



LUDWIG-
MAXIMILIANS-
UNIVERSITÄT
MÜNCHEN



**Satzung
über das Eignungsverfahren und
über die Prüfung der Eingangsqualifikation
für den Masterstudiengang
Human Resource Management
an der Ludwig-Maximilians-Universität München**

Vom 11. Februar 2014

Auf Grund von Art. 13 Abs. 1 Satz 2 in Verbindung mit Art. 43 Abs. 5 Satz 2 des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHSchG) erlässt die Ludwig-Maximilians-Universität München folgende Satzung:

Inhaltsübersicht

- § 1 Eignungsverfahren und Prüfung der Eingangsqualifikation
- § 2 Bewerbung zum Eignungsverfahren
- § 3 Auswahlkommission
- § 4 Umfang und Inhalt des Eignungsverfahrens
- § 5 Nachteilsausgleich
- § 6 Niederschrift
- § 7 Feststellung und Bekanntgabe des Ergebnisses
- § 8 Wiederholung
- § 9 Regelung zur Prüfung der Eingangsqualifikation
- § 10 Inkrafttreten

§ 1

Eignungsverfahren und Prüfung der Eingangsqualifikation

(1) ¹Für die Aufnahme in den Masterstudiengang Human Resource Management werden ein erster berufsqualifizierender Hochschulabschluss oder ein gleichwertiger Abschluss aus dem Inland oder Ausland in einem mindestens siebensemestri- gen Studiengang im Umfang von 210 ECTS-Punkten der Fachrichtung Betriebs- wirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre, Psychologie, Soziologie, Wirtschaftspäda- gogik, Rechtswissenschaft oder eines anderen verwandten Faches sowie eine min- destens dreijährige qualifizierte Berufserfahrung vorausgesetzt. ²Darüber hinaus ist die erfolgreiche Teilnahme an einem Eignungsverfahren erforderlich.

(2) ¹Der Zweck des Eignungsverfahrens gemäß Abs. 1 Satz 2 besteht in der Fest- stellung, ob neben den mit dem Erwerb des ersten Abschlusses nachgewiesenen Kenntnissen die Eignung für die besonderen qualitativen Anforderungen im Mas- terstudiengang Human Resource Management vorhanden ist. ²Diese Anforderun- gen beinhalten insbesondere Kenntnisse aus dem Gebiet des Strategischen Human Resource Managements (unter anderem auch organisatorische Wandelprozesse), Führungswissen und Kenntnisse über die Funktionen der Personalwirtschaft sowie zum Unternehmensumfeld (z.B. Industrial Relations). ³Neben theoretischen Kennt- nissen werden solche aus dem Bereich der empirischen Forschungsmethoden ver- langt, insbesondere Kenntnisse aus dem Bereich der Survey-Forschung, wie sie beispielsweise im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen zum Einsatz gelangen.

(3) Bei Bewerberinnen und Bewerbern, die über einen ersten berufsqualifizieren- den Hochschulabschluss oder einen gleichwertigen Abschluss aus dem Inland oder Ausland mit mindestens sechs Semestern im Umfang von mindestens 180 ECTS- Punkten, aber weniger als 210 ECTS-Punkten verfügen, können die fehlenden Kompetenzen wie folgt nachgewiesen werden:

- durch den Nachweis zusätzlicher fachlich einschlägiger Leistungen während des Erststudiums, die über die zum Erwerb des Erstabschlusses erforderlichen Leistun- gen hinausgehen, bzw.

- durch den Nachweis entsprechender Leistungen in einem zwischenzeitlich aufge- nommenen oder abgeschlossenen Zweitstudium bzw.

- durch den Nachweis einer qualifizierten Berufstätigkeit, die über die nach Abs. 1 Satz 1 erforderliche hinausgeht, unter den Voraussetzungen gemäß § 9.

§ 2

Bewerbung zum Studium

(1) Der Antrag auf Bewerbung zum Masterstudiengang Human Resource Manage- ment ist für das jeweils folgende Wintersemester bis zum 15. Juli bei der Fakultät für Betriebswirtschaft einzureichen (Ausschlussfrist).

(2) ¹Dem Antrag sind folgende Unterlagen beizufügen:

1. eine amtliche beglaubigte Kopie des Abschlusszeugnisses aus dem Erststudium;

2. ein Nachweis einer berufspraktischen Erfahrung nach § 1 Satz 1;
3. ein Nachweis über den Erwerb von 210 ECTS-Punkten; sofern dieser Nachweis nicht geführt werden kann, sind zur Vorbereitung der Eingangsprüfung im Sinn von § 9 ein tabellarischer Lebenslauf sowie Nachweise über eine beruflich erworbene Eingangsqualifikation vorzulegen, insbesondere ein Bericht über eine einschlägige Berufstätigkeit sowie ggf. qualifizierte Arbeitszeugnisse oder Weiterbildungszertifikate.

§ 3 Prüfungskommission

¹Das Eignungsverfahren und die Prüfung der Eingangsqualifikation gemäß § 9 wird von einer vom Fakultätsrat der Fakultät für Betriebswirtschaft bestellten Prüfungskommission vorgenommen, die sich aus einer Hochschullehrerin oder einem Hochschullehrer im Sinn von Art. 2 Abs. 3 Satz 1 des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes (BayHSchPG) mit Lehrbefugnis in dem Fachgebiet Betriebswirtschaftslehre und einer hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw. einem hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiter zusammensetzt. ²Die Mitglieder der Prüfungskommission bestellen aus ihrer Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden. ³Die Frauenbeauftragte der Fakultät für Betriebswirtschaft wirkt beratend in der Prüfungskommission mit. ⁴Die Amtszeit der Mitglieder sowie der oder des Vorsitzenden der Prüfungskommission beträgt drei Jahre; Wiederbestellung ist zulässig.

§ 4 Umfang und Inhalt des Eignungsverfahrens

(1) Die Zulassung zum Eignungsverfahren setzt voraus, dass die in § 2 Abs. 2 genannten Unterlagen fristgerecht vorliegen.

(2) ¹Die zum Eignungsverfahren zugelassenen Bewerberinnen und Bewerber werden zur Teilnahme an einem Auswahlgespräch eingeladen. ²Der Termin des Auswahlgesprächs wird mindestens zwei Wochen zuvor durch schriftliche Einladung bekannt gegeben.

(3) ¹Das Auswahlgespräch dauert ca. 30 Minuten und wird von zwei Mitgliedern der Prüfungskommission durchgeführt, welche die erbrachten Leistungen nach den Anforderungen gemäß § 1 Abs. 2 Satz 2 und 3 bewerten. ²Die Eignung für den Masterstudiengang Human Resource Management ist festgestellt, wenn beide Bewertungen übereinstimmend auf „geeignet“ lauten; anderenfalls ist auf „nicht geeignet“ zu erkennen.

(4) ¹Wer zum festgesetzten Termin nach Abs. 2 Satz 2 nicht erscheint, gilt als nicht geeignet. ²Gründe, die das nicht selbst zu vertretende Versäumnis rechtfertigen sollen, müssen bis zu Beginn des festgesetzten Termins bei der oder dem Vorsitzenden der Prüfungskommission schriftlich geltend und glaubhaft gemacht werden; wird der Grund anerkannt, erfolgt die Einladung zu einem Ersatztermin. ³Abs. 2 und 3 gelten entsprechend.

(5) ¹Versuchen Bewerberinnen oder Bewerber, das Ergebnis ihrer Prüfungsleistungen durch Täuschung oder Benützung nicht zugelassener Hilfsmittel zu beeinflussen, gelten sie als nicht geeignet. ²Bewerberinnen oder Bewerber, die den ordnungsgemäßen Verlauf des Eignungsverfahrens stören, können von der Fortsetzung der Verfahrens ausgeschlossen werden und gelten ebenfalls als nicht geeignet.

§ 5 Nachteilsausgleich

(1) ¹Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung oder chronischer Krankheit ist auf Antrag durch die Prüfungskommission nach der Schwere der nachgewiesenen Prüfungsbehinderung eine Verlängerung der Prüfungsdauer zu gewähren. ²Neben oder an Stelle einer Verlängerung der Prüfungsdauer ist bei Bedarf ein anderer angemessener Ausgleich zu gewähren.

(2) ¹Anträge auf Nachteilsausgleich sind spätestens mit dem Antrag auf Bewerbung zum Eignungsverfahren zu stellen. ²Die Behinderung oder chronische Krankheit ist glaubhaft zu machen. ³Die Prüfungskommission kann in Zweifelsfällen fordern, dass die Glaubhaftmachung durch ein ärztliches Attest erfolgt.

§ 6 Niederschrift

Über den Ablauf des Eignungsverfahrens ist eine Niederschrift anzufertigen, aus der Tag und Ort der Feststellung, die Dauer, die Namen der Bewerberinnen und Bewerber, die Schwerpunkte der Themen sowie die Beurteilungen der Mitglieder der Prüfungskommission einschließlich ihrer wesentlichen Entscheidungsgrundlagen ersichtlich sein müssen.

§ 7 Feststellung und Bekanntgabe des Ergebnisses

(1) Das von der Prüfungskommission festgestellte Ergebnis des Eignungsverfahrens für den Masterstudiengang Human Resource Management wird durch schriftlichen Bescheid mitgeteilt.

(2) ¹Ein positiver Bescheid ist bei der Immatrikulation neben den sonstigen geforderten Unterlagen, insbesondere neben dem Abschlusszeugnis aus dem Erststudium, im Original und in Kopie vorzulegen. ²In den positiven Bescheid ist ein klarstellender Vermerk aufzunehmen, dass mit ihm die Ergebnis des Eignungsverfahrens mitgeteilt wird und die Immatrikulation für den Masterstudiengang Human Resource Management unter dem Vorbehalt, dass die Qualifikation durch das Abschlusszeugnis aus dem Erststudium nachgewiesen wird und dass keine Immatrikulationshindernisse vorliegen, erfolgt. ³Ein ablehnender Bescheid ist zu begründen.

§ 8 Wiederholung

¹Ein erfolgloses Eignungsverfahren kann einmal wiederholt werden, jedoch nicht früher als zum nächsten Immatrikulationstermin. ²Eine weitere Wiederholung ist ausgeschlossen.

§ 9 Prüfung der Eingangsqualifikation

(1) ¹Bewerberinnen und Bewerber, die über einen ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss oder einen gleichwertigen Abschluss aus dem Inland oder Ausland mit mindestens sechs Semestern im Umfang von mindestens 180 ECTS, aber weniger als 210 ECTS verfügen und die den Nachweis der fehlenden Kompetenzen nicht durch den Nachweis zusätzlicher Leistungen während des Erststudiums, die über die zum Erwerb des Erstabschlusses erforderlichen Leistungen hinausgehen, bzw. durch den Nachweis entsprechender Leistungen in einem zwischenzeitlich aufgenommenen oder abgeschlossenen Zweitstudium führen können, werden zu einer gesonderten mündlichen Eingangsprüfung eingeladen, in der geprüft wird, ob durch eine Berufstätigkeit, die über die nach § 1 Satz 1 erforderliche hinausgehen muss, eine Eingangsqualifikation erworben wurde, die als gleichwertig zum Erwerb von 210 ECTS-Punkten anzusehen ist. ²Dazu müssen die Bewerberinnen und Bewerber belegen, dass sie im Zuge ihrer Berufstätigkeit daran beteiligt waren, komplexe Entscheidungen oder Führungsaufgaben vorzubereiten, umzusetzen, zu vertreten oder darüber zu berichten.

(2) ¹Die Eingangsqualifikation gemäß Abs. 1 wird anhand folgender Kriterien festgestellt:

1. In welchem Ausmaß ist die Bewerberin oder der Bewerber an den genannten Entscheidungen oder Führungsaufgaben beteiligt (beratend, ausführend, verantwortlich bzw. vorbereitend, durchführend, berichtend)?
2. Wie zentral sind die genannten Anforderungen für die ausgeübte Berufstätigkeit?
3. Wie lange sind die genannten Anforderungen Bestandteil der ausgeübten Berufstätigkeit?
4. Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um den genannten Anforderungen gerecht werden zu können (z.B. durch Weiterbildungsmaßnahmen, Selbststudium, „Selbsthilfe“ in Netzwerken)?

²Für jedes einzelne Kriterium nach Satz 1 kann pro Jahr eine Gleichwertigkeit bis zu 15 ECTS-Punkten belegt werden; für ein Jahr Berufstätigkeit kann eine Gleichwertigkeit bis zu insgesamt 30 ECTS-Punkten belegt werden.

(3) ¹Die gesonderte mündliche Prüfung im Sinn von Abs. 1 Satz 1 dauert ca. 15 Minuten. ²Das Ziel liegt darin, auf Grundlage der eingereichten Unterlagen und der ergänzenden Informationen, die in der mündlichen Prüfung erhoben werden, festzustellen, ob entsprechend den Bewertungsmaßstäben gemäß Abs. 2 Satz 1 das erforderliche Niveau einer Eingangsqualifikation von insgesamt 210 ECTS-Punkten erreicht wird. ³Für die Durchführung der mündlichen Prüfung gelten §§ 4 bis 8 entsprechend.

§ 10 Inkrafttreten

(1) ¹Diese Satzung tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung in Kraft. ²Sie gilt erstmals zum Wintersemester 2014/15. ³Gleichzeitig tritt die Satzung über den Zugang zum Masterstudiengang „Human Resource Management“ an der Ludwig-Maximilians-Universität München vom 14. April 2011 außer Kraft.

Ausgefertigt auf Grund des Beschlusses des Senats der Ludwig-Maximilians-Universität München vom 6. Februar 2014 und der Genehmigung durch den Präsidenten der Ludwig-Maximilians-Universität München vom 11. Februar 2014.

München, den 11. Februar 2014

gez.

Prof. Dr. Bernd Huber
Präsident

Die Satzung wurde am 12. Februar 2014 in der Ludwig-Maximilians-Universität München niedergelegt. Die Niederlegung wurde am 12. Februar 2014 durch Anschlag in der Ludwig-Maximilians-Universität München bekannt gegeben. Tag der Bekanntmachung ist daher der 12. Februar 2014.