

MITTEILUNGSBLATT

DER
KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ



36. SONDERNUMMER

Studienjahr 2019/20

Ausgegeben am 11. 03. 2020

22.b Stück

Curriculum für den Universitätslehrgang Human Resource Management

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

Offenlegung gem. § 25 MedienG

Medieninhaber: Karl-Franzens-Universität Graz, Universitätsplatz 3, 8010 Graz. Unternehmensgegenstand: Erfüllung der Ziele, leitenden Grundsätze und Aufgaben gem. §§ 1, 2 und 3 des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 - UG), BGBl. I Nr. 120/2002, in der jeweils geltenden Fassung.
Art und Höhe der Beteiligung: Eigentum 100%.
Grundlegende Richtung: Kundmachung von Informationen gem. § 20 Abs. 6 UG in der jeweils geltenden Fassung.

Curriculum für den Universitätslehrgang Human Resource Management



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

Der Senat hat am 4.3.2020 gemäß § 25 Abs. 1 Z 10 UG das folgende Curriculum für den Universitätslehrgang Human Resource Management erlassen.

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Gegenstand, Qualifikationsprofil und Relevanz des Universitätslehrgangs	2
(1) Gegenstand des Universitätslehrgangs	2
(2) Zielsetzung und Qualifikationsprofil.....	2
(3) Bedarf und Relevanz des Universitätslehrgangs für die Wissenschaft und den Arbeitsmarkt	2
§ 2 Allgemeine Bestimmungen	3
(1) Zielgruppen und Zulassungsvoraussetzungen.....	3
(2) Höchstzahl an Studienplätzen	3
(3) Bewerbung und Zulassungsverfahren.....	3
(4) Dauer und Gliederung des Universitätslehrgangs	3
(5) Akademischer Grad.....	4
§ 3 Aufbau und Gliederung des Universitätslehrgangs	4
(1) Module und Lehrveranstaltungen	4
(2) Masterarbeit.....	5
§ 4 Prüfungsordnung	5
(1) Masterprüfung	5
(2) Anwesenheitspflicht.....	5
§ 5 In-Kraft-Treten des Curriculums	5
§ 6 Übergangsbestimmungen	5
Anhang I: Modulbeschreibungen	6
Anhang II: Musterstudienablauf gegliedert nach Semestern	17

§ 1 Gegenstand, Qualifikationsprofil und Relevanz des Universitätslehrgangs

(1) Gegenstand des Universitätslehrgangs

Gegenstand des Universitätslehrgangs ist das betriebswirtschaftliche Fachgebiet „Human Resource Management“ (HRM). Dieses Fachgebiet untergliedert sich in einen strategischen und einen operativen Teil. Während der strategische Teil die Langfrist-Perspektive fokussiert und die Entwicklung von unternehmensspezifischen HRM-Strategien zum Inhalt hat, beschäftigt sich der operative Teil mit jenen HR-Funktionen, die der Umsetzung dieser Strategien dienen. Zu diesen zählen beispielsweise die Organisations- und Arbeitsgestaltung (welche Aufgaben müssen im Unternehmen wie erfüllt werden?), Recruiting und Personalauswahl (wie finde ich die Menschen, die diese Aufgaben erfüllen können und wollen?), Performance Management (wie richte ich den Beitrag jeder Mitarbeiterin/jedes Mitarbeiters auf die gemeinsamen Ziele aus?), Personalentwicklung (wie entwickle ich meine Humanressourcen langfristig?), Personalführung (wie führe ich eine Abteilung/Arbeitsgruppe?) oder das Arbeits- und Sozialrecht (in welchem rechtlichen Rahmen sind die vorhin genannten Funktionen eingebettet?).

Neben den klassischen HR-Funktionen behandelt der Universitätslehrgang auch aktuelle Themen wie beispielsweise die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt, die Digitalisierung im HR oder das stets wichtiger werdende Employer Branding.

Die ausgewählten Themen werden mit den jeweiligen theoretischen Grundlagen praxisnah vermittelt: einerseits bieten Gastvorträge eine zusätzliche Praxisperspektive und andererseits werden die Studierenden gefordert, das Gelernte jeder Lehrveranstaltung in Fallstudien anzuwenden und zu entwickeln. Neben Vorträgen und Fallstudien zählen auch Gruppenpräsentationen und -diskussionen, Rollenspiele und der regelmäßige Einsatz von Blended-Learning-Einheiten zum vielfältigen Methodenmix, der im Lehrgang Anwendung findet.

Durch diese Kombination aus vermittelter Fachkompetenz, basierend auf einem theoretischen Fundament, und praktischer Anwendbarkeit, Selbst-, Methoden- und Sozialkompetenz werden die Absolventinnen und Absolventen des Lehrgangs dazu befähigt, als Human Resource Managerinnen und Manager selbstständig strategisch und operativ zu wirken.

(2) Zielsetzung und Qualifikationsprofil

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

- unternehmensspezifische HRM-Strategien zu entwickeln,
- den Personalbedarf zu bestimmen, eine Personalsuche zielgerichtet durchzuführen und eine fundierte Personalauswahlentscheidung treffen zu können,
- die Integration neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren Arbeitsbereich und die Unternehmenskultur anzuleiten,
- ein zielgerichtetes Performance-Management-System zu entwickeln,
- moderne Personalentwicklungs-/Kompetenzentwicklungsmethoden anzuwenden,
- moderne Karrieremodelle zu entwickeln,
- aussagekräftige Daten für das Personalcontrolling zu ermitteln,
- die wesentlichen Bestimmungen des Arbeits- und Sozialrechts und der Personalverrechnung zu kennen,
- motivierende Entgelt- und Anreizsysteme zu entwickeln,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen,
- digitale Verbesserungspotentiale zu erkennen und deren Realisierung anzuleiten.

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

Dem permanenten Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kenntnissen und Fähigkeiten im Bereich des Human Resource Managements steht ein Mangel an adäquaten Fachausbildungen gegenüber. Vor diesem Hintergrund kommt es vermehrt dazu, dass Personen mit einer anderen Fachausbildung (z. B. Rechtswissenschaften, Psychologie, Wirtschaftspädagogik) mit der Leitung von

HR-Abteilungen bzw. mit der Durchführung von HRM-Aufgaben beauftragt werden, obwohl eine spezifische Ausbildung für diese Bereiche nicht vorhanden ist.

Geringe wirtschaftliche Effizienz oder niedrige Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzufriedenheit verweisen darauf, dass eine allgemeine fachliche Ausbildung (z. B. in den oben genannten Bereichen) alleine nicht ausreicht, um Human Resource Management erfolgreich in Unternehmen zu implementieren bzw. dauerhaft zu etablieren. Aus dieser Erkenntnis heraus wird die Ergänzung vorhandener fachlicher Ausbildungen um spezifische Fach- und Methodenkompetenzen vermehrt nachgefragt.

§ 2 Allgemeine Bestimmungen

(1) Zielgruppen und Zulassungsvoraussetzungen

1. 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.
2. Voraussetzung für die Zulassung zum Universitätslehrgang Human Resource Management sind die nachfolgend angeführten Kriterien:
 - a. der Abschluss eines Bachelor-, Master- oder Diplomstudiums im Ausmaß von mindestens 180 ECTS-Anrechnungspunkten oder
 - b. die allgemeine Universitätsreife gem. § 64 Abs. 1 UG und eine dreijährige facheinschlägige berufliche Qualifikation.

(2) Höchstzahl an Studienplätzen

1. Es stehen maximal 20 Studienplätze zur Verfügung.
2. Die Zahl der Studienplätze ist nach pädagogisch-didaktischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten für jede neue Durchführung nach Rücksprache mit der wissenschaftlichen Leiterin / dem wissenschaftlichen Leiter durch die wirtschaftliche Leitung des Universitätslehrgangs unter Berücksichtigung der in Z 1 festgelegten Höchstzahl an Studienplätzen festzulegen.

(3) Bewerbung und Zulassungsverfahren

1. Die Bewerbung für einen Studienplatz erfolgt schriftlich und besteht aus einem Motivationsschreiben, in dem die Bewerberin / der Bewerber die Gründe für eine Teilnahme am Universitätslehrgang Human Resource Management und die mit der Absolvierung des Universitätslehrgangs angestrebten Ziele ausführt, einem Lebenslauf sowie dem Nachweis über die Erfüllung der geforderten Zulassungsvoraussetzungen gemäß § 2 Abs. 1 Z 2.
2. Ist die Zahl der die Zulassungsvoraussetzungen erfüllenden Bewerberinnen / Bewerber höher als die gemäß § 2 Abs. 2 Z 1 für den jeweiligen Durchgang eines Universitätslehrgangs festgelegte Zahl der Studienplätze, erfolgt die Zuerkennung eines Studienplatzes nach Reihenfolge des Einlangens der Anmeldung.

(4) Dauer und Gliederung des Universitätslehrgangs

Der Universitätslehrgang mit einem Arbeitsaufwand von 90 ECTS-Anrechnungspunkten umfasst drei Semester, wird berufsbegleitend abgehalten und ist modular strukturiert. Die Höchststudiendauer beträgt 6 Semester.

Modulkürzel und Modul	ECTS
Modul A: Unternehmensführung und HRM	10,5
Modul B: Kernfunktionen des HRM	17,5
Modul C: Personalführung	8,5
Modul D: Recht	9
Modul E: Angewandtes HRM	12,5
Modul F: Mastermodul	5
Masterarbeit	25
Masterprüfung	2
Summe	90

(5) Akademischer Grad

An die Absolventinnen und Absolventen des Universitätslehrgangs wird der akademische Grad „Master of Business Administration“, abgekürzt „MBA“, verliehen.

§ 3 Aufbau und Gliederung des Universitätslehrgangs

(1) Module und Lehrveranstaltungen

Die Module und Prüfungen sind im Folgenden mit Modultitel, Lehrveranstaltungstitel, Lehrveranstaltungstyp (LV-Typ), ECTS-Anrechnungspunkten (ECTS) und den Kontaktstunden (KStd.) genannt. Die Modulbeschreibungen befinden sich in Anhang I.

	Module und Prüfungen	LV-Typ	ECTS	KStd.
Modul A	Unternehmensführung und HRM		10,5	5
A.1	Unternehmensführung und HRM	VU	2	1
A.2	Strategisches HRM	VU	4	2
A.3	Grundlagen der Organisationsgestaltung und HRM	VU	2	1
A.4	Case Studies aus Unternehmensführung und HRM	SE	2,5	1
Modul B	Kernfunktionen des HRM		17,5	8,5
B.1	Recruiting	UE	3	1,5
B.2	Arbeitsgestaltung und Arbeitseinsatz	UE	3	1,5
B.3	Performance Management	UE	3	1,5
B.4	Personalentwicklung	UE	3	1,5
B.5	Entgelt und Anreizgestaltung	UE	3	1,5
B.6	Case Studies zu Kernfunktionen des HRM	SE	2,5	1
Modul C	Personalführung		8,5	4
C.1	Personalführung	VU	4	2
C.2	Gender und Diversity Management	VU	2	1
C.3	Case Studies zu Personalführung	SE	2,5	1
Modul D	Recht		9	4,5
D.1	Personalverrechnung	UE	3	1,5
D.2	Arbeits- und Sozialrecht	VU	6	3
Modul E	Angewandtes HRM		12,5	6
E.1	Employer Branding	VU	2	1
E.2	Digitalisierung in der Arbeitswelt	VU	2	1
E.3	HRM in Umbruchphasen	VU	2	1
E.4	Organisation und Rollen des HRM	VU	2	1
E.5	Personalcontrolling	VU	2	1
E.6	Case Studies zu angewandtem HRM	SE	2,5	1

Modul F	Mastermodul		5	1
F.1	Wissenschaftliches Arbeiten	SE	2	0,5
F.2	Masterseminar	SE	3	0,5
	Masterarbeit		25	
	Masterprüfung		2	

(2) Masterarbeit

Das Thema der Masterarbeit ist einem der folgenden Module zu entnehmen oder hat in einem sinnvollen Zusammenhang mit einem dieser Fächer zu stehen:

Modul A: Unternehmensführung und HRM

Modul B: Kernfunktionen des HRM

Modul C: Personalführung

Modul D: Recht

Modul E: Angewandtes HRM

§ 4 Prüfungsordnung

(1) Masterprüfung

Die Masterprüfung ist eine mündliche, kommissionelle Fachprüfung im Ausmaß von 2 ECTS-Anrechnungspunkten. Sie kann erst absolviert werden, wenn sämtliche andere Studienleistungen erbracht wurden.

Die Prüfungskommission besteht aus drei Personen.

Gegenstand der Masterprüfung sind (a) die öffentliche Verteidigung / Präsentation der Masterarbeit (maximal 15 Minuten), (b) das Modul, dem die Masterarbeit zugeordnet ist (maximal 15 Minuten), sowie (c) eines der folgenden Module (maximal 15 Minuten):

Modul A: Unternehmensführung und HRM

Modul B: Kernfunktionen des HRM

Modul C: Personalführung

Modul D: Recht

Modul E: Angewandtes HRM

(2) Anwesenheitspflicht

Bei prüfungsimmanenten Lehrveranstaltungen besteht Anwesenheitspflicht. Bei 20 % der Kontaktstunden des gesamten Universitätslehrgangs darf entschuldigt gefehlt werden. Als Ersatz für Fehlstunden kann eine Kompensationsarbeit eingefordert werden.

§ 5 In-Kraft-Treten des Curriculums

Dieses Curriculum tritt mit 01.09.2020 in Kraft. (Curriculum 2020)

§ 6 Übergangsbestimmungen

Studierende des Universitätslehrgangs Human Resource Management, die bei In-Kraft-Treten des Curriculums am 01.09.2020 dem Curriculum in der Fassung 2014 unterstellt sind, sind berechtigt, den Universitätslehrgang nach den Bestimmungen des Curriculums in der Fassung 2014 bis zum 30.11.2022 abzuschließen. Wird der Universitätslehrgang bis zum 30.11.2022 nicht abgeschlossen, erlischt die Zulassung der/des Studierenden zum Universitätslehrgang.

Der Vorsitzende des Senats:
Niemann

Anhang I: Modulbeschreibungen

Modul A	Unternehmensführung und HRM
ECTS-Anrechnungspunkte	10,5
<p>Inhalte</p>	<p>A.1: Unternehmensführung und HRM:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rollen und Aufgaben des Managements • strategisches Management • betriebliche Teilfunktionen und deren Zusammenspiel (Wertschöpfungskette von Porter) • HR als Querschnittsfunktion <p>A.2: Strategisches HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> • HRM-Strategien • horizontales und vertikales strategisches HRM • Theoretical Perspectives on HRM – Harvard & Michigan-Ansatz • HR Architecture • strategische Optionen & HRM • HR als Business Partner <p>A.3: Grundlagen der Organisationsgestaltung und HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> • klassische und moderne Organisationsformen • Aufbau- und Ablauforganisation • formelle und informelle Organisation (insb. Unternehmenskultur) • organisatorische Arbeitsteilung und -integration • Scientific Management, Human Relations Approach, Human Resource Approach • organisatorische Gestaltung der HR-Funktion <p>A.4: Case Studies aus Unternehmensführung und HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fallbeispiele mit Fokus auf den strategischen Konnex zu HRM
<p>Lernziele (erwartete Lernergebnisse, erworbene Kompetenzen)</p>	<p>Studierende sind nach Absolvierung des Moduls in der Lage,</p> <p>A.1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die grundlegenden Prozesse der Unternehmensführung zu verstehen; • die zentrale Rolle des HRM für die Unternehmensführung zu verstehen und zu argumentieren inkl. Darstellung des Business Cases; • die Aufgaben und Rollen des Managements von jenen der verschiedenen Sachfunktionen zu unterscheiden; <p>A.2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • unternehmensspezifische-HRM Strategien zu entwickeln und zu evaluieren; • ein strategisches Personalmanagement aufzubauen; • bestehende HR-Praktiken hinsichtlich ihrer strategischen Passung zu evaluieren und ggf. zu adaptieren; <p>A.3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Grundprinzipien der organisatorischen Arbeitsteilung und der organisatorischen Integration zu verstehen und auf den eigenen Tätigkeitsbereich anzuwenden; • die Aufbau- und Ablauforganisation eines Unternehmens vor dem Hintergrund klassischer und moderner Organisationsformen zu evaluieren; • die Interaktion zwischen formeller und informeller Organisation zu verstehen; <p>A.4:</p> <ul style="list-style-type: none"> • selbständig Fallbeispiele zu lösen;

	<ul style="list-style-type: none"> die erworbenen Fachkenntnisse auf praxisnahe Fallstudien anzuwenden und in der Anwendung weiterzuentwickeln.
Lehr- und Lernaktivitäten, -methoden	Vortrag, Diskussion, Gruppenarbeiten zu Fallstudien mit Ergebnispräsentation, vertiefendes Literaturstudium, Arbeiten an Fragestellungen aus dem eigenen Arbeitsumfeld, Online-Einheiten
Empfohlene Voraussetzungen für die Teilnahme	keine
Häufigkeit des Angebots	Einmal pro Lehrgangsdurchführung

Modul B	Kernfunktionen des HRM
ECTS-Anrechnungspunkte	17,5
Inhalte	<p>B.1: Recruiting</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalplanung (insb. unterschiedliche Methoden der Herleitung von qualitativem und quantitativem Brutto-/Nettobedarf; Möglichkeiten, den Bedarf zu erfüllen, Ableitung Anforderungsprofil, strategische Personalplanung) • Personalauswahl (versch. Selektionsmethoden inkl. jeweiliger Vor- und Nachteile; Automatisierung d. Vorselektion; Assessment Center; Persönlichkeitsprofile; Person-Job/Team/Organisation FIT; integrativer Selektionsprozess; Bias & Antidiskriminierungsaspekte) • Onboarding (insb. Theorien der Integration/Sozialisation; Rollentheorie am Beispiel der Einführungskonflikte) <p>B.2: Arbeitsgestaltung und Arbeitseinsatz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsgestaltung (insb. Motivationstheorien und Job-Characteristics-Model; grundlegende Arbeitsbedingungen und ihr Zusammenhang und ihre Auswirkungen; u.a. Theorie der psychologischen Verträge & Tauschtheorien, Mikropolitik; Voice Modelle) • Arbeitseinsatz (insb. Arbeitszeit- und Schichtmodelle; Überstunden- und Fehlzeitenmanagement; Varianten der Flexibilisierung (qualitativ und quantitativ)) <p>B.3: Performance Management</p> <ul style="list-style-type: none"> • Methoden der Personalbeurteilung • Input-/Throughput-/Outputmodell • Beurteilungsbias und -vermeidung • Verknüpfung unterschiedlicher Varianten • Grenzen der Personalbeurteilung • funktionale und dysfunktionale Aspekte der Personalbeurteilung • Verknüpfung der strategischen Ziele mit den MA-Zielen (Zielkaskaden) • MitarbeiterInnengespräch <p>B.4: Personalentwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Differenzierung von Kompetenz- und Personalentwicklung • Analysetechniken zur Bedarfsermittlung • Methoden der Maßnahmenplanung • Evaluierung als Wirkungskontrolle • didaktische Methoden im Lernprozess • Entwicklungsmaßnahmen aus einer Kosten-/Nutzen-Betrachtung • Methoden und Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung • Talentmanagement • Karriereplanung und -management • Teamentwicklungsansätze • Transfersicherung und -förderung <p>B.5: Entgelt und Anreizgestaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entgeltsysteme und Arbeitsbewertung • Varianten von Pay-for-Performance in unterschiedlichen Funktionen/Professionen • funktionale und dysfunktionale Effekte • nichtmonetäre Varianten von Anreizgestaltung • Cafeteria-Methode • Crowding-out-Effekt • MA-Beteiligungssysteme

	<p>B.6: Case Studies zu Kernfunktionen des HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fallbeispiele zu den Themenbereichen Recruiting, Arbeitsgestaltung und -einsatz, Performance Management, Personalentwicklung und Entgelt/Anreizgestaltung • Besprechung der Lösung der Case Studies aus den einzelnen Lehrveranstaltungen; gemeinsame Lösung übergreifender Case Studies
<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"> • eine qualifizierte Personalplanung (qualitativer & quantitativer Brutto-/Nettobedarf) durchzuführen; • aus der Personalplanung spezifische Anforderungsprofile zu entwickeln; • auf Basis der Anforderungsprofile einen zielgerichteten Rekrutierungsprozess zu entwerfen und durchzuführen; • dem Anforderungsbedarf entsprechende Selektionsmethoden auszuwählen und fundierte Personalauswahlentscheidungen zu treffen; • einen zielgerichteten Onboarding-Prozess zu entwerfen; <p>B.2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Arbeitsgestaltung in einem Funktionsbereich auf Basis etablierter Modelle zu evaluieren und zu verbessern; • theoretisch fundierte Arbeitszeitmodelle zu entwerfen; • eine Fehlzeitenanalyse durchzuführen und darauf aufbauend einen fundierten Maßnahmenkatalog zu deren Reduktion zu entwickeln; <p>B.3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • einen MitarbeiterInnengesprächs-Prozess zu entwerfen, vorzubereiten, zu begleiten, auszuwerten und zu evaluieren; • eine Personalbeurteilung anhand spezifischer Kriterien durchzuführen; • gängige Beurteilungs-Biases zu erkennen und diesen entgegenzuwirken; • strategische Unternehmensziele auf Ebene einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu operationalisieren; <p>B.4:</p> <ul style="list-style-type: none"> • eine strategisch ausgerichtete Personalentwicklung aufzubauen; • unternehmensspezifische Karrieremodelle zu entwickeln; • ein anforderungsspezifisches Personalentwicklungsprogramm zu entwickeln; • Maßnahmen zur Personalentwicklung fundiert zu evaluieren; • Maßnahmen zur Transfersicherung zu finden und einzusetzen; • Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung zu beurteilen; • Personalentwicklungsmaßnahmen zu planen; • Inhalte nachhaltig zu visualisieren; • Lernprozesse zu beurteilen; <p>B.5:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein strategisch ausgerichtetes Entgelt- und Anreizsystem zu entwickeln; • Entgeltsysteme hinsichtlich ihrer rechtlichen Restriktionen zu evaluieren; • Elemente intrinsischer und extrinsischer Motivation zielgerichtet zu verbinden;

	B.6: <ul style="list-style-type: none"> • Personalentwicklungskonzepte und zugehörige Evaluierungsinstrumente zu gestalten; • Kostenanalysen zur Personalentwicklung durchzuführen; • selbständig Fallbeispiele zu lösen; • die erworbenen Fachkenntnisse auf praxisnahe Fallstudien anzuwenden und in der Anwendung weiterzuentwickeln.
Lehr- und Lernaktivitäten, -methoden	Vortrag, Diskussion, Gruppenarbeiten zu Fallstudien mit Ergebnispräsentation, vertiefendes Literaturstudium, Arbeiten an Fragestellungen aus dem eigenen Arbeitsumfeld, Online-Einheiten
Empfohlene Voraussetzungen für die Teilnahme	keine
Häufigkeit des Angebots	Einmal pro Lehrgangsdurchführung

Modul C	Personalführung
ECTS-Anrechnungspunkte	8,5
Inhalte	<p>C.1: Personalführung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paradigmen zum Thema „Führung“ • Führungstheorien (Eigenschafts-, Interaktions- und Verhaltenstheorien der Führung) • direkte und indirekte Führung • Elemente von Führungssystemen und deren Gestaltung • Führungssubstitute • Organisationen ohne Führungskraft • Selbst- und Konfliktmanagement <p>C.2: 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 Managements in Unternehmen • Instrumente und Fallbeispiele • Inklusion & Integration • Diversitätsdimensionen • Gleichbehandlungsvorschriften • Effekte von diskriminierungsfreier Personalpolitik <p>C.3: Case Studies zu Personalführung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertiefung der Führungstheorien und Instrumente anhand von Fallbeispielen • Entwicklung von Führungskonzepten, Methoden und Instrumenten für die Führungskräfteentwicklung • Fallbeispiele zu den Themenbereichen Personalführung und Gender / Diversity Management • Besprechung der Lösung der Case Studies aus den einzelnen Lehrveranstaltungen; gemeinsame Lösung übergreifender Case Studies
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"> • die wichtigsten Führungstheorien zu kennen; • Führungsinstrumente kritisch zu hinterfragen; • die Wirkung einzelner Führungsinstrumente abhängig von den Persönlichkeitsprofilen der geführten Personen zu kennen; • ein unternehmensspezifisches Führungssystem zu entwickeln; <p>C.2:</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>C.3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führungskonzepte zu entwickeln und zu evaluieren; • den Eignungsbereich und die Kosten von Instrumenten zur Führungskräfteentwicklung zu kennen; • selbständig Fallbeispiele zu lösen; • die erworbenen Fachkenntnisse auf praxisnahe Fallstudien anzuwenden und in der Anwendung weiterzuentwickeln.

Lehr- und Lernaktivitäten, -methoden	Vortrag, Diskussion, Gruppenarbeiten zu Fallstudien mit Ergebnispräsentation, vertiefendes Literaturstudium, Arbeiten an Fragestellungen aus dem eigenen Arbeitsumfeld, Online-Einheiten
Empfohlene Voraussetzungen für die Teilnahme	keine
Häufigkeit des Angebots	Einmal pro Lehrgangsdurchführung

Modul D	Recht
ECTS-Anrechnungspunkte	9
Inhalte	<p>D.1: Personalverrechnung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen der Lohn- und Gehaltsverrechnung • Fallbeispiele gängiger Abrechnungskonstellationen • kritische Faktoren der Personalverrechnung • abgabenrechtliche Dimensionen • KV-Einstufungen • steuerrechtliche Wirkung von unterschiedlichen MitarbeiterInnen-Beteiligungssystemen <p>D.2: 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 • Arbeitsvertragsrecht • Zusammenarbeit mit Betriebsräten und Arbeitsinspektoraten • Arbeitszeitgesetz • Arbeitsschutz • Arbeits- und Sozialgericht • Sozialrecht und Steuerrecht
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"> • die Grundlagen der Personalverrechnung zu kennen und zu verstehen; • die wesentlichen abgabenrechtlichen Bestimmungen zu kennen; • eine Lohn- bzw. Gehaltsverrechnung durchzuführen; <p>D.2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gängige arbeitsrechtliche Fragestellungen selbstständig zu erarbeiten und zu beantworten.
Lehr- und Lernaktivitäten, -methoden	Vortrag, Diskussion, Gruppenarbeiten zu Fallstudien mit Ergebnispräsentation, vertiefendes Literaturstudium, Arbeiten an Fragestellungen aus dem eigenen Arbeitsumfeld, Online-Einheiten
Empfohlene Voraussetzungen für die Teilnahme	keine
Häufigkeit des Angebots	Einmal pro Lehrgangsdurchführung

Modul E	Angewandtes HRM
ECTS-Anrechnungspunkte	12,5
Inhalte	<p>E.1: Employer Branding</p> <ul style="list-style-type: none"> • ganzheitliches Employer Branding • Strategien gegen Fachkräftemangel • Modelle und Dimensionen von AG-Attraktivität (Lohaus & Rietz) und Abgrenzung zu Arbeitsplatzattraktivität und Berufsattraktivität • Personalmarketing; Kommunikationsstrategien <p>E.2: Digitalisierung in der Arbeitswelt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Änderungen in der Arbeitswelt aufgrund von zunehmender Digitalisierung • ausgewählte Praktiken und Tools entlang der klassischen Personalfunktionen • Folgen von Digitalisierung für HRM • aktuelle Entwicklungen und Kritik <p>E.3: HRM in Umbruchsphasen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen des Change-Managements • Anforderungen an HRM in unterschiedlichen Organisationsphasen (Restrukturierung, Merger, Wachstum, StartUp) • Darstellung und praktische Anwendung (Übung) der einzelnen Methoden des Change Managements nach folgenden Gesichtspunkten: 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)) • Kostenreduktionsvarianten <p>E.4: Organisation und Rollen des HRM</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 • innere Organisation von Personalabteilungen & Rollen des HRM • Möglichkeiten und Grenzen des HRM inkl. Methoden, Know-how, Workshopmoderation und Projektmanagement <p>E.5: Personalcontrolling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ermittlung von Personalkosten und Stundensätzen • Planung und Überwachung von Personalkosten • Kennzahlensysteme für Humanressourcen • Begriffsdefinition von Qualitätsmanagement im Personalbereich • Standards und Umsetzungsaspekte des Qualitätsmanagements im HRM-Bereich • Personalkostenrechnung und Einbettung in KLS • Kennzahlen(-Systeme) • Personalbewertung • Evaluation von Personalmaßnahmen/-funktionen • Personalkostenbudgetierung und Einbettung in den Gesamtbudgetprozess

	<p>E.6: Case Studies zu angewandtem HRM</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 • Fallbeispiele zu den Themenbereichen Employer Branding, Digitalisierung, HRM in Umbruchphasen, Organisation und Rollen des HRM und Personalcontrollings • Besprechung der Lösung der Case Studies aus den einzelnen Lehrveranstaltungen; gemeinsame Lösung übergreifender Case Studies
<p>Lernziele (erwartete Lernergebnisse, erworbene Kompetenzen)</p>	<p>Studierende sind nach Absolvierung des Moduls in der Lage,</p> <p>E.1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • eine ganzheitliche Employer-Branding-Strategie zu entwickeln und umzusetzen; • die unternehmensspezifische Fachkräftesituation zu analysieren und fundiert Maßnahmen abzuleiten; <p>E.2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verbesserungspotentiale aufgrund von Möglichkeiten zur Digitalisierung zu erkennen; • moderne Tools im HR zielgerichtet einzusetzen; • medial präsente Digitalisierungstrends kritisch zu evaluieren; <p>E.3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Change-Management-Projekte zu planen und geeignete Methoden dafür zu definieren; • verschiedene Methoden anzuwenden; • Veranstaltungen bzw. Methodenanwendungen zu evaluieren und weiterzuentwickeln; <p>E.4:</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; • die Auswirkungen der Organisationsgestaltung auf den HR-Bereich zu verstehen; <p>E.5:</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>E.6:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorgehensmodelle für Veränderungsprojekte zu erstellen; • selbständig Fallbeispiele zu lösen; • die erworbenen Fachkenntnisse auf praxisnahe Fallstudien anzuwenden und in der Anwendung weiterzuentwickeln.
<p>Lehr- und Lernaktivitäten, -methoden</p>	<p>Vortrag, Diskussion, Gruppenarbeiten zu Fallstudien mit Ergebnispräsentation, vertiefendes Literaturstudium, Arbeiten an Fragestellungen aus dem eigenen Arbeitsumfeld, Online-Einheiten</p>
<p>Empfohlene Voraussetzungen für die Teilnahme</p>	<p>keine</p>
<p>Häufigkeit des Angebots</p>	<p>Einmal pro Lehrgangsdurchführung</p>

Modul F	Mastermodul
ECTS-Anrechnungspunkte	5
Inhalte	<p>F.1: Wissenschaftliches Arbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Methoden und Techniken des wissenschaftlichen Arbeitens • Erarbeitung eines Projektauftrages für eine Problemstellung aus dem eigenen Arbeitsumfeld <p>F.2: Masterseminar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausarbeitung von Lösungskonzepten im Rahmen der Erstellung der Masterarbeit • Zwischen- und Endpräsentationen der Arbeitsergebnisse und deren Diskussion
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; <p>F.2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • eine Masterarbeit nach gängiger wissenschaftlicher Praxis in selbstständiger Arbeit zu verfassen.
Lehr- und Lernaktivitäten, -methoden	Vortrag, Diskussion, vertiefendes Literaturstudium, Arbeiten an Fragestellungen aus dem eigenen Arbeitsumfeld, Online-Einheiten
Empfohlene Voraussetzungen für die Teilnahme	keine
Häufigkeit des Angebots	Einmal pro Lehrgangsdurchführung

Anhang II: Musterstudienablauf gegliedert nach Semestern

Der folgende Musterstudienablauf ist keine obligatorische Semesterzuordnung, sondern lediglich eine Empfehlung und dient den Studierenden zur Orientierung.

Semester	Prüfungsfach	ECTS
1		30
A.1	Unternehmensführung und HRM	2
A.2	Strategisches HRM	4
A.3	Grundlagen der Organisationsgestaltung und HRM	2
A.4	Case Studies aus Unternehmensführung und HRM	2,5
B.1	Recruiting	3
B.2	Arbeitsgestaltung und Arbeitseinsatz	3
B.3	Performance Management	3
B.4	Personalentwicklung	3
B.5	Entgelt und Anreizgestaltung	3
B.6	Case Studies zu Kernfunktionen des HRM	2,5
C.2	Gender und Diversity Management	2
2		30
F.1	Wissenschaftliches Arbeiten	2
C.1	Personalführung	4
D.1	Personalverrechnung	3
C.3	Case Studies zu Personalführung	2,5
D.2	Arbeits- und Sozialrecht	6
E.1	Employer Branding	2
E.2	Digitalisierung in der Arbeitswelt	2
	Masterarbeit (tlw.)	8,5
3		30
E.3	HRM in Umbruchphasen	2
E.4	Organisation und Rollen des HRM	2
E.5	Personalcontrolling	2
E.6	Case Studies zu angewandtem HRM	2,5
F.2	Masterseminar	3
	Masterarbeit (tlw.)	16,5
	Masterprüfung	2