: Recruiting, Onboarding

Die Personalsuche kostet Zeit – und vor allem Geld. Demografischer Wandel, Fachkräftemangel und digitale Transformation verstärken den Druck auf Unternehmen, neue und alternative Wege im Recruiting zu gehen, um die besten Talente zu gewinnen. Das betrifft nicht nur große Konzerne, sondern ebenso kleine und mittelständische Unternehmen. Entsprechend investieren viele Betriebe in ein modernes, zielgruppenorientiertes Recruiting und nutzen eine Vielzahl unterschiedlicher Kanäle.

Doch die erfolgreiche Gewinnung von Mitarbeitenden ist nur der erste Schritt. Damit neue Beschäftigte ihre Fähigkeiten optimal einbringen können und langfristig im Unternehmen bleiben, ist ein strukturiertes **Onboarding** ein entscheidender Erfolgsfaktor.

In diesem Modul erfahren Sie, warum professionelles Onboarding so wichtig ist, und lernen die zentralen Erfolgsfaktoren kennen, die einen reibungslosen Start und eine nachhaltige Bindung ermöglichen.

### Termin

**Mittwoch, 6.5. – Donnerstag, 7.5.2026**

### Inhalt

- Bewerbermanagement, Active Sourcing
- Interviewführung, Auswahlverfahren
- Onboarding-Prozesse & erste Bindungsmaßnahmen
- Karriereplanung und geänderte Erwartungen neuer Generationen
- Rollen & Verantwortlichkeiten von Team & Fachabteilung
- Pat:innen und Mentor:innen als wichtige Starthelfer:innen.
- Soziale Integration und fachliche Einarbeitung: Schnelles Erreichen der Produktivität.
- Digitale Helfer nutzen, effiziente und erschwingliche digitale Produkte für Großunternehmen und Mittelstand
- Onboarding in der Praxis, Schritt für Schritt

### Dozent

**Ralph Dalibor**

## Modul 4: HR-Digitalisierung; KI & Trends

Im Zentrum dieses Moduls stehen digitale HR-Tools entlang des gesamten „Employee Life Cycles“ – von der Personalgewinnung über die Entwicklung bis hin zur langfristigen Bindung von Mitarbeitenden. Sie erhalten einen praxisnahen Überblick über relevante Anwendungen und deren Einsatzmöglichkeiten im HR-Alltag. Dabei geht es unter anderem um skillbasierte und selbstorganisierte Personaleinsatzplanung mit modernen Apps, den gezielten Einsatz digitaler Tools zur Verbesserung der Employee Experience sowie um innovative Lösungen für Lernen, Personalentwicklung, Performance Management und Vergütung.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf den Potenzialen generativer KI im Recruiting, beim Lernen und in den People Analytics. Sie erfahren, wie KI auch für gewerbliche Mitarbeitende Mehrwert stiften kann, welche datenschutzrechtlichen und ethischen Fragen berücksichtigt werden müssen und wie sich echte Trends von bloßer Hype unterscheiden lassen.

Nach dem Seminar sind Sie in der Lage, digitale HR-Angebote realistisch einzuschätzen, Buzzwords zu entlarven und sowohl die Möglichkeiten als auch die Grenzen generativer KI (z. B. ChatGPT, Gemini, Heygen) und KI-Agenten (z. B. Joule) klar einzuordnen. Anhand konkreter Praxisbeispiele lernen Sie, wie digitale Tools die Employee Experience verbessern, HR-Prozesse effizienter gestalten und Personalabteilungen als strategische Partner näher an den Entscheidungstisch bringen. Zudem erhalten Sie wertvolle Tipps, Übersichten und Leitfäden zur Auswahl geeigneter HR-Softwareanbieter.

### Termin

**Mittwoch, 27.5 – Donnerstag, 28.5.2026**

### Inhalt

- Digitale Tools im HR-Management (HCM, ATS, e-Learning)
- HR-Analytics & KI-unterstützte Personalarbeit
- Datenschutz & IT-Compliance
- Zukunft der Arbeit & agile Organisationsformen Einsatzmöglichkeiten von Künstlicher Intelligenz in HR
- Automatisierung von HR-Prozessen (z. B. Chatbots, Analyse-Tools)
- Chancen, Risiken & ethische Fragestellungen

### Dozent

**Prof. Dr. Christian Gärtner**

## Modul 5: Performance & Zielmanagement

Performance Management stellt sicher, dass die Handlungen aller Mitarbeitenden klar auf die Unternehmensziele und die Vision ausgerichtet sind. Dabei kommen unterschiedliche Methoden und Tools zum Einsatz – eines der aktuellsten Konzepte sind **OKRs (Objectives and Key Results)**, die Unternehmen, Teams und Mitarbeitende wirkungsvoll durch gemeinsame Ziele steuern.

Zielvereinbarungen sind dabei weit mehr als ein klassisches Führungsinstrument. Richtig eingesetzt, werden sie zu einem starken Hebel für Motivation, Leistung und Klarheit im Team. Ein konsequent umgesetztes Zielvereinbarungssystem gehört heute zum Kern einer professionellen und modernen Führungskultur.

In diesem Modul erfahren Sie, wie Sie als Führungskraft ein solches System erfolgreich aufbauen und nachhaltig in Ihrer Praxis verankern. Sie lernen, Unternehmensziele auf Teams und Mitarbeitende zu übertragen, realistische und motivierende Ziele zu formulieren und Zielvereinbarungsgespräche souverän zu führen. Durch praxisnahe Übungen schärfen Sie Ihren Blick für wirksame Zielsetzungen und reflektieren Ihre eigene Führungsarbeit. So fördern Sie Eigenverantwortung, Zusammenarbeit und Leistung – und stärken gleichzeitig eine ergebnisorientierte Unternehmenskultur.

Darüber hinaus erhalten Sie Einblicke in den Einsatz von OKRs in der Personalentwicklung. Die kontinuierlichen Feedback-Schleifen zwischen Mitarbeitenden, Teams und Abteilungen machen OKRs zu einem besonders wirkungsvollen Instrument für das Performance Development und die nachhaltige Förderung von Talenten.

### Termin

**Mittwoch, 17.06 – Donnerstag, 18.06.2026**

### Inhalt

- Mitarbeitergespräch
- Zielvereinbarungen, Feedbackprozesse
- Leistungsbeurteilung & Potenzialanalysen
- Umgang mit Low Performern
- Konflikt- und Kritikgespräche souverän meistern
- Gesprächsführung in hybriden und virtuellen Settings

### Referent

**Ralph Dalibor**

## **Modul 6: Vergütung, Benefits & Arbeitszeitmodelle, Ämter**

Eine durchdachte Vergütungsstrategie ist für Unternehmen ein entscheidender Faktor, um Talente zu gewinnen, Mitarbeitende zu motivieren und langfristige Unternehmensziele zu erreichen.

In diesem Modul erfahren Sie, wie Vergütungsprogramme gezielt gestaltet werden können, um den Bedürfnissen von Mitarbeitenden und den Anforderungen des Arbeitsmarkts gerecht zu werden.

Außerdem beleuchten wir, wie eine klare Vergütungspolitik das Top-Management und Führungskräfte dabei unterstützt, die Unternehmensausrichtung erfolgreich umzusetzen.

### Termin

**Mittwoch, 16.9. – Donnerstag, 17.9.2026**

### Inhalt

- Vergütungsmodelle & rechtliche Mindeststandards
- Tarifliche Eingruppierung & Zusatzleistungen
- Arbeitszeitgestaltung & flexible Modelle
- Sozialabgaben & Abfertigung (Trattamento di fine rapporto)

### Dozentinnen

**Karolina Silvestri**  
**Tobias Unterholzer**

## Modul 7: Talentmanagement & -entwicklung

Engagierte und zufriedene Mitarbeitende sind die Basis für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Unternehmen, die eine Kultur schaffen, in der Menschen ihre Potenziale entfalten können, sichern sich Motivation, Leistungskraft und Loyalität – heute wie in Zukunft.

**Talentmanagement** bedeutet dabei, die passenden Talente zu gewinnen, ihre individuellen Stärken zu erkennen und gezielt einzusetzen. Richtig umgesetzt, steigert Talentmanagement nicht nur die Effektivität, sondern trägt auch zu einer inspirierenden Unternehmenskultur bei. Kurz: Talentmanagement ist eine Investition in die wertvollste Ressource Ihres Unternehmens – Ihre Mitarbeitenden.

Die Teilnehmer:innen professionalisieren Ihr Talentmanagement, gewinnen neue Impulse für Ihre Personalarbeit und entwickeln konkrete Strategien, um Talente zu identifizieren, weiterzuentwickeln und langfristig zu halten.

### Termin

**Donnerstag, 1.10. – Freitag, 2.10.2026**

### Inhalt

- Aufbau einer Talentmanagement-Strategie
- Mit dem Talentbegriff im Unternehmen umgehen
- Unterschiedliche Talent-Ansätze und -Konzepte umsetzen
- Die Rolle und Aufgaben von Talentmanager:innen festlegen
- Unterschiedlichen Handlungsfelder des Talentmanagements kennenlernen
- Talente und Potenziale systematisch identifizieren
- Talente für ihr Unternehmen gewinnen
- Personal- und Karriereplanung aufeinander abstimmen
- Performante Potenzialträger\*innen nachhaltig an Ihr Unternehmen binden
- Praxiserprobte Methoden und Werkzeuge für Talentprozess einsetzen
- Von zahlreichen Praxis- und Anwendungsbeispielen lernen

### Dozent

**Prof. Dr. Christoph Beck**

## **Modul 8: Employer Branding - Von der Arbeitgeber-Attraktivität bis zum Employer of Choice**

Starke Marken begeistern – sie gewinnen keine Kunden, sondern Fans. Doch was für Produkte gilt, gilt längst auch für Arbeitgeber. Wer im Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte erfolgreich sein will, muss sich als attraktive Arbeitgebermarke positionieren. Doch wie wird aus einem Unternehmen eine unverwechselbare Arbeitgebermarke – und wie gelingt es, diese nachhaltig zu führen?

Unser Seminar gibt Ihnen darauf klare Antworten. Sie erfahren, wie Sie Ihr Unternehmen als Arbeitgeber klar profilieren, was Ihre Zielgruppen wirklich bewegt und wie Sie Ihre Arbeitgebermarke strategisch entwickeln und in die Praxis übertragen. Mit vielen Praxisbeispielen, Übungen und konkreten Handlungsschritten erarbeiten Sie Ihr eigenes Fundament für erfolgreiches Employer Branding.

Die Teilnehmer:innen verstehen die Mechanik starker Marken und übertragen diese erfolgreich auf ihre eigene Arbeitgeberwelt. Sie lernen, Zielgruppen präzise zu definieren und Personas zu entwickeln. Dabei erkennen sie die Attraktivitätsfaktoren, die für Bewerber:innen wirklich zählen und positionieren ihr Unternehmen klar im Wettbewerb, um sich nachhaltig zu differenzieren. Zudem gestalten die Teilnehmer:innen eine konsistente Arbeitgeberkommunikation – von der Karrierewebsite über Stellenanzeigen bis hin zu Social Media – und erfahren, warum Internal Employer Branding der Schlüssel zum Erfolg ist. So nutzen sie die Chance, ihr Unternehmen zur ersten Wahl für Talente zu machen und sich als Employer of Choice zu positionieren.

### Termin

**Donnerstag, 5.11. – Freitag, 6.11.2026**

### Inhalte

- Employer Branding: Status quo in Theorie & Praxis
- Lehren aus dem Produktmarketing: Eine Zeitreise und der Transfer für Arbeitgebermarken
- Wie gut kennen Sie ihre Zielgruppen und wie bildet man Personas
- Von der Kompetenz der Marke zur Markenessenz, aber wie?
- Die Markenmechanik und die Umsetzung eines Leistungsversprechens als Arbeitgeber
- Den Nutzen einer Arbeitgebermarke und die wesentlichen Attraktivitätsfaktoren identifizieren
- Das eigene Unternehmen im Wettbewerb positionieren, aber wie?
- Warum Kampagnen noch lange keine Arbeitgebermarke sind
- Die Übersetzung der Arbeitgebermarke in das Personalmarketing
- Arbeitgebermarken-Kommunikation:
- Von der Karrierewebsite, über Stellenanzeigen bis hin zu den Social Media Kanälen
- Internal Employer Branding als Voraussetzung einer erfolgreichen Arbeitgebermarke

### Dozent

**Prof. Dr. Christoph Beck**

## **Modul 9: Personalführung im Wandel - Was kommt? Was bleibt?**

Die Neuvermessung der Führung: Was kommt, was bleibt? Mitarbeitende, Führungskräfte und Unternehmen sind mitten in einem permanenten und tiefgreifenden Veränderungsprozess: Digitalisierung, Disruption und agile Organisationsformen sind nur eine Auswahl von Themen, die in der Diskussion sind. Die Welt erlebt tiefgreifende Veränderungen, die weitreichenden Einfluss auf Führung und Zusammenarbeit haben. Die Führungskultur ist der wichtigste Hebel, um mit den Mitarbeitenden gemeinsam die Transformation erfolgreich zu meistern.

### Termin

**Mittwoch, 25.11.2026**

### Inhalt

- Führung in der VUCA-World-Paradigmenwechsel.
- Selbstorganisierende Netzwerke als Zukunftsmodell.
- Arbeitswelt 4.0: Sieben Tipps für Digital Leadership.
- Mentoring und Coaching als unverzichtbare Werkzeuge der Führung.
- Führung von fünf Generationen

### Dozent

**Rudolf Kast**

## **Modul 10: Professionelles Trennungsmanagement**

Ein erfolgreicher Trennungsprozess beginnt mit klarer und empathischer Kommunikation – denn nicht nur der erste, sondern auch der letzte Eindruck zählt. Eine wertschätzende Trennungskultur ist dabei von zentraler Bedeutung: Sie stärkt das Employer Branding sowohl nach innen als auch nach außen.

Klare Strukturen und faire Abläufe vermeiden nicht nur Kündigungsschutzklagen und teure Nachverhandlungen, sondern sichern auch die Loyalität der verbleibenden Mitarbeitenden. Gleichzeitig kann eine faire Offboarding-Erfahrung dazu beitragen, dass ehemalige Mitarbeitende das Unternehmen weiterempfehlen – während misslungene Trennungen leicht zu negativen Bewertungen auf Plattformen wie Kununu führen können.

Trennungsmanagement ist somit weit mehr als ein notwendiges Übel. Es ist ein entscheidender Faktor für Unternehmenskultur, Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeitermotivation. Ein professioneller und empathischer Umgang mit Kündigungen zahlt sich langfristig aus – für alle Beteiligten.

### Termin

**Donnerstag, 26.11.2026**

### Inhalt

- Grundlagen des professionellen Trennungsmanagements
- Trennungsgespräche und Trennungskultur
- Betroffene einer Trennung – sozialer Konflikt
- Aufgaben der Beteiligten
- Erwartungen, Reaktionen und Ängste des Vorgesetzten
- Umgang mit den Verbliebenen
- Konsequenzen und Chancen des Trennungsmanagements

### Dozent

**Rudolf Kast**

## Abschlussmodul

**Donnerstag, 26.11.2026 18:00 – 21:00 Uhr**

- Präsentation der Gruppenarbeiten  
Die Teilnehmer:innen des Lehrgangs stellen im Rahmen des Abschlussmoduls ihre Gruppenarbeiten vor. Die Arbeiten wurden in 2er bzw. 3er Teams
- Zertifikatsübergabe
- Abschlussfeier

Zur Abschlusspräsentation und -feier werden Familienmitglieder, Führungskräfte und Kolleg:innen im Unternehmen der Lehrgangsabsolvent:innen eingeladen.

## Dozent:innen

**Prof. Dr. Christoph Beck** ist Studiengangsleiter für die beiden „Masterstudiengänge Human Resource Management“ (konsekutiv und weiterbildend) an der Hochschule Koblenz. Er verfügt über langjährige Erfahrung in Stabs- und Führungsfunktionen in der Wirtschaft und als Personalberater (Top-Berater 2009, 2011, 2013 und 2015). Schwerpunktthemen der Lehre, Forschung und Beratung bilden die Themen Employer Branding, Personalmarketing, Recruiting und Talentmanagement.

**Manuela Berger** ist Expertin für Arbeitsrecht, Arbeitsrechtberaterin und Bereichsverantwortliche Lohnservice bei ELAS GZFR GmbH. Studium Betriebswirtschaft (Mag.) an der Universität Innsbruck.

**Ralph Dalibor** ist Dipl. Soziologe, Personalentwickler, Trainer. Studium Soziologie an der FU Berlin und Universität Bielefeld.

**Prof. Dr. Christian Gärtner** ist Professor für Human Resource Management & Digitalisierung der Arbeitswelt an der HM Business School, University of Applied Sciences Munich. Er hat fünf Bücher (u.a. „Smart HRM: Digitale Tools in der Personalarbeit; 2. Auflage in 2024), über 70 Fachartikel in wissenschaftlichen Zeitschriften sowie mehr als 20 Buchkapitel veröffentlicht. Neben seiner Forschungs- und Lehrtätigkeit bringt er über 20 Jahre Erfahrung als Organisationsberater, Trainer und Referent mit. Bereits in seiner Dissertation beschäftigte er sich mit Künstlicher Intelligenz. Seit einigen Jahren liegen seine Schwerpunkte in den Bereichen Analytics und Automatisierung im Personal- sowie dem Change Management in der digitalen Transformation.

**Rudolf Kast** ist Rechtsanwalt, systemischer Coach, Mediator nach DAA, Deutsche Anwalt-Akademie. Ihn zeichnen Erfahrungen als langjährigen Geschäftsleiter und Leiter Personal- und Sozialwesen aus. Aktuell arbeitet er u.a. als Unternehmensberater, Berater und Trainer für Personalmanagement. Er ist spezialisiert auf strategiewirksame Personalarbeit, mit Expertisen in den Bereichen Change Management, Organisationsentwicklung und Unternehmenskultur.

**Prof. Dr. Holger Schwarz** ist Experte für strategisches Personalmanagement, operatives Personalmanagement (hier u.a. Recruiting, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung). Mit seinen Qualifikationen zum Master Personalentwicklung, Dipl.-Wirtschaftsjurist (FH), Zert. Organisationsentwickler und Personalfachkaufmann ist er heute als HR- Interim Manager überwiegend in der Leitung von HR-Abteilungen und damit auch in der Strategieentwicklung sowie der Leitung von HR-Projekten auch zur Strategieumsetzung tätig.

**Karolina Silvestri** ist Expertin für Arbeitsrecht, Arbeitsrechtberaterin. Studium Wirtschaftswissenschaften (Bac.) an der Universität Verona

**Unterholzer Tobias** ist Experte für Arbeitsrecht, Arbeitsrechtberater bei ELAS GZFR GmbH. Studium der Rechtswissenschaft und der Politikwissenschaft an der Universität Innsbruck.

## Studienleitung

**Kurt Jakomet**, Direktor im Bildungshaus Lichtenburg, diplomierte Sportwissenschaftler und Pädagoge, Experte für Weiterbildung, Kommunikation und Marketing.  
[kurt.jakomet@lichtenburg.it](mailto:kurt.jakomet@lichtenburg.it)