

MITTEILUNGSBLATT DER KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ



54. SONDERNUMMER

Studienjahr 2013/14

Ausgegeben am 27. 6. 2014

38.o Stück

Curriculum für den berufsbegleitenden Universitätslehrgang Human Resource Management

an der Karl-Franzens-Universität Graz

Impressum: Medieninhaber, Herausgeber und Hersteller: Karl-Franzens-Universität Graz,
Universitätsplatz 3, 8010 Graz. Verlags- und Herstellungsort: Graz.
Anschrift der Redaktion: Rechts- und Organisationsabteilung, Universitätsplatz 3, 8010 Graz.
E-Mail: mitteilungsblatt@uni-graz.at
Internet: https://online.uni-graz.at/kfu_online/wbMitteilungsblaetter.list?pOrg=1

Curriculum für den berufsbegleitenden Universitätslehrgang Human Resource Management an der Karl-Franzens-Universität Graz

Die Rechtsgrundlagen des berufsbegleitenden Universitätslehrganges Human Resource Management bilden das Universitätsgesetz (UG) und die Satzung der Karl-Franzens-Universität Graz.

Der Senat hat am 25. Juni 2014 gemäß § 25 Abs. 1 Z 10 UG das folgende Curriculum für den berufsbegleitenden Universitätslehrgang Human Resource Management erlassen.

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Allgemeines	3
(1) Gegenstand des Universitätslehrganges	3
(2) Qualifikationsprofil und Kompetenzen	3
(3) Bedarf und Relevanz des Universitätslehrganges für die Wissenschaft und den Arbeitsmarkt	3
(4) Zielgruppen und Zulassungsvoraussetzungen.....	4
(5) Höchstzahl an Studienplätzen und Auswahlverfahren	4
§ 2 Allgemeine Bestimmungen	4
(1) Zuteilung von ECTS-Anrechnungspunkten	4
(2) Dauer und Gliederung des Universitätslehrganges	5
(3) Akademischer Grad.....	5
(4) Lehrveranstaltungstypen	5
§ 3 Aufbau und Gliederung des Universitätslehrganges	5
(1) Module und Lehrveranstaltungen	5
(2) Voraussetzungen für den Besuch von Modulen/Lehrveranstaltungen]	7
(3) Masterarbeit.....	7
§ 4 Lehr- und Lernformen	7
(1) Unterrichtssprache	7
(2) Zeitliche Durchführungsbestimmungen und Status als berufsbegleitender Universitätslehrgang.	7
(3) Lehr- und Lernmethoden	8
§ 5 Prüfungsordnung	8
(1) Lehrveranstaltungsprüfungen.....	8
(2) Masterprüfung.....	8
(3) Wiederholung von Prüfungen	8
(4) Anerkennung von Prüfungen.....	8
(5) Gesamtbeurteilung	9
§ 6 Lehrgangsorganisation	9
(1) Lehrgangsleitung	9
(2) Lehrgangskosten	9
(3) Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung.....	9
§ 7 In-Kraft-Treten des Curriculums	10
Anhang I: Modulbeschreibungen	11
Anhang II: Musterstudienablauf gegliedert nach Semestern	18

§ 1 Allgemeines

(1) Gegenstand des Universitätslehrganges

Durch einen systematisierten Zugang zu den Themen eines zielorientierten Human Resource Managements erwirbt jedes Unternehmen höchste Effektivität in ihrem gesamten Personalmanagement. Wesentliche unternehmerische Entscheidungsprozesse beginnend mit der Personalrekrutierung samt Vertragsgestaltung und Entlohnung, über Kompetenzentwicklung oder Geschäftsprozessoptimierung sind ohne zentrale Mitwirkung der Human Resource Managerinnen und Manager undenkbar. Ein methodisch fundiertes und effizientes Vorgehen im Human Resource Management kann daher als Erfolgsfaktor für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit bzw. Effizienz der Organisation angesehen werden.

Der Universitätslehrgang befasst sich daher mit der Vermittlung der Kenntnisse und Fähigkeiten, die für ein effektives Human Resource Management notwendig sind. Damit werden die Absolventinnen und Absolventen in die Lage versetzt, eine Funktion als Human Resource Managerin und Manager operativ und strategisch selbstständig durchzuführen. Dafür werden die neuesten Methoden und Techniken des Personalmanagements, des Arbeitsrechts und des Ideenmanagements mit den jeweiligen theoretischen Grundlagen praxisnah vermittelt und in Fallstudien erste Anwendungserfahrungen gesammelt. Die Umsetzung ins eigene Arbeitsfeld der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfolgt im Rahmen der Masterarbeit, wodurch der Transfer der erlernten Kompetenzen nachhaltig angestoßen wird.

(2) Qualifikationsprofil und Kompetenzen

Die Absolventinnen und Absolventen sind nach Abschluss des Universitätslehrganges Human Resource Management in der Lage:

- unternehmensspezifische HRM-Strategien zu entwickeln,
- den Personalbedarf zu bestimmen, eine Personalsuche durchzuführen und Personal auszuwählen,
- neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Unternehmenskultur zu integrieren,
- qualitative Daten für das Personalcontrolling zu ermitteln,
- die wesentlichen Bestimmungen des Arbeits- und Sozialrechts und der Personalverrechnung zu kennen,
- ein Ideenmanagements als integratives Vorgehensmodell für ein „Betriebliches Vorschlagswesen“ und einen „Kontinuierlichen Verbesserungsprozess“ zu entwickeln,
- moderne Personalentwicklungs-/Kompetenzentwicklungsmethoden anzuwenden,
- Methoden und Techniken des modernen Projektmanagements anzuwenden,
- Persönlichkeitsprofile und deren spezifische Stärken zu kennen,
- Personal zu führen,
- über Führungskompetenzen zu verfügen,
- Geschäftsprozessmodellierungen mit Hilfe der unterstützenden Tools durchzuführen.

(3) Bedarf und Relevanz des Universitätslehrganges für die Wissenschaft und den Arbeitsmarkt

Dem permanenten Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kenntnissen und Fähigkeiten im Bereich des Personalmanagements stehen viel zu wenige Fachausbildungen gegenüber. Das führt dazu, dass Personen mit einer anderen Fachausbildung (z. B. Informationstechnologie, Betriebswirtschaft, Technik, Rechtswissenschaften etc.) mit der Leitung von HRM-Einheiten bzw. mit der Durchführung von HRM-Aufgaben beauftragt werden, obwohl die spezifische Ausbildung für diese Bereiche nicht vorhanden ist. Geringe wirtschaftliche Effizienz oder niedrige Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzufriedenheit weisen in vielen Unternehmen auf mangelhaft durchgeführte Personalaktivitäten hin. Dies zeigt, dass die fachliche Ausbildung (z. B. in den oben genannten Bereichen) alleine nicht ausreicht, um Human Resource Management erfolgreich in Unternehmen einzuführen und beizubehalten. Aus dieser Erkenntnis heraus, wird die Ergänzung vorhandener fachlicher Qualifikationen um spezifische Fähigkeiten vermehrt nachgefragt.

(4) Zielgruppen und Zulassungsvoraussetzungen

Der vorliegende Universitätslehrgang wendet sich insbesondere an

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus HRM- und Personalbereichen, die Methoden und Techniken der modernen Personalmanagementarbeit erlernen möchten.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Fachabteilungen, die mit Personalaufgaben befasst sind oder sich in Richtung Human Resource Management entwickeln möchten.
- Führungskräfte mit Personalaufgaben.
- Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, die HRM-Entscheidungen treffen.

Voraussetzung für die Zulassung zum Universitätslehrgang Human Resource Management sind die nachfolgend angeführten Kriterien:

- a. Abschluss eines fachlich in Frage kommenden Studiums oder der Abschluss eines fachlich in Frage kommenden Universitätslehrganges der Karl-Franzens-Universität Graz oder eines anderen gleichwertigen Studiums an einer anerkannten inländischen oder ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung oder eine gleichwertige Qualifikation mit mindestens dreijähriger Berufserfahrung. Über die Vergleichbarkeit entscheidet die wissenschaftliche Leitung im Auftrag des Rektors.
- b. Der Bewerbung sind, insoweit kein Studienabschluss vorliegt, der Nachweis für die allgemeine Universitätsreife, sonstige berufliche Qualifikationen, ein Lebenslauf, sowie ein Motivationsschreiben, in dem die Bewerberin/der Bewerber die Gründe für eine Teilnahme am Universitätslehrgang Human Resource Management und die angestrebten Ziele ausführt, anzuschließen.
- c. Sofern keine allgemeine Universitätsreife vorliegt, ist eine Ergänzungsprüfung abzulegen (dem Niveau einer Studienberechtigungsprüfung für Studien an der Rechtswissenschaftlichen bzw. Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät entsprechend). Die Ergänzungsprüfung besteht aus drei Pflichtfächern, Deutsch (verpflichtender Aufsatz über ein allgemeines Thema), Geschichte sowie nach Wahl Rechnungswesen/Accounting, Mathematik oder eine Fremdsprache, sowie zwei Wahlfächern. Die beiden Wahlfächer sind aus den Fächern Marketing, Finanzierung/Finance, Arbeits-/Sozialrecht und Management zu wählen.
- d. Über die Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen und die Eignung der Zulassungswerberinnen/Zulassungswerber entscheidet die wissenschaftliche Leitung im Auftrag des Rektorats.

(5) Höchstzahl an Studienplätzen und Auswahlverfahren

Zum Universitätslehrgang Human Resource Management können maximal 25 Teilnehmerinnen und Teilnehmer zugelassen werden. Die Zahl der Studienplätze ist somit beschränkt und wird nach pädagogisch-didaktischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten für jede neue Durchführung nach Rücksprache mit der wissenschaftlichen Leitung durch die wirtschaftliche Leitung des Universitätslehrganges festgelegt.

Übersteigt die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber diese Zahl, muss ein Reihungsverfahren durchgeführt werden. Grundlage des Reihungsverfahrens ist nach Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen die Reihenfolge des Einlangens der Anmeldung.

§ 2 Allgemeine Bestimmungen

(1) Zuteilung von ECTS-Anrechnungspunkten

Allen von den Studierenden zu erbringenden Leistungen werden ECTS-Anrechnungspunkte zugeteilt. Mit diesen ECTS-Anrechnungspunkten ist der relative Anteil des mit den einzelnen Studienleistungen verbundenen Arbeitspensums zu bestimmen. Ein ECTS-Anrechnungspunkt entspricht 25 Echtstunden. Das Arbeitspensum umfasst den Selbststudienanteil und die Kontaktstunden. Die Kontaktstunde entspricht 45 Minuten pro Unterrichtswoche des Semesters.

(2) Dauer und Gliederung des Universitätslehrganges

Der Universitätslehrgang mit einem Arbeitsaufwand von 90 ECTS-Anrechnungspunkten umfasst einschließlich der benötigten Zeitdauer für die Masterarbeit drei Semester und ist modular strukturiert.

Die drei Semester beinhalten folgende Lehrinhalte:

Modul	Titel	ECTS
Modul A	HRM-Strategien und Personalservices	10
Modul B	Recht	12
Modul C	Projektmanagement und Kompetenzentwicklung	10
Modul D	Persönlichkeit und Personalführung	12
Modul E	BWL	12
Modul F	Mastermodul	30
Masterprüfung		4
Summe		90

(3) Akademischer Grad

An die Absolventinnen und Absolventen des Universitätslehrganges wird der akademische Grad „Master of Business Administration in Human Resource Management“, abgekürzt „MBA in Human Resource Management“ verliehen.

(4) Lehrveranstaltungstypen

Im Curriculum werden folgende Lehrveranstaltungstypen angeboten:

- a. Vorlesungen (VO): Vorlesungen sind Lehrveranstaltungen, bei denen die Wissensvermittlung durch Vortrag der Lehrenden erfolgt. Die Prüfung findet in einem einzigen Prüfungsakt statt, der mündlich oder schriftlich oder schriftlich und mündlich stattfinden kann.
- b. Übungen (UE): Übungen haben den praktisch-beruflichen Zielen der Studien zu entsprechen und konkrete Aufgaben zu lösen.
- c. Seminare (SE): Seminare dienen der wissenschaftlichen Diskussion. Von den Teilnehmenden werden eigene Beiträge geleistet. Seminare werden in der Regel durch eine schriftliche Arbeit abgeschlossen.
- d. Vorlesungen verbunden mit Übungen (VU): Vorlesungen verbunden mit Übungen sind Lehrveranstaltungen, bei welchen im unmittelbaren Zusammenhang mit einer Wissensvermittlung durch Vortrag den praktisch-beruflichen Zielen des Universitätslehrganges entsprechend konkrete Aufgaben und ihre Lösung behandelt werden.

Alle unter b. bis d. genannten Lehrveranstaltungstypen gelten als Lehrveranstaltungen mit immanenem Prüfungscharakter.

§ 3 Aufbau und Gliederung des Universitätslehrganges

(1) Module und Lehrveranstaltungen

Der dreisemestrige Universitätslehrgang umfasst einen Arbeitsaufwand von insgesamt 90 ECTS-Anrechnungspunkten. Der Universitätslehrgang ist modular strukturiert. Die Prüfungsfächer sind im Folgenden mit Lehrveranstaltungstitel, Lehrveranstaltungstyp (LV-Typ), ECTS-Anrechnungspunkten (ECTS), Kontaktstunden (KStd.) und der empfohlenen Semesterzuordnung (empf. Sem.) genannt. Die Modulbeschreibungen befinden sich in Anhang I.

	Modultitel/Prüfungsfach	LV-Typ	ECTS	KStd.	empf. Sem.
Modul A	HRM-Strategien und Personalservices		10	4,5	
A.1	HRM-Strategien	VU	4	2	1
A.2	Personalservices	UE	4	2	1
A.3	Seminar aus HRM-Strategien	SE	2	0,5	1
Modul B	Recht		12	6	
B.1	Rechtliche Grundlagen für HRM	VO	3	1,5	1
B.2	Personalverrechnung	UE	3	1,5	1
B.3	Personalcontrolling und Qualitätsmanagement im HRM	VU	3	1,5	1
B.4	Arbeits- und Sozialrecht	UE	3	1,5	1
Modul C	Projektmanagement und Kompetenzentwicklung		10	4,5	
C.1	Projektmanagement	VU	4	2	1
C.2	Kompetenz- und Personalentwicklung	UE	4	2	1
C.3	Seminar aus Kompetenz- und Personalentwicklung	SE	2	0,5	2
Modul D	Persönlichkeit und Personalführung		12	5,5	
D.1	Persönlichkeitsprofile	VU	2	1	2
D.2	Wertewelten und Veränderungspotenziale in Unternehmen	VU	2	1	2
D.3	Personalführung	UE	4	2	2
D.4	Konfliktmanagement	UE	2	1	2
D.5	Seminar aus Personalführung	SE	2	0,5	2
Modul E	BWL		12	5,5	
E.1	Organisation und systemisches Management	VU	2	1	2
E.2	Geschäftsprozessmanagement	VU	3	1,5	2
E.3	Gender und Diversity Management	VU	2	1	2
E.4	Ideenmanagement und Change Management	UE	3	1,5	2
E.5	Seminar aus Organisations- und Change Management	SE	2	0,5	2
Modul F	Mastermodul		30	1,5	
F.1	Wissenschaftliches Arbeiten und Planung der Masterarbeit	SE	5	1	2
F.2	Masterarbeit		25	0,5	3
	Masterprüfung		4		3
	Summe		90	27,5	

(2) Voraussetzungen für den Besuch von Modulen/Lehrveranstaltungen]

Modul		Voraussetzung für den Besuch des Moduls	
C	Projektmanagement und Kompetenzentwicklung	A	HRM-Strategien und Personalservices
D	Persönlichkeit und Personalführung	C	Projektmanagement und Kompetenzentwicklung
E	BWL	A	HRM-Strategien und Personalservices
		B	Recht
		C	Projektmanagement und Kompetenzentwicklung

(3) Masterarbeit

- a. Im Rahmen des Universitätslehrganges ist eine Masterarbeit zu verfassen (§ 81 Abs. 1 UG und § 27 Satzungsteil Studienrechtliche Bestimmungen). Diese umfasst 25 ECTS-Anrechnungspunkte. Es wird empfohlen die Masterarbeit im dritten Semester zu verfassen.
- b. Das Thema der Masterarbeit ist einem der folgenden Fächer/Module zu entnehmen oder hat in einem sinnvollen Zusammenhang mit einem dieser Fächer zu stehen (§ 81 UG und § 27 Satzungsteil Studienrechtliche Bestimmungen:
Modul A: HRM-Strategien und Personalservices
Modul B: Recht
Modul C: Projektmanagement und Kompetenzentwicklung
Modul D: Persönlichkeit und Personalführung
Modul E: BWL
- c. Die/Der Studierende ist berechtigt, das Thema vorzuschlagen oder aus einer Anzahl von Vorschlägen der zur Verfügung stehenden Betreuerinnen/Betreuer auszuwählen.
- d. Die Aufgabenstellung der Masterarbeit ist so zu wählen, dass für die/den Studierende/n die Bearbeitung innerhalb von sechs Monaten möglich und zumutbar ist.
- e. Die Beurteilungsfrist der Masterarbeit beträgt zwei Monate (§ 27 Abs. 8 Satzungsteil Studienrechtliche Bestimmungen).
- f. Die Masterarbeit ist spätestens vier Wochen vor dem Termin der Masterprüfung in zwei Exemplaren einzureichen. Die Erstbeurteilung der Masterarbeit erfolgt durch die Betreuerin bzw. den Betreuer.
- g. Die Erstellung der Masterarbeit wird durch ein umfassendes Betreuungsmodell unterstützt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben die Möglichkeit, die jeweiligen Spezifika ihrer Projekte mit den Fachreferentinnen und -referenten zu besprechen und sich Meinungen/Literaturhinweise/Erfahrungen für die Problemlösung einzuholen. Weiters wird durch kontinuierliches Feedback der Erstellungsprozess der Arbeit und der damit verbundene Praxistransfer aktiv unterstützt. Voraussetzung für den positiven Abschluss des Universitätslehrganges ist daher die Erstellung und Präsentation der Masterarbeit, nach Möglichkeit aus dem eigenen Arbeitsumfeld.

§ 4 Lehr- und Lernformen

(1) Unterrichtssprache

Der berufsbegleitende Universitätslehrgang Human Resource Management wird in deutscher Sprache abgehalten.

(2) Zeitliche Durchführungsbestimmungen und Status als berufsbegleitender Universitätslehrgang

Der Universitätslehrgang ist berufsbegleitend organisiert. Der Unterricht findet in geblockter Form statt.

(3) Lehr- und Lernmethoden

Die vielfältigen Lehr- und Lernmethoden werden in den Lehrveranstaltungen in optimaler Form auf den Inhalt abgestimmt. In den Lehrveranstaltungen wird in unterschiedlichen Settings (selbstgesteuerte Gruppen oder Teams) mit vielfältigen Lehr- und Lernformen gearbeitet. Dabei wird aktive Teamarbeit von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern erwartet.

§ 5 Prüfungsordnung

(1) Lehrveranstaltungsprüfungen

Bei Lehrveranstaltungen ohne immanenten Prüfungscharakter (VO) findet die Prüfung in einem einzigen Prüfungsakt statt, der mündlich oder schriftlich oder schriftlich und mündlich stattfinden kann. Alle Lehrveranstaltungen außer Vorlesungen besitzen immanenten Prüfungscharakter (entsprechend § 1 Abs. 3 Z 1 Satzungsteil Studienrechtliche Bestimmungen). Sie werden durch die Beurteilung der kontinuierlichen Mitarbeit und nach weiteren Beurteilungskriterien, die gem. § 59 Abs. 6 UG zu Beginn der Lehrveranstaltung durch die Lehrveranstaltungsleiterin/den Lehrveranstaltungsleiter bekannt zu geben sind, abgeschlossen.

Die Beurteilung der Leistungen richtet sich nach der in § 73 Abs. 1 und 3 UG bestimmten Notenskala. Ist die Beurteilung mit einer Note unmöglich oder unzweckmäßig hat die positive Beurteilung „mit Erfolg teilgenommen“, die negative Beurteilung „ohne Erfolg teilgenommen“ zu lauten. Die entsprechenden Beurteilungen stellt die Leiterin/der Leiter der jeweiligen Lehrveranstaltung aus.

(2) Masterprüfung

Die Masterprüfung ist eine mündliche, kommissionelle Gesamtprüfung im Ausmaß von 4 ECTS-Anrechnungspunkten. Sie kann erst absolviert werden, wenn alle Prüfungsfächer des Universitätslehrganges positiv absolviert wurden und die Masterarbeit positiv beurteilt wurde.

Der Prüfungssenat besteht aus mindestens drei Personen, von denen eine Person zur/zum Vorsitzenden zu bestellen ist. Für jedes Fach ist ein/e Prüfer/in vorzusehen. In der Regel sind als Prüfer/innen die Universitätslehrer/innen mit einer Lehrbefugnis gemäß § 98 Abs. 12 bzw. § 103 UG jeweils für die Fächer ihrer Lehrbefugnis heranzuziehen.

Gegenstand der Masterprüfung sind (a) die öffentliche Verteidigung und Präsentation der Masterarbeit (maximal 20 Minuten) sowie (b) eines der folgenden Module:

Modul A: HRM-Strategien und Personalservices

Modul B: Recht

Modul C: Projektmanagement und Kompetenzentwicklung

Modul D: Persönlichkeit und Personalführung

Modul E: BWL

(3) Wiederholung von Prüfungen

Die Wiederholung von Prüfungen ist in § 38 Satzungsteil Studienrechtliche Bestimmungen geregelt.

(4) Anerkennung von Prüfungen

Die Anerkennung von Lehrveranstaltungen und Prüfungen erfolgt auf Antrag der oder des Studierenden an das für studienrechtliche Angelegenheiten zuständige Organ (wissenschaftliche Leitung gem. § 5 Abs. 5 Satzungsteil Universitätslehrgänge) gemäß § 78 Abs. 1 UG und gemäß den Richtlinien des Europäischen Systems zur Anerkennung von Studienleistungen (European Credit Transfer and Accumulation System – ECTS).

(5) Gesamtbeurteilung

Die Gesamtbeurteilung hat „bestanden“ zu lauten, wenn alle Lehrveranstaltungen positiv beurteilt wurden, anderenfalls hat sie „nicht bestanden“ zu lauten. Die Gesamtbeurteilung hat „mit Auszeichnung bestanden“ zu lauten, wenn in keinem Fach eine schlechtere Beurteilung als „gut“ und in mindestens der Hälfte der Fächer die Beurteilung „sehr gut“ erteilt wurde.

§ 6 Lehrgangsorganisation

(1) Lehrgangsleitung

Es ist eine wissenschaftliche Leitung zu bestellen. Die Leiterin/Der Leiter muss entweder die Habilitation nach den Bestimmungen des UG aufweisen oder über gleichwertige wissenschaftliche Qualifikationen verfügen (§ 5 Abs. 1 Satzungsteil Universitätslehrgänge). Der wissenschaftlichen Leiterin/dem wissenschaftlichen Leiter obliegen für den Bereich des Universitätslehrganges folgende Aufgaben (§ 5 Abs. 2 Satzungsteil Universitätslehrgänge):

- a. Wissenschaftliche Leitung,
- b. Aufgaben des für die Vollziehung der studienrechtlichen Bestimmungen in erster Instanz zuständigen monokratischen Organs,
- c. diesbezügliche organisatorische und studienrechtliche Verwaltungsaufgaben hinsichtlich der Durchführung der Angelegenheiten gemäß den studienrechtlichen Bestimmungen des UG und des Satzungsteiles Studienrechtliche Bestimmungen. Die Beauftragung umfasst auch die Anerkennung von Prüfungen in sinngemäßer Anwendung des § 78 UG i. V .m. § 39 des Satzungsteils Studienrechtliche Bestimmungen (§ 5 Abs. 5 Satzungsteil Universitätslehrgänge).

Wirtschaftliche und organisatorische Leitung

Die Erledigung weiterer Verwaltungsaufgaben und die kaufmännischen Abwicklung des Universitätslehrganges wird von UNI for LIFE wahrgenommen (§ 5 Abs. 3 Satzungsteil Universitätslehrgänge).

(2) Lehrgangskosten

Die Kosten des Universitätslehrganges setzen sich aus den Aufwendungen für die Lehrenden und den sonstigen Aufwendungen für Leitung, Organisation etc. zusammen. Diese Gelder werden aus dem Lehrgangsbeitrag und Drittmitteln aufgebracht. Falls diese nicht in entsprechender Höhe zur Verfügung stehen, kann der Universitätslehrgang nicht stattfinden.

Der Lehrgangsbeitrag schließt nur die Kosten für die Lehrveranstaltungen ein, nicht hingegen sonstige Kosten, die für Fachliteratur, Recherchen im Zuge der Lehrveranstaltungen und der Erstellung der Masterarbeit oder für die Teilnahme an allfälligen Exkursionen anfallen. Diese sowie allfällige sonstige Kosten für Reisen, Unterkunft und Verpflegung während des Universitätslehrganges sind von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern selbst zu tragen.

Die wirtschaftliche Lehrgangsleitung kann eine Änderung des Lehrgangsbeitrages aufgrund sinkender oder steigender TeilnehmerInnenzahlen vorschlagen. Der Lehrgangsbeitrag ist vom Rektorat unter Berücksichtigung der tatsächlichen Kosten festzusetzen (§ 91 Abs. 7 UG).

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieses Universitätslehrganges sind außerordentliche Studierende. Soweit sie ausschließlich zum Universitätslehrgang zugelassen sind, haben sie nur den Lehrgangsbeitrag und nicht auch den Studienbeitrag zu entrichten. Die Bestimmungen über den Lehrgangsbeitrag gelten sinngemäß auch für die Kosten einzelner Module bzw. Lehrveranstaltungen. Diese sind gesondert festzusetzen.

(3) Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung

Zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung gelten die Bestimmungen gemäß § 4 Satzungsteil Universitätslehrgänge.

§ 7 In-Kraft-Treten des Curriculums

Dieses Curriculum tritt mit Ablauf des Tages seiner Verlautbarung im Mitteilungsblatt in Kraft.

Anhang I: Modulbeschreibungen

Modul A	HRM-Strategien und Personalservices
ECTS-Anrechnungspunkte	10
Inhalte	<p>A.1: HRM-Strategien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben und Anforderungen des HRM-Managements • HRM-System-Diagnose • HRM-Strategien <p>A.2: Personalservices</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ziele und Umfang von Personalservices-Funktionen • Methoden zur Bestimmung des Personalbedarfs • Personalmarketing • Gestaltungsinhalte funktionspezifischer Anforderungsprofile • Techniken der Personalauswahl und Bewertung • Anforderungen an Interviews <p>A.3: Seminar aus HRM-Strategien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integrationsmethoden zur Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter • Schwerpunkte des Personalcontrollings • Fallbeispiele
Lernziele (erwartete Lernergebnisse, erworbene Kompetenzen)	<p>Studierende sind nach Absolvierung des Moduls in der Lage,</p> <p>A.1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben des HRM-Managements und von Personalservices-Funktionen zu definieren und an die Spezifika von Unternehmen anzupassen, • bei der Entwicklung von HRM-Strategien mitzuwirken, <p>A.2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planungsmethoden in Personalservices auf ihre Anwendungsbereiche abzuschätzen und spezifisch anzupassen, • Anforderungsprofile für verschiedene Stellenarten zu gestalten, • Personalauswahl- und Beurteilungsmaßnahmen anzuwenden, <p>A.3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Methoden der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterintegration zu definieren und kontextspezifisch anzuwenden, • Befragungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Beispiel der Arbeitszufriedenheit durchzuführen und • selbständig Fallbeispiele zu lösen.
Lehr- und Lernaktivitäten, -methoden	Vortrag, Diskussion, Gruppenarbeiten zu Fallstudien mit Ergebnispräsentation, vertiefendes Literaturstudium, Arbeiten an Fragestellungen aus dem eigenen Arbeitsumfeld
Empfohlene Voraussetzungen für die Teilnahme	Abseits der in § 3 Abs. 2 genannten Voraussetzungen für den Besuch von Modulen/Lehrveranstaltungen sind folgende Kenntnisse und Fähigkeiten wünschenswert: keine
Häufigkeit des Angebots	Einmal pro Lehrgangsdurchführung
Modul B	Recht
ECTS-Anrechnungspunkte	12
Inhalte	<p>B.1: Rechtliche Grundlagen für HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unternehmensrecht • Begründung, Beendigung sowie Merkmale von Arbeitsverhältnissen • Gesetzliche und kollektivvertragliche Rahmenbedingungen • Methodische Fragen zur Vertragsgestaltung • Vergütungsmanagement und All-Inklusiv-Verträge • Mitbestimmungs- und Informationsrechte

	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeugnis • Organisation und Aufgaben der Arbeitsgerichte • Rechtsgrundlagen der Sozialpartnerschaft • Schwerpunkt: theoretische Einführung <p>B.2: Personalverrechnung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen der Lohn- und Gehaltsverrechnung • Fallbeispiele gängiger Abrechnungskonstellationen • kritische Faktoren der Personalverrechnung • abgabenrechtliche Dimensionen <p>B.3: Personalcontrolling und Qualitätsmanagement im HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ermittlung von Personalkosten und Stundensätzen • Planung und Überwachung von Personalkosten • Kennzahlensysteme für Human Ressourcen • Begriffsdefinition von Qualitätsmanagement im Personalbereich • Standards und Umsetzungsaspekte des Qualitätsmanagements im HRM Bereich <p>B.4: Arbeits- und Sozialrecht</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen des Sozial- und Arbeitsrechts • Fallbeispiele • Standards und gängige Probleme bei Dienstverträgen und -verhältnissen • Krankenstände • HR-Daten • Eltern-, Alters- und weitere Teilzeitmodelle • Schwerpunkt: Fallbeispiele und konkrete Fragestellungen
<p>Lernziele (erwartete Lernergebnisse, erworbene Kompetenzen)</p>	<p>Studierende sind nach Absolvierung des Moduls in der Lage,</p> <p>B.1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Grundlagen des Unternehmensrechts zu kennen, • über entscheidungsrelevante Elemente eines Arbeitsvertragsverhältnisses Bescheid zu wissen, • Dienstverträge zu erstellen, • Anforderungen verschiedener Vergütungssysteme zu kennen, • das Zusammenwirken von Unternehmensleitung und Belegschaftsvertretung zu verstehen, • rechtswirksame Arbeitszeugnisse zu verfassen, • über die Rechtsgrundlagen der Sozialpartnerschaft Bescheid zu wissen, <p>B.2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Grundlagen der Personalverrechnung zu kennen und zu verstehen, • die wesentlichen abgabenrechtlichen Bestimmungen zu kennen, <p>B.3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Methodik der Personalkostenplanung und -überwachung zu kennen und anwenden zu können, • verschiedene Kennzahlensysteme für HRM zu kennen, • die Anforderungen von Qualitätsmanagement im HRM zu kennen und das Qualitätsmanagement im HRM umzusetzen, <p>B.4:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fallbeispiele und konkrete Fragestellungen zum Sozial- und Arbeitsrecht, zu den wesentlichen rechtlichen Bestimmungen, zum Umgang mit arbeitsrechtlichen Dokumenten und HR-Daten zu bearbeiten und zu lösen.
<p>Lehr- und Lernaktivitäten, -methoden</p>	<p>Vortrag, Diskussion, Gruppenarbeiten zu Fallstudien mit Ergebnispräsentation, vertiefendes Literaturstudium, Arbeiten an Fragestellungen aus dem eigenen Arbeitsumfeld</p>

Empfohlene Voraussetzungen für die Teilnahme	Abseits der in § 3 Abs. 2 genannten Voraussetzungen für den Besuch von Modulen/Lehrveranstaltungen sind folgende Kenntnisse und Fähigkeiten wünschenswert: keine
Häufigkeit des Angebots	Einmal pro Lehrgangsdurchführung

Modul C	Projektmanagement und Kompetenzentwicklung
ECTS-Anrechnungspunkte	10
Inhalte	<p>C.1: Projektmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begriff und Aufgaben des Projektmanagements • Methoden und Instrumente zur Planung, Steuerung und Auswertung von Projekten • Softwaretools für umfassendes Projektmanagement <p>C.2: Kompetenz- und Personalentwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Differenzierung von Kompetenz- und Personalentwicklung • Analysetechniken zur Bedarfsermittlung • Methoden der Maßnahmenplanung • Evaluierung als Wirkungskontrolle • Visualisierungstechniken • Didaktische Methoden im Lernprozess • Entwicklungsmaßnahmen aus Sicht der Kostenrechnung <p>C.3: Seminar aus Kompetenz- und Personalentwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalentwicklungskonzepte für spezifische Situationen und Anforderungen anhand von Fallbeispielen • Anwendung von Evaluierungstechniken für Aufgabenstellungen aus Fallbeispielen oder dem eigenen Arbeitsumfeld
Lernziele (erwartete Lernergebnisse, erworbene Kompetenzen)	<p>Studierende sind nach Absolvierung des Moduls in der Lage,</p> <p>C.1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begriff und Aufgaben des Projektmanagements zu kennen, • die Methoden und Instrumente zur Planung von Projekten zu kennen, • erste Anwendungserfahrungen anhand von Fallbeispielen gemacht zu haben, • Projekte zu steuern und auszuwerten, • einen Überblick über die Funktionalität von Projektmanagementsoftware zu geben, <p>C.2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung zu beurteilen, • Personalentwicklungsmaßnahmen zu planen, • Inhalte nachhaltig zu visualisieren, • Lernprozesse zu beurteilen, <p>C.3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalentwicklungskonzepte und zugehörige Evaluierungsinstrumente zu gestalten und • Kostenanalysen zur Personalentwicklung durchzuführen.
Lehr- und Lernaktivitäten, -methoden	Vortrag, Diskussion, Gruppenarbeiten zu Fallstudien mit Ergebnispräsentation, vertiefendes Literaturstudium, Arbeiten an Fragestellungen aus dem eigenen Arbeitsumfeld
Empfohlene Voraussetzungen für die Teilnahme	Abseits der in § 3 Abs. 2 genannten Voraussetzungen für den Besuch von Modulen/Lehrveranstaltungen sind folgende Kenntnisse und Fähigkeiten wünschenswert: keine
Häufigkeit des Angebots	Einmal pro Lehrgangsdurchführung

Modul D	Persönlichkeit und Personalführung
ECTS-Anrechnungspunkte	12
Inhalte	<p>D.1: Persönlichkeitsprofile</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen der Führung mit Schwerpunkt in der Persönlichkeitsentwicklung • Methoden und Werkzeuge zur Ermittlung von Potential/Nutzen und Risiken von Analysen in der Persönlichkeitsentwicklung • Selbstverantwortung • Kommunikation auf unterschiedlichen Wahrnehmungskanälen – Einfluss der neurobiologischen Faktoren auf unser Erleben der Realität <p>D.2: Wertewelten und Veränderungspotenziale in Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufbau des Systems der Wertewelten nach Graves • Kriterien zur Feststellung welche Ebene der Wertewelten in spezifischen Organisationen dominierend ist • Veränderungsmöglichkeiten in Abhängigkeit der aktuell vorherrschenden Ebene <p>D.3: Personalführung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paradigmen zum Thema „Führung“ • Führungstheorien • Modelle der Führung • Führungsaufgaben und Instrumente zur praktischen Umsetzung • Vor- und Nachteile verschiedener Führungsinstrumente in Abhängigkeit der spezifischen Führungssituation • Führung in Abhängigkeit der Persönlichkeitsprofile der geführten Personen <p>D.4: Konfliktmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entstehung und Verlauf von Konflikten • Problemorientiertes versus lösungsorientiertes Vorgehen zur Konfliktlösung • Mechanistischer, menschzentrierter und systemischer Ansatz • Visuelle Abbildung von Konfliktsituationen • Typische Konfliktsituationen • Nachbearbeitung von Konflikten <p>D.5: Seminar aus Personalführung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertiefung der Führungstheorien und Instrumente anhand von Fallbeispielen • Entwicklung von Führungskonzepten, Methoden und Instrumente für die Führungskräfteentwicklung
Lernziele (erwartete Lernergebnisse, erworbene Kompetenzen)	<p>Studierende sind nach Absolvierung des Moduls in der Lage,</p> <p>D.1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • über Wissen über Persönlichkeitsprofile zu verfügen, • sensibel hinsichtlich der Wahrnehmung und Identifizierung von Gewohnheiten zu sein, • die eigenen Stärken zu kennen, • das eigene Potential abzuschätzen und zu nutzen, • über die Kommunikation auf unterschiedlichen Wahrnehmungskanälen Bescheid zu wissen, <p>D.2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterschiede und Einfluss der Werte in der strategischen und operativen Führung zu erkennen, • Veränderungspotenziale von Organisationen abschätzen zu können, • die Grenzen von Veränderungen in Abhängigkeit der dominanten Ebene der Wertewelt zu kennen,

	<p>D.3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die wichtigsten Führungstheorien zu kennen, • Führungsinstrumente kritisch zu hinterfragen, • die Wirkung einzelner Führungsinstrumente in Abhängigkeit der Persönlichkeitsprofile der geführten Personen zu kennen, <p>D.4:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entstehungsursachen von Konflikten und deren typische Verläufe zu kennen, • Konflikte und deren Entwicklungsstufe zu erkennen und geeignete Konfliktlösungsmethoden zu erarbeiten, <p>D.5:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führungskonzepten zu entwickeln und zu evaluieren, • den Eignungsbereich und die Kosten von Instrumenten zur Führungskräfteentwicklung zu kennen.
Lehr- und Lernaktivitäten, -methoden	Vortrag, Diskussion, Gruppenarbeiten zu Fallstudien mit Ergebnispräsentation, vertiefendes Literaturstudium, Arbeiten an Fragestellungen aus dem eigenen Arbeitsumfeld
Empfohlene Voraussetzungen für die Teilnahme	Abseits der in § 3 Abs. 2 genannten Voraussetzungen für den Besuch von Modulen/Lehrveranstaltungen sind folgende Kenntnisse und Fähigkeiten wünschenswert: keine
Häufigkeit des Angebots	Einmal pro Lehrgangsdurchführung

Modul E	BWL
ECTS-Anrechnungspunkte	12
Inhalte	<p>E.1: Organisation und systemisches Management</p> <ul style="list-style-type: none"> • Handlungsfelder und Methoden und Techniken der Organisationsgestaltung • Ansatzpunkte moderner Organisationskonzepte • Gestaltungsinhalte und gängige Formen der Aufbau- und Ablauforganisation • Grundlagen des systemischen Managements und Zusammenhänge zwischen den einzelnen Systemelementen und deren Implikationen für organisatorische Gestaltung <p>E.2: Geschäftsprozessmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Methoden und Techniken für die Diagnose von bestehenden und die Konzeption von optimierten Geschäftsprozessen • Vorgehensmodelle für Optimierungsprojekte • Funktionalität von Geschäftsprozessmodellierungssoftware <p>E.3: Gender und Diversity Management</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begriff, operationale und strategische Zielsetzungen des Gender und Diversity Managements • Theoretischer Forschungsstand • Personenbezogene und verhaltensbezogene Aspekte • Analyseebenen und Stoßrichtungen des Diversity Management in Unternehmen • Instrumente und Fallbeispiele <p>E.4: Ideenmanagement und Change Management</p> <ul style="list-style-type: none"> • Theoretische Grundlagen eines effektiven Ideenmanagements • Vorgehensmodelle zur Implementierung eines Betrieblichen Vorschlagswesens und eines Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses • Bewertungssysteme und Vergütungssysteme für Verbesserungsvorschläge • Darstellung und praktische Anwendung (Übung) der einzelnen Methoden des Change Management nach folgenden Gesichtspunkten:

	<p>punkten: theoretisches Fundament, Erfolgsbedingungen, Auswirkungen auf das Macht- und Autoritätsgefüge in der Organisation, Rollen, Aufgaben und Beziehungen in der Methodenanwendung (z. B. Zukunftskonferenz nach Weisbord u. Janoff, World Cafe nach Brown/Isaacs, Strategieforum (Soderquist))</p> <p>E.5: Seminar aus Organisations- und Change Management</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertiefung der Konzepte für das Organisations- und Change Management anhand von Fallbeispielen • Planung und Erstellung von Methodenkonzepten für Veränderungsprozesse
Lernziele (erwartete Lernergebnisse, erworbene Kompetenzen)	<p>Studierende sind nach Absolvierung des Moduls in der Lage,</p> <p>E.1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • über organisatorische Gestaltungsinhalte und die Grundprinzipien der systemischen Analyse bzw. über die Gestaltung von Organisationsstrukturen Bescheid zu wissen, • die Ansatzpunkte moderner Organisationskonzepte und gängige Formen der Aufbau- und Ablauforganisation zu kennen, <p>E.2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • spezifische Vorgehensmodelle für Geschäftsprozessoptimierungsprojekte zu entwickeln, • verschiedene Methoden zu kennen und deren jeweiligen Eignungsbereich abzuschätzen, • die Ansatzpunkte zur Entwicklung innovativer Geschäftsprozesse zu kennen, <p>E.3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Analyseebenen und -instrumente des Gender Diversity Managements zu kennen, • den Zusammenhang zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens herzustellen, • die Ansatzpunkte und Wirkung der verschiedenen Maßnahmen in diesem Bereich zu kennen, <p>E.4:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die methodischen Ansätze des Betrieblichen Vorschlagswesen und von Kontinuierlichen Verbesserungsprozessen (KVP) zu kennen, • unternehmensspezifische Instrumente eines Ideenmanagements zu entwickeln, • Change Management Projekte zu planen und geeignete Methoden dafür zu definieren, • verschiedene Methoden anzuwenden, • Veranstaltungen bzw. Methodenanwendungen zu evaluieren und weiterzuentwickeln und <p>E.5:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorgehensmodelle für Veränderungsprojekte zu erstellen.
Lehr- und Lernaktivitäten, -methoden	Vortrag, Diskussion, Gruppenarbeiten zu Fallstudien mit Ergebnispräsentation, vertiefendes Literaturstudium, Arbeiten an Fragestellungen aus dem eigenen Arbeitsumfeld
Empfohlene Voraussetzungen für die Teilnahme	Abseits der in § 3 Abs. 2 genannten Voraussetzungen für den Besuch von Modulen/Lehrveranstaltungen sind folgende Kenntnisse und Fähigkeiten wünschenswert: keine
Häufigkeit des Angebots	Einmal pro Lehrgangsdurchführung

Modul F	Mastermodul
ECTS-Anrechnungspunkte	30
Inhalte	<p>F.1: Wissenschaftliches Arbeiten und Planung der Masterarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Methoden und Techniken des Wissenschaftlichen Arbeitens • Erarbeitung eines Projektauftrages für eine Problemstellung aus dem eigenen Arbeitsumfeld • Ausarbeitung von Lösungskonzepten im Rahmen der Erstellung der Masterarbeit • Zwischen- und Endpräsentationen der Arbeitsergebnisse und deren Diskussion <p>F.2: Masterarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertiefendes Literaturstudium zu allen Modulen insbesondere in jenen Bereichen, die Gegenstand der Masterarbeit sind • Definition einer Aufgabenstellung aus dem eigenen Arbeitsumfeld • Bearbeitung dieser Aufgabenstellung auf Basis des aktuellen Standes der Forschung im jeweiligen Fachbereich, fundierte Lösungsvorschläge mit Kosten-Nutzen-Analysen
Lernziele (erwartete Lernergebnisse, erworbene Kompetenzen)	<p>Studierende sind nach Absolvierung des Moduls in der Lage,</p> <p>F.1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wissenschaftlich zu arbeiten und wissenschaftliche Arbeiten zu präsentieren und <p>F.2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • eine theoriegeleitete Lösung einer wesentlichen Aufgabenstellung aus dem eigenen Arbeitsumfeld zu erarbeiten, die durch die Kosten-Nutzen-Analyse einen hohen praktischen Nutzen aufweist.
Lehr- und Lernaktivitäten, -methoden	Vortrag, Diskussion, vertiefendes Literaturstudium, Arbeiten an Fragestellungen aus dem eigenen Arbeitsumfeld
Empfohlene Voraussetzungen für die Teilnahme	Abseits der in § 3 Abs. 2 genannten Voraussetzungen für den Besuch von Modulen/Lehrveranstaltungen sind folgende Kenntnisse und Fähigkeiten wünschenswert: keine
Häufigkeit des Angebots	Einmal pro Lehrgangsdurchführung

Anhang II: Musterstudienablauf gegliedert nach Semestern

Semester	Prüfungsfach	ECTS
1		30
A.1	HRM-Strategien	4
A.2	Personalservices	4
A.3	Seminar aus HRM-Strategien	2
B.1	Rechtliche Grundlagen für HRM	3
B.2	Personalverrechnung	3
B.3	Personalcontrolling und Qualitätsmanagement im HRM	3
B.4	Arbeits- und Sozialrecht	3
C.1	Projektmanagement	4
C.2	Kompetenz- und Personalentwicklung	4
2		31
C.3	Seminar aus Kompetenz- und Personalentwicklung	2
D.1	Persönlichkeitsprofile	2
D.2	Wertewelten und Veränderungspotenziale in Unternehmen	2
D.3	Personalführung	4
D.4	Konfliktmanagement	2
D.5	Seminar aus Personalführung	2
E.1	Organisation und systemisches Management	2
E.2	Geschäftsprozessmanagement	3
E.3	Gender und Diversity Management	2
E.4	Ideenmanagement und Change Management	3
E.5	Seminar aus Organisations- und Change Management	2
F.1	Wissenschaftliches Arbeiten und Planung der Masterarbeit	5
3		29
F.2	Masterarbeit	25
	Masterprüfung	4