

Curriculum

für den Universitätslehrgang „Human Resource Management“
mit Mastergrad.

Kennzahl UL 992 602

Gemäß § 56 Universitätsgesetz 2002 (im Folgenden: UG), BGBl. I Nr. 120/2002 i.d.g.F., und der Satzung Teil B §§ 21ff. der Universität Klagenfurt wird der Universitätslehrgang „Human Resource Management“ eingerichtet.

Das Curriculum des Universitätslehrganges tritt mit dem auf die Verlautbarung im Mitteilungsblatt der Universität Klagenfurt nächstfolgenden Monatsersten in Kraft (Satzung Teil B § 22 Abs. 4).

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Allgemeines	2
§ 2	Qualifikationsprofil.....	2
§ 3	Zulassungsvoraussetzungen und Aufnahmeverfahren.....	5
§ 4	Akademischer Grad	6
§ 5	Aufbau und Gliederung	6
§ 6	Lehrveranstaltungsarten (LV-Art).....	8
§ 7	Lehrveranstaltungen der Pflichtfächer	8
§ 8	Bestimmungen über die Absolvierung einer facheinschlägigen Praxis	10
§ 9	Master Thesis	10
§ 10	Prüfungsordnung.....	11
§ 11	Evaluierung des Universitätslehrgangs	12
§ 12	Inkrafttreten und Außerkrafttreten des Curriculums	12

§ 1 Allgemeines

- (1) Der Universitätslehrgang wird als berufsbegleitender Universitätslehrgang eingerichtet. Der Umfang des Universitätslehrganges „Human Resource Management“ beträgt 90 ECTS-Anrechnungspunkte (ECTS-AP). Dies entspricht einer vorgesehenen Studiendauer von vier Semestern und zwei Toleranzsemestern. Nach Ablauf der Höchststudiendauer von sechs Semestern erlischt die Zulassung.
- (2) Das Arbeitspensum für die einzelne Studienleistung wird in ECTS-AP angegeben. Ein ECTS-AP entspricht einem Arbeitspensum von 25 Echtstunden. Das Arbeitspensum umfasst den Selbststudienanteil und die Kontaktstunden inkl. der Teilnahme am Beurteilungsverfahren. Eine Unterrichtseinheit (UE) beträgt 45 Minuten.
- (3) Der Universitätslehrgang wird von der M/O/T School of Management, Organizational Development & Technology® der Universität Klagenfurt durchgeführt.
- (4) Der Universitätslehrgang wird in deutscher Sprache abgehalten.

§ 2 Qualifikationsprofil

- (1) Das Qualifikationsprofil beschreibt die wissenschaftlichen und beruflichen Qualifikationen, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch die Absolvierung des Universitätslehrgangs erwerben.

Gemäß aktuellen Marktrecherchen hat sich gezeigt, dass der Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Spezial-Know-How und auch Fähigkeiten im Bereich des Human Resource Management (HRM) nicht ausreichend durch (Fach-) Ausbildungen gedeckt werden kann. Dieser Mangel an Ausbildungsmöglichkeiten führt u.a. dazu, dass in Unternehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit anderen Fachausbildungen – wie z.B. Technik, Rechtswissenschaften, Informationstechnologie und Betriebswirtschaft – mit der Führung von Human Resource-Abteilungen und auch mit der Durchführung von Personalmanagement-Agenden betraut werden.

Viele Unternehmen streben an, den Bereich HRM so zu gestalten, dass eine Korrespondenz mit der Unternehmensstrategie erreicht wird. Die erfolgreiche Umsetzung dieser Bestrebungen ist jedoch nicht immer gegeben, obwohl die Bedeutung der Ressource „MitarbeiterIn“ für den Unternehmenserfolg – auch vor dem Hintergrund aktueller Trends wie demografische Entwicklung, zunehmend wissensbasierter Wettbewerb usw. – in vielen Unternehmen betont wird. Wissenschaftliche Studien wiederum haben durch empirische Untersuchungen belegt, dass das (strategische) HRM sehr wohl einen Beitrag zum Unternehmenserfolg leistet.¹

Die Folge ist eine hohe Erwartungshaltung an Personalbereiche und deren Akteure, die über den zukünftigen Erfolg oder Misserfolg eines Unternehmens entscheiden. Das Personal muss heute als Leistungspotenzial eines Unternehmens gesehen werden. Somit kommt dem Bereich Human

¹ (Wright, Gardner, Moynihan & Allen, 2005; Lengnick-Hall, Lengnick-Hall, Andrade & Drake, 2009)

Resource eine fundamentale Bedeutung zu, da sich die Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten nicht nur auf klassische Personalarbeit konzentrieren, sondern auch vermehrt auf die Ausschöpfung und Erweiterung der Potenziale des vorhandenen Personals.

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. HR-Verantwortliche übernehmen vermehrt eine Dienstleistungsfunktion in dem sie Führungskräfte in der Wahrnehmung ihrer jeweiligen Mitarbeiterverantwortung unterstützen bzw. stärken in Form von z.B. Leitfäden für Mitarbeitergespräche, Bereitstellung von Personalentwicklungskonzepten. Darüber hinaus übernimmt das HRM im Auftrag der Unternehmensführung die Sicherstellung einer durchgängigen Führungskräftequalifizierung, um insgesamt die Qualität der Führungsarbeit im jeweiligen Unternehmen zu erhöhen.

Somit ist nachvollziehbar, dass die Arbeitsformen unserer Gesellschaft einem immer schnelleren Wandel zwischen neuen Chancen und alten Zwängen unterliegen und dass davon insbesondere die Ressource Arbeitskraft (Human Resource) betroffen ist. Unternehmen wissen, dass die Potenziale menschlicher Arbeitskraft zählen und wissen auch um die Wichtigkeit der Verknüpfung von Arbeit und Lernen – als Schlüsselfaktoren betrieblicher Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit. Das gilt gleichermaßen für gewinnorientierte wie Non-Profit-Unternehmen. Eine Qualifikation in Human Resource Management und Personalpolitik bietet somit nicht nur in Personalabteilungen zahlreiche Einsatzfelder.

Zusammenfassend ist das Ziel des Universitätslehrganges somit die qualifizierte Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten, die für ein wirkungsvolles Human Resource Management von Bedeutung sind und die Absolventinnen und Absolventen befähigt, eine Funktion als Personalmanagerin bzw. Personalmanager sowohl operativ als auch strategisch selbständig auszuüben.

(2) Die Absolventinnen und Absolventen des Universitätslehrganges „Human Resource Management“ an der Universität Klagenfurt sind in der Lage:

- / Durch die erworbene fachliche Kompetenz, neueste betriebs- und personalwirtschaftliche Problemstellungen zu identifizieren, geeignete Maßnahmen in der betrieblichen Praxis darzustellen und zu definieren.
- / Den aktuellen Wissensstand des Personalmanagements gezielt und systematisch zu erläutern und auf konkrete Fragestellungen im Unternehmen anzuwenden.
- / Personalwirtschaftliche Herausforderungen mit mehr Sicherheit zu lösen und Entscheidungs- und Handlungssituationen im unternehmerischen Kontext lösungsorientiert vorzubereiten.
- / Entstehungshintergründe und Gesamtzusammenhänge komplexer personalpolitischer Fragestellungen zu diagnostizieren und Möglichkeiten und Grenzen betriebs- und personalwirtschaftlicher Umsetzungskonzepte zu identifizieren.
- / Kerndisziplinen des Personalmanagements zu integrieren und zu formulieren und Veränderungs- und Innovationsprozesse in Unternehmen zu gestalten.

- / Moden und Mythen im Personalmanagement zu beurteilen und diese konstruktiv kritisch auf Aussagewert und betriebliche Anwendbarkeit hin hinterfragen zu können.

(3) Zielgruppen

Der Universitätslehrgang Human Resource Management richtet sich an folgende Personengruppen:

- / Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus HRM- und Personalbereichen,
- / Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Fachabteilungen, die mit Personalagenden betraut sind,
- / Führungskräfte sowie Expertinnen und Experten aus allen Unternehmensbereichen, die einen inhaltlichen Schwerpunkt in Human Resource Management setzen wollen,
- / Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, die HRM-Entscheidungen treffen und
- / Organisationsberaterinnen und Organisationsberater.

(4) Berufs- und Tätigkeitsfelder

Der Universitätslehrgang vermittelt Kenntnisse personalwirtschaftlicher Perspektiven, Herausforderungen, Aufgaben, Verantwortlichkeiten, Methoden, Instrumente und Sichtweisen. Die Absolventinnen und Absolventen sind mit ihrer erweiterten Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz in Unternehmensführung, Leadership und vor allem in strategischer Personalführung zur Übernahme von Führungsaufgaben im Bereich Human Resource Management qualifiziert.

(5) Lehr- und Lernkonzept

Der Universitätslehrgang ist eine modulare, berufsbegleitende erfahrungsbasierte Managementausbildung auf Basis eines „State of the Art“ wirtschaftswissenschaftlicher Forschung nach international anerkannten Qualitätskriterien, die der Vermittlung integrativer Gesamtzusammenhänge betriebs- und personalwirtschaftlicher Schwerpunkt-Disziplinen dient. Der Universitätslehrgang bietet entsprechende kompetenzorientierte Lernkonzepte, um den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen im Human Resource Management gerecht zu werden und ermöglicht es den Absolventinnen und Absolventen, sich mit den klassischen Aufgaben und Themenfeldern im Personalbereich auseinanderzusetzen.

Um sich gegenüber dem ständig zunehmenden Angebot in der akademischen Managementaus- und -weiterbildung profilieren zu können, wird von Beginn an ein hoher Qualitätsstandard sichergestellt. Dies wird zum einen durch die Aktualität und wissenschaftliche Fundiertheit der Lehrinhalte, durch die hohe fachliche wie didaktische Qualität des Lehrpersonals und zum anderen durch die Auswahl der Studierenden, die eine essentielle Einwirkung auf die Qualität von Universitätslehrgängen haben, erreicht.

Die Vortragenden sind in Forschung und Lehre ausgewiesene Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Dozentinnen und Dozenten, Führungskräfte sowie Expertinnen und Experten aus dem Personalbereich, die eine mehrjährige Praxis- oder Lehrerfahrung in der Erwachsenen-

bildung nachweisen können. Die Vermittlung der Lehrinhalte erfolgt in Form von Vorträgen, Fallstudien, Fernunterricht („Distance Learning“), Simulationen und moderierten Diskussionsrunden.

Der Universitätslehrgang wird alternierend an der Universität Klagenfurt sowie an einem oder mehreren Standorten des Wirtschaftsförderungsinstituts Österreich durchgeführt.

(6) Beurteilungskonzept

Beurteilungen erfolgen in Form von schriftlichen und mündlichen Prüfungen, reflexiven Lernprotokollen, der Abfassung einer Master Thesis und einer mündlichen kommissionellen Abschlussprüfung.

§ 3 Zulassungsvoraussetzungen und Aufnahmeverfahren

- (1) Voraussetzung für die Zulassung ist ein an einer anerkannten postsekundären Bildungseinrichtung abgeschlossenes Bachelor-, Master- oder Diplomstudium aus den Bereichen Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Rechtswissenschaften, Technische Wissenschaften, Naturwissenschaften, Philosophie oder Bildungswissenschaften sowie der Nachweis über mindestens ein Jahr einschlägiger Berufserfahrung.
- (2) In begründeten Einzelfällen können auch Personen in den Universitätslehrgang aufgenommen werden, die nicht über ein abgeschlossenes Studium verfügen. Voraussetzung ist der Nachweis von mindestens drei Jahren einschlägiger Berufserfahrung und das Vorliegen der allgemeinen Universitätsreife gem. § 64 Abs. 1 UG. Die Einschlägigkeit der Berufserfahrung ist bei der Antragstellung auf Zulassung mittels Versicherungsdatenauszug, Lebenslauf und ggf. Arbeitsbestätigung mit Angabe der Tätigkeitsbereiche bzw. Empfehlungsschreiben nachzuweisen.
- (3) Voraussetzung für die Zulassung ist die Beherrschung der deutschen Sprache auf dem Niveau B2 nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GERS). Der Nachweis ist bei der Antragstellung auf Zulassung entsprechend der Verordnung des Rektorats beizubringen.
- (4) Bei Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen werden die Bewerberinnen und Bewerber vom Rektorat nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Studienplätze und der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber auf Grund der Auswahl zum Universitätslehrgang als außerordentliche Studierende zugelassen.
- (5) Die Aufnahme erfolgt nach Erfüllung der formalen Voraussetzungen gem. Abs. 1-3 und nach Maßgabe der Qualität der schriftlichen Bewerbung nach folgenden im Bewerbungsgespräch zu eruiierenden Kriterien:
 - / Ernsthaftigkeit der Absicht zur vollen Teilnahme am Lehrgang,
 - / mittelfristige Karriereplanung und
 - / Bereitschaft zur persönlichen Entwicklung.

§ 4 Akademischer Grad

- 1) Die Teilnahme am Universitätslehrgang und die positive Absolvierung aller vorgeschriebenen Lehrveranstaltungen, der Master Thesis, der Praxis sowie der kommissionellen Abschlussprüfung werden durch ein Abschlusszeugnis beurkundet.
- 2) Den Absolventinnen und Absolventen des Universitätslehrgangs „Human Resource Management“, die den Lehrgang mit positiver Gesamtbeurteilung abgeschlossen haben, wird der akademische Grad „Master of Science“, abgekürzt MSc, verliehen. Dieser Mastergrad ist gemäß § 88 Abs. 2 UG dem Namen nachzustellen.

§ 5 Aufbau und Gliederung

Fach/Studienleistung	Intendierte Lernergebnisse	ECTS-AP
Pflichtfach 1: Allgemeines Human Resource Management	Die Absolventin bzw. der Absolvent wendet das Know-How über die operativen und strategischen Aufgaben der/des Human Resource Managerin bzw. Managers an und hat das Potential, eine lernende Organisation zu schaffen, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihr Unternehmen zu identifizieren und die Wirkungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen und zu fördern. Die Absolventin bzw. der Absolvent erstellt Karrierepläne und setzt diese auch um.	12
Pflichtfach 2: Strategische Unternehmensführung	Die Absolventin bzw. der Absolvent unterscheidet unterschiedliche strategische Führungsansätze, versteht Zusammenhänge zwischen strategischen Instrumenten sowie deren Gestaltungsmöglichkeiten in realen Planungsprozessen. Sie bzw. er beurteilt die Positionierung des eigenen Unternehmens am Markt und überprüft generative Faktoren einer Markenbildung. Sie bzw. er bewertet unterschiedliche Planungsinstrumente und beurteilt deren Umsetzungspotenzial in konkreten Handlungssituationen. Sie bzw. er identifiziert Kernkompetenzen, formuliert Ziele und zeigt Wettbewerbsvorteile auf.	12
Pflichtfach 3: Operative Unternehmenssteuerung	Die Absolventin bzw. der Absolvent versteht operative Controllinginstrumente und wendet die Konzepte praktisch an. Sie bzw. er erstellt die finanziellen Kennzahlen eines Unternehmens, überblickt die Rolle, die Funktion und die Aufgaben eines Controllings. Sie bzw. er interpretiert quantitative Informationen und leitet daraus Entscheidungen ab. Die Absolventin bzw. der Absolvent wendet die Tools der Kostenrechnung und des Controllings sowie der Investitionsrechnung im eigenen Unternehmen an und zeigt somit effiziente Möglichkeiten der operativen Unternehmenssteuerung auf.	6

Pflichtfach 4: Leadership	Die Absolventin bzw. der Absolvent erkennt vor dem Hintergrund eines "State-of-the-Art" der internationalen Führungsforschung eigene Muster im sozialkommunikativen Führungsverhalten und untersucht bzw. hinterfragt deren Relevanz auf die eigene Marke als Führungskraft. Sie bzw. er stellt unterschiedliche Modelle der Mitarbeiterführung unter besonderer Berücksichtigung von Gender-Aspekten gegenüber und bewertet diese. Die Absolventin bzw. der Absolvent betrachtet unterschiedliche Führungskonzepte und -trends, analysiert und bewertet diese und diskutiert deren zukünftige Relevanz. Die Absolventin bzw. der Absolvent wendet Modelle der Unternehmensdiagnose an, zeigt Erfolgs- und Misserfolgskriterien auf und plant die konkreten Arbeitsschritte der Unternehmensdiagnose. Die Absolventin bzw. der Absolvent beherrscht die Grundlagen des Team-Managements und der Team-Entwicklung auf Transforniveau. Sie bzw. er erkennt Verhaltensmuster in und von Organisationen, reflektiert diese und leitet diese in Relation zur gemachten Praxiserfahrung ab.	15
Pflichtfach 5: Strategisches Personalmanagement	Die Absolventin bzw. der Absolvent erläutert den Zusammenhang zwischen Unternehmensstrategie/-führung und strategischem Personalmanagement. Sie bzw. er diskutiert kritisch strategische Personalkonzepte. Sie bzw. er entwickelt strategische Personalkonzepte und wendet diese in der Praxis erfolgreich an. Die Absolventin bzw. der Absolvent ist in der Lage, strategische Themen im Bereich Personal in der Organisation zu implementieren. Sie bzw. er identifiziert Elemente einer HR-Strategie, definiert neue Rollen im HR, entwickelt Kompetenzen und ist in der Lage, unterschiedliche HR-Rollen untereinander und auf Führungsebene einzuordnen. Die Absolventin bzw. der Absolvent hinterfragt Trends und Konsequenzen für das zukünftige HR-Management und verifiziert Employer Branding als strategischen Wettbewerbsvorteil. Die Absolventin bzw. der Absolvent reflektiert eigene Generations-(Vor)Urteile und Verhaltensmuster. Sie bzw. er erhält Kenntnis über verschiedene Merkmale der Generationen und entwickelt Lösungsansätze im Umgang mit den Herausforderungen des demografischen Wandels. Sie bzw. er reflektiert kritisch die Chancen, Risiken und Herausforderungen des Gender- und Diversity-Management-Konzepts und setzt sich vertiefend mit den Bereichen Gender-Diversity und Age-Diversity auseinander.	19
Pflichtfach 6: Wissenschaftliches Arbeiten	Die Absolventin bzw. der Absolvent beherrscht die Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens und ist fähig, sich mit wissenschaftlichen Texten auseinanderzusetzen und diese kritisch zu betrachten. Sie bzw. er formuliert Forschungsfragen, interpretiert und diskutiert empirische Ergebnisse.	5
Praxis	Die Absolventin bzw. der Absolvent ist in der Lage, Wissen aus der Ausbildung in der Praxis anzuwenden. Dies geschieht im Rahmen eines spezifischen Projekts.	6
Master Thesis	Die Absolventin bzw. der Absolvent ist in der Lage, eine Master Thesis nach den Richtlinien wissenschaftlichen Arbeitens abzufassen. Sie bzw. er reflektiert und stellt den Fortgang in der Bearbeitung der Master Thesis dar. Sie bzw. er ist in der Lage, ausgewählte Schwerpunktthemen vertiefend zu behandeln und wird zum selbständigen Verfassen und zum kritischen Hinterfragen einer wissenschaftlichen Arbeit befähigt. Sie bzw. er kann qualitative und/oder quantitative Methoden der Erforschung in ihrer bzw. seiner Master Thesis anwenden und ist somit in der Lage, die Prinzipien theoriegeleiteter, methodologisch fundierter und methodisch-gesteuerter Forschungspraxis anzuwenden und kritisch zu reflektieren.	15

Kommissionelle Abschlussprüfung	Die Absolventin bzw. der Absolvent ist in der Lage, ihre bzw. seine Master Thesis inhaltlich zu verteidigen und Fragen zum Fach, dem das Thema der Master Thesis zugeordnet ist, zu beantworten.	
Gesamtsumme		90

§ 6 Lehrveranstaltungsarten (LV-Art)

(1) Prüfungsimmanente Lehrveranstaltungen sind Lehrveranstaltungen, in denen die Beurteilung nicht in einem einzigen Prüfungsakt erfolgt, sondern auf Grund von schriftlichen und/oder mündlichen Beiträgen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

(2) Prüfungsimmanente Lehrveranstaltungen sind:

- (a) Vorlesung mit Kurs (VC): Diese Lehrveranstaltung besteht aus einem Vorlesungsteil und einem Kursteil, in dem die Anwendung des Vorgetragenen erfolgt.
- (b) Seminar (SE): Seminare sind forschungs-, theorie- bzw. projektorientierte Lehrveranstaltungen, die sich an fortgeschrittene Studierende richten und der Reflexion und Diskussion spezieller wissenschaftlicher Probleme dienen und/oder aktuelle Probleme oder Themen mit Praxisbezug zum Gegenstand haben. Im Rahmen des Seminars ist eine eigenständige schriftliche Arbeit zu verfassen.

§ 7 Lehrveranstaltungen der Pflichtfächer

Pflichtfächer sind die das Studium kennzeichnenden Fächer, über die Prüfungen abzulegen sind. Die Lehrveranstaltungen der Pflichtfächer umfassen insgesamt 75 ECTS-AP und sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

	LV-Bezeichnung		LV-Art	ECTS-AP	UE
	Pflichtfach 1: Allgemeines Human Resource Management	1.1	Trends & Strukturen im HR Management (HRM)	VC	2
1.2		Arbeitsrecht Grundlagen	VC	2	16
1.3		Methoden und Instrumente der Personalentwicklung	VC	2	16
1.4		Betriebliche Gesundheitsförderung	VC	2	16
1.5		HR, Führung und Kommunikation	VC	2	16
1.6		Recruiting, Social Media Recruiting und Personalmarketing	VC	2	16
			Summe:		12

Pflichtfach 2: Strategische Unternehmensführung	2.1	Grundlagen der strategischen Unternehmensführung	VC	3	16
	2.2	Planungsprozess und -instrumente	VC	3	16
	2.3	Strategisches Marketing	VC	3	16
	2.4	Projektmanagement	VC	3	16
			Summe:	12	64
Pflichtfach 3: Operative Unternehmenssteuerung	3.1	Erfolgsrechnung und Kostenanalyse	VC	3	16
	3.2	Finanzrechnung und Liquiditätsanalyse	VC	3	16
			Summe:	6	32
Pflichtfach 4: Leadership	4.1	Leadership Maturity and Leadership Branding	VC	3	16
	4.2	Unternehmensdiagnose	VC	3	16
	4.3	Mitarbeiterführung unter besonderer Berücksichtigung von Gender-Aspekten	VC	2	16
	4.4	Team-Management und -Entwicklung	VC	2	16
	4.5	Kompetenzdiagnostik	VC	2	16
	4.6	Organizational and Managerial Behaviour	VC	3	16
			Summe:	15	96
Pflichtfach 5: Strategisches Personalmanagement	5.1	Strategisches HRM	VC	3	16
	5.2	HR als Business Partner	VC	3	16
	5.3	Personal- und Managemententwicklung	VC	3	16
	5.4	Bewerberprofiling und Retention Management	VC	4	24
	5.5	Employer Branding	VC	3	16
	5.6	Gender und Diversity Management	VC	3	16
			Summe:	19	104
Pflichtfach 6: Wissenschaftliches Arbeiten	6.1	Wissenschaftliches Arbeiten / Methodologie Vertiefung	VC	2	8
	6.2	Aufarbeitung der Praxis	SE	1	8
	6.3	Seminar zur Master Thesis	SE	2	16
			Summe:	5	32

§ 8 Bestimmungen über die Absolvierung einer facheinschlägigen Praxis

- (1) Im Laufe des Universitätslehrganges ist eine facheinschlägige Praxis in einem in- oder ausländischen Betrieb zur Erprobung und praxisorientierten Anwendung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu absolvieren.
- (2) Berufstätige Studierende können die Praxis auch an ihrem Arbeitsplatz durchführen, soweit es sich um ein abgeschlossenes Projekt handelt. Im Anschluss an die Praxis ist ein Seminar im Ausmaß von 1 ECTS-Anrechnungspunkt zur Aufarbeitung der Praxis zu besuchen, in dem die gewonnenen Erfahrungen in einer Case Study aufgearbeitet und wissenschaftlich reflektiert werden.
- (3) Bei der Praxis handelt es sich um ein Projekt. Das Praxisprojekt bzw. der Praxisplatz bedarf der Zustimmung durch die Lehrgangsleitung.

§ 9 Master Thesis

- (1) Die abschließende schriftliche Arbeit („Master Thesis“) ist die wissenschaftliche Arbeit, die dem Nachweis der Befähigung dient, wissenschaftliche Themen selbständig sowie inhaltlich und methodisch vertretbar zu bearbeiten. Die Aufgabenstellung der Master Thesis ist so zu wählen, dass den Studierenden die Bearbeitung innerhalb von sechs Monaten möglich und zumutbar ist. Die gemeinsame Bearbeitung eines Themas durch mehrere Studierende ist zulässig, wenn die Leistungen der einzelnen Studierenden gesondert beurteilbar bleiben. Das Verfassen der Master Thesis hat unter Berücksichtigung der guten wissenschaftlichen Praxis (Code of Conduct) zu erfolgen.
- (2) Das Thema der Master Thesis muss aus einem der Pflichtfächer 1 – 5 gemäß § 7 gewählt werden.
- (3) Vor Beginn der Bearbeitung der Master Thesis ist die schriftliche Zustimmung der Lehrgangsleiterin bzw. des Lehrgangsleiters zur Wahl der Betreuerin bzw. des Betreuers, zu Arbeitstitel der Master Thesis sowie deren Inhaltsbeschreibung einzuholen. Das Thema und die Betreuerin oder der Betreuer der Master Thesis sind von der Studienrektorin bzw. dem Studienrektor zu genehmigen. Der Antrag ist von der bzw. dem Studierenden vor Beginn der Bearbeitung zu stellen. Über den Antrag ist von der Studienrektorin bzw. dem Studienrektor innerhalb von zwei Monaten nach Einlangen zu entscheiden. Eine ablehnende Entscheidung hat in Bescheidform zu ergehen. Bis zur Einreichung der Master Thesis ist ein Wechsel der Betreuerin oder des Betreuers zulässig.
- (4) Die Master Thesis umfasst 15 ECTS-AP.
- (5) Die Lehrgangsleiterin bzw. der Lehrgangsleiter kann auf Antrag der Studierenden oder des Studierenden genehmigen, dass die Master Thesis in einer Fremdsprache abgefasst wird.
- (6) Die abgeschlossene Master Thesis ist bei der Studienrektorin bzw. beim Studienrektor in elektronischer Form einzureichen. Auf Verlangen der Betreuerin oder des Betreuers ist

dieser oder diesem von der Verfasserin oder dem Verfasser ein gebundenes Exemplar vorzulegen. Die Übergabe an die Bibliothek der Universität erfolgt ausschließlich in elektronischer Form.

- (7) Die Betreuerin oder der Betreuer hat die Master Thesis innerhalb von zwei Monaten ab der Einreichung zu beurteilen.

§ 10 Prüfungsordnung

- (1) Der Universitätslehrgang „Human Resource Management“ wird durch die positive Absolvierung aller in § 5 genannten Studienleistungen abgeschlossen.
- (2) Bei prüfungsimmanenten Lehrveranstaltungen hat die Leiterin bzw. der Leiter zu Beginn der Lehrveranstaltung in geeigneter Weise bekannt zu geben, welche Leistungen (schriftliche und / oder mündliche Beiträge, schriftliche Arbeiten) für die positive Beurteilung erbracht werden müssen. Zu informieren ist des Weiteren über die Beurteilungskriterien und -maßstäbe.
- (3) Über die in § 7 genannten Pflichtfächer sind jeweils Lehrveranstaltungsprüfungen abzulegen.
- (4) Die Beurteilung der Praxis erfolgt im Fall einer positiven Bewertung mit „mit Erfolg teilgenommen“, im Fall einer negativen Bewertung mit „ohne Erfolg teilgenommen“.
- (5) Prüfungen, die bereits für den Abschluss des als Zulassungsvoraussetzung geltenden Studiums verwendet wurden, können im Universitätslehrgang nicht nochmals zur Erlangung des Studienabschlusses verwendet werden.
- (6) Die kommissionelle Abschlussprüfung findet vor einer aus drei Universitätslehrerinnen bzw. Universitätslehrern bestehenden Prüfungskommission statt, welche von der Studienrektorin bzw. dem Studienrektor auf Vorschlag des Lehrgangsleiters bzw. der Lehrgangsleiterin gem. Satzung Teil B § 12 Abs. 2 – 4 bestellt wird. Die Prüfung umfasst die Defensio der Master Thesis sowie das Fach, dem das Thema der Master Thesis zugeordnet ist.
- (7) Voraussetzung für die Anmeldung zur kommissionellen Abschlussprüfung sind der Nachweis der positiven Beurteilung der Lehrveranstaltungsprüfungen, die Absolvierung der facheinschlägigen Praxis sowie der Nachweis der positiv beurteilten Master Thesis.
- (8) Zusätzlich zu den Beurteilungen der einzelnen Fächer und der kommissionellen Abschlussprüfung sowie der Master Thesis wird eine Gesamtbeurteilung vergeben. Die Gesamtbeurteilung hat „bestanden“ zu lauten, wenn jede der erwähnten Studienleistungen positiv beurteilt wurde. Die Gesamtbeurteilung hat „mit Auszeichnung bestanden“ zu lauten, wenn für keine der erwähnten Studienleistungen eine schlechtere Beurteilung als „gut“ und in mindestens der Hälfte der Studienleistungen die Beurteilung „sehr gut“ vergeben wurde.

§ 11 Evaluierung des Universitätslehrgangs

Universitätslehrgänge werden gemäß § 23, Teil B der Satzung der Universität Klagenfurt evaluiert.

§ 12 Inkrafttreten und Außerkrafttreten des Curriculums

- (1) Das Curriculum tritt mit dem ersten Tag des Monats in Kraft, der auf die Kundmachung im Mitteilungsblatt der Universität Klagenfurt folgt.
- (2) Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die vor dem Inkrafttreten dieses Curriculums den Universitätslehrgang „Human Resource Management“ begonnen haben, sind berechtigt, den Universitätslehrgang bis längstens 30. November 2022 nach den bisher für sie geltenden Vorschriften (Curriculum veröffentlicht im Mitteilungsblatt vom 04.07.2018, 21. Stück, Nr. 126) zu beenden.
- (3) Das Curriculum, veröffentlicht im Mitteilungsblatt vom 04.07.2018, Beilage 4, tritt außer Kraft, sobald diesem keine Teilnehmerinnen und Teilnehmer mehr unterstellt sind, spätestens jedoch am 1. Dezember 2022.