

PERSONALMANAGEMENT

Fakultät für Wirtschaft

an der Hochschule Augsburg

AUGSBURG UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



FACULTY OF BUSINESS
www.hs-augsburg.de/fakultaet/wirtschaft

Grußwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

liebe „Ehemalige“, liebe Studierende der Hochschule und des Personalschwerpunktes,

wir freuen uns, Ihnen in unserem neuen Newsletter Personal aktuelle Informationen zur Hochschule, unseren Projekten sowie dem neuen Masterstudiengang Personalmanagement übermitteln zu können. Dieser Newsletter informiert Sie des Weiteren über aktuelle Termine und Entwicklungen im Personalmanagement.

Gerne nehmen wir weitere an Personalthemen Interessierte, Kollegen oder der Hochschule verbundene Personen in unseren **Email-Verteiler** auf. Auch weitere Themen, Erfahrungsberichte etc. sind jederzeit herzlich willkommen.

Mit herzlichen Grüßen aus Augsburg

Ihre

Micha Bloching

Christian Lebrenz

Erika Regnet

Inhaltsverzeichnis Nr. 5 Sommersemester 2010

Erfahrungsberichte Berufseinstieg	2
Erfahrungsbericht Auslandspraktikum	3
Erfahrungsbericht Auslandsstudium	4
Praxisprojekt	5
Aktuell bearbeitete Diplomarbeiten	5
Neues aus der Hochschule	6
Exkursion/ Lehrbeauftragte	8
Lehrbeauftragte/ Neues aus der Hochschule	9
Links und Informationen	9
Berichte von Veranstaltungen und Kongressen	10
Aktuelles Forschungsprojekt	11
Für Sie gelesen	11

Besondere Termine 2010

- TALENTS - Die Jobmesse findet am 25. und 26. August 2010 im M,O,C, Veranstaltungszentrum in München statt und bietet bundesweit offene Positionen. Der Besuch ist kostenfrei. Vorherige Anmeldung ist erforderlich: www.talents.de
- Der 13. World Human Resources Congress findet zum Thema „HR without limits“ vom 27. bis 29. September in Montreal statt. www.hr2010.com
- „Was dürfen Karikaturen?“ Vortrag von Horst Haitzinger am 30.9. an der Universität Augsburg. Teilnahme ist kostenfrei, Raum 1009, Juristische Fakultät. Anmeldung ist erforderlich unter service@zww.uni-augsburg.de
- Ein internationaler Kongress zum Thema „Erlebnispädagogik, Outdoor-Training, Erfahrungslernen“ findet am 1. und 2. Oktober an der Universität Augsburg statt. Sonderkonditionen für Studierende und Mitarbeitende von sozialen Organisationen und Hochschulen. Nähere Infos unter www.erleben-lernen.de
- Am 12. und 13. Oktober findet in Köln der 8. Deutsche Fachkongress zum Thema Bildungscontrolling statt. www.bildungs-controlling.com
- Gleichfalls in Köln findet vom 12. bis zum 14. Oktober wieder die diesjährige Messe „Zukunft Personal“ statt. Infos: www.zukunft-personal.de/content/
- „Innovation im (Personal-) Management“ lautet das Leitthema des 31. Beckhäuser Personalforums in Aub-Baldersheim am 13. Oktober, Beginn 14.00 Uhr. Die Teilnahme ist kostenfrei. www.beckhaeuser.eu/content/blogcategory/37/100/
- Am 18. Oktober 2009 findet in Frankfurt und am 20. Oktober 2009 in München die diesjährige „MBA Gate 2010“ statt, eine Informationsmöglichkeit für MBA Interessenten. Es berichten Experten, erfolgreiche Bewerber bei renommierten Business Schools und deren Vertreter über ihre Erfahrungen. Die Teilnahme ist kostenlos, die Anzahl der Plätze ist begrenzt. Anmeldung und nähere Informationen unter www.mba-gate.de
- Die diesjährige Jahreskonferenz von EWMD, einem internationalem Frauennetzwerk in Fach- und Führungspositionen, behandelt am 30. Oktober in Berlin das Thema „Management 3.0 – Innovative Führung in der Zukunft“ und thematisiert insbesondere Chancen für Frauen. www.ewmd.org
- Die CIPD Annual Conference and Exhibition findet vom 9. bis 11. November in Manchester statt. www.cipd.co.uk

Aller Einstieg ist schwer – ein nicht ganz unironischer Beitrag zum Einstieg ins Berufsleben

Erst einmal ist man mit der Situation etwas überfordert. Monatelang hat man sich nur mit dem einen Thema beschäftigt, Tag und Nacht über Überleitungen, Darstellungsmöglichkeiten und Aufbau, Fehler in der Logik der Zusammenhänge und nicht zuletzt über die graphische Aufbereitung und Formatierung nachgedacht, und plötzlich liegt sie vor einem: die fertige Diplomarbeit, die „Krönung des Studiums“ (wie Prof. Kellner zu sagen pflegt). Und plötzlich fällt einem auf, dass es da ja noch mehr gibt als nur das Einhalten der Seitenbegrenzung, die korrekte Zitierweise und eine Einleitung, die einfach nicht das einleitet, was die Arbeit dann beinhaltet.

Und plötzlich darf man sich Diplom-Betriebswirt nennen. Und plötzlich steht man an der Schwelle zu einem neuen Lebensabschnitt; jetzt muss Geld verdient werden!

Der hoch motivierte Absolvent vertieft sich also in die Recherche (schließlich haben wir ja in der Controlling-Vorlesung gelernt: Gut geplant ist schon gewonnen). Während die Eltern in einem letzten Versuch, dem Nachwuchs noch unter die Arme zu greifen, jeden Mittwoch und Samstag mit sämtlichen Zeitungen der Bundesrepublik aufwarten, befasst sich der Berufseinsteiger von heute vielmehr mit dem elektronischen Medium: monster, stepstone, faz.de, wiwo.de, xing, kununu.de, ... Das Netz ist voll von (mal besser, mal schlechter strukturierten) Jobbörsen, die einen unkomplizierten und schnellen Einstieg in die Arbeitswelt versprechen. Praktische Ratgeber zum Thema Berufseinstieg (Stichwort „So überzeugen sie JEDEN Personalers“) sind schnell gefunden, ebenso vermeintlich passende Stellenanzeigen, auf die man sich voller Überzeugung, der richtige Kandidat für die Stelle zu sein, bewirbt.

Dann jedoch kommt die erste Absage. Dann die zweite und die dritte. Und schön langsam schwindet die Anfangseuphorie. Vielleicht kauft man sich noch einen zweiten und dritten Bewerbungsratgeber, liest die Stellenanzeigen etwas genauer, feilt an seinem Anschreiben, stellt die eigenen Stärken noch positiver dar und lächelt beim zweiten Portrait-Termin beim Fotografen noch überzeugender.

Aber irgendwann kann man es nicht mehr leugnen: Mir fehlt ein entscheidendes Attribut, eine Anforderung, die in nahezu jeder Stellenanzeige steht, kann ich nicht bieten: Berufserfahrung ist in Zeiten der Wirtschaftskrise das Hauptkriterium für die erfolgreichen Aussichten am Job-Markt. Da hilft auch ein sechsmonatiges Praktikum während des Studiums erst einmal nicht weiter. In dem einzigen Vorstellungsgespräch während dieser Phase wird das mehr als deutlich: „Wir können Sie schon einstellen, allerdings noch nicht als vollwertigen Mitarbeiter. Sie können ja quasi noch nichts. Also, wir geben Ihnen die Chance, bei uns zu arbeiten (Nebenbemerkung: Wenn Sie abends um 8 im Büro um sich schauen, werden Sie sicher nicht alleine sein...), aber mehr als 1000 Euro brutto können wir Ihnen erstmal nicht zahlen!“ Nein, danke!

Nachdem dann die (zumindest gefühlt) hundertste Absage in die Inbox flattert, beschließt der hochqualifizierte Führungsnachwuchs von morgen dann doch, sich noch einmal als Praktikant zu versuchen – irgendwo muss die Berufserfahrung ja schließlich herkommen und außerdem kann man vielleicht auch einige Kontakte knüpfen. 500 Euro Gehalt im Monat? Egal, besser als gar

nichts! Außerdem ist ja die anfängliche Motivation noch nicht gänzlich verfliegen, der Idealismus ist der Resignation noch nicht vollständig gewichen. Also ein neuer Anlauf; doch dann: „Ach, Sie haben das Studium schon abgeschlossen? Ja, dann kommen Sie leider für unser Praktikantenprogramm nicht mehr in Betracht!“ ... „Es tut uns leid, Ihnen mitteilen zu müssen...“ usw. Die Motivation sinkt weiter.

Bleibt nur noch eins: Bestehende Kontakte und Netzwerke nutzen! Schließlich hat man nicht als einziger in den letzten Monaten das Studium abgeschlossen, die Kommilitonen sind doch auch irgendwo untergekommen. Und tatsächlich: Ein guter Job bei anständigem Gehalt, ein Einstieg und plötzlich sind die harten letzten Monate vergessen. Und plötzlich wird einem klar: Der Einstieg nach dem Studium wird wohl der schwierigste gewesen sein; denn sobald man den ersten Tag Berufserfahrung gesammelt hat, ist man plötzlich für den Arbeitsmarkt interessant; die vielen Anfragen auf den Internetplattformen, die mir vorher so feindlich gesinnt waren, lassen mein Selbstbewusstsein und meine Motivation schlagartig wieder steigen.

Wieder einmal bewahrheitet sich der Spruch, der während des Studiums so verhasst und gleichzeitig so wahr und Erfolg versprechend war: Der Einstieg ist das Schwerste, aber wer dran bleibt, wird Erfolg haben! Das kann auch ich mittlerweile in vielerlei Hinsicht unterschreiben.

Fakten zu diesem Beitrag:

Studium abgeschlossen am 20.01.2010

Arbeitsbeginn: 01.05.2010

Aktive Bewerbungsphase: ca. 4 Monate (12/2009 bis 4/2010)

Anzahl Bewerbungen: ca. 30

Vorstellungsgespräche: 4 (einschließlich Einstellungsgespräch)

Verlust Nerven: unzählige

Beate Götz

Stockholm, Bangalore, Linz – unterschiedliche Aspekte der Personalarbeit

Personalentwicklung, Rekrutierung, Personalbeschaffung, Aus- und Weiterbildung, strategische und operative Personalarbeit, HR Businesspartner – Bezeichnungen, die Studenten des Human Resources Management sowie Mitarbeiter in Personalabteilungen unterschiedlicher Unternehmen mit hoher Wahrscheinlichkeit schon gehört haben. Aber was versteckt sich hinter der Personalarbeit und welche Bedeutung hat Human Resources im internationalen Umfeld?

Nach tollen Studentenjahren in Würzburg, einer interessanten Diplomarbeit mit Frau Prof. Regnet und der Diplomurkunde in der Tasche landete ich bei der Bosch Rexroth AG. Mit knapp 35.000 Mitarbeitern in über 80 Ländern der Welt ist Bosch Rexroth der zweitgrößte Geschäftsbereich der Bosch Gruppe und Weltmarktführer bei hydraulischen Steuerungen und Antrieben. (Hydraulik ist die Bezeichnung für die Bewegung von Masse mit Hilfe der Flüssigkeit Öl) Als Personalassistent brachte mich meine erste Station innerhalb der Bosch Rexroth AG in Schwedens

Hauptstadt Stockholm.

Etwa 10 km südlich von Stockholm liegen die Produktionsstätte, der Vertrieb sowie zentrale Funktionen wie Einkauf, Personal oder Controlling der Landesgesellschaft in Schweden, die hauptsächlich Vertriebsaktivitäten erfüllt und teilweise in Nebenfunktion kleine bis mittlere Produktionsstätten beherbergt, um Kundenanforderungen vor Ort direkt abzuwickeln. Ab Oktober 2007 war ich dort tätig. Der erste Teil meiner Aufgaben setzte sich zusammen aus der Entwicklung von HR Kennzahlen und den dazu gehörigen Sollwerten, die in einer HR Balanced Scorecard verwendet wurden, sowie der Entwicklung eines Trainingskonzepts, um festgestellte Unterqualifizierungen auf verschiedenen Positionen auszugleichen. Der Einstellungsprozess von der Annonce über das Vorstellungsgespräch bis hin zu den Eintragungen im lokalen Personalmanagementsystem und Vertragsgespräche beispielsweise über Gehälter oder Arbeitszeit mit Werkstattarbeitskräften bildeten den zweiten Teil meines Aufgabenspektrums. Mitarbeiter, die in der Fertigung zum Beispiel mit Fräsmaschinen oder Handwerksarbeit direkt am Produkt arbeiten werden auch als „blue collar people“ (Schweden) oder „workmen“ (Indien) bezeichnet. Je zur Hälfte war somit mein Tätigkeitsfeld sowohl im strategischen (Aufgaben Teil 1) als auch im operativen (Aufgaben Teil 2) Personalwesen angesiedelt. Um der Bezeichnung „HR Businesspartner“ gerecht zu werden, kommen an dieser Stelle die Kunden eines Personalers ins Spiel. Dies sind generell gesehen alle aktuellen und potentiellen Mitarbeiter eines Unternehmens, Lehranstalten wie Universitäten und Schulen und in besonderen Fällen auch andere Personalabteilungen, wenn ein dementsprechendes Reporting existiert. Als Kunden durfte ich während meiner Zeit in Stockholm Arbeiter in der Werkstatt, Mitarbeiter im Vertrieb, Führungskräfte von kleinen Gruppen und Abteilungsleiter mit bis zu 80 nachgeordneten Mitarbeitern zählen. Bei diesem unterschiedlichen Kundenklientel herrschte durchweg ein sehr freundliches, hilfsbereites und unterstützendes Klima, was den Einstieg für mich deutlich erleichterte. Warum ich hier die unterschiedlichen Kundengruppen ins Spiel bringe, erläutere ich Ihnen im weiteren Verlauf.

Zu Beginn des Jahres 2008 lockte mich ein neues Betätigungsfeld ins internationale Personalwesen. Genauer gesagt zurück nach Deutschland in die Unternehmenszentrale nach Lohr am Main, ca. 100 km westlich von Frankfurt am Main, und dort in die personalseitige Betreuung von Asien. Was bedeutet dies nun? Zur Erläuterung hole ich etwas weiter aus: Bei Bosch Rexroth gibt es eine Personalabteilung, die für die Entsendung von Mitarbeitern – Expatriates - und deren Rückkehr/ Reintegration ins Heimatland inkl. Aufnahme einer Anschlussstelle in der Bosch Gruppe verantwortlich ist. Zugleich ist es die Aufgabe der Abteilung, die Personalarbeit weltweit in den Werken, d.h. Produktionsstätten, und Landesgesellschaften außerhalb Deutschlands qualitativ weiterzuentwickeln sowie alle Geschäftsführer von Bosch Rexroth außerhalb Deutschlands zu betreuen. Neben kleineren Ländern wie Japan, Taiwan, Indonesien und Singapur lag mein Hauptaugenmerk auf Indien, da die Bosch Gruppe im Subkontinent weiter investieren und in den kommenden Jahren die Geschäftsaktivitäten ausbauen will. Mit deutlich unter einem Prozentpunkt lag die Expatriatequote (Anteil an Expatriates im Verhältnis zu einheimischen Mitarbeitern) bei Bosch Rexroth Indien auf einem niedrigen Wert und somit fokussierte ich mich auf die Entwicklung von Personalinstrumenten sowie den Aufbau einer strategischen Personalplanung mit den Kollegen vor Ort, um die HR Arbeit auf

Erfahrungsberichte Berufseinstieg

ein hohes Niveau zu bringen. Die strategische Personalplanung basiert dabei auf der geplanten Geschäftsentwicklung hinsichtlich Umsatz- und Produktionsentwicklung. Notwendig ist sie, um bei den hoch qualifizierten Universitätsabsolventen eine hohe Arbeitgeberattraktivität zu erlangen und um sehr gute Mitarbeiter für das Unternehmen zu gewinnen.

Nach intensiver Vorbereitung aus meinem Büro in Lohr am Main heraus, landete ich im Februar 2009 in Bangalore und wurde herzlich von meinem eigenen Chauffeur am Flughafen abgeholt – wow, welch ein Service für mich als Deutscher, aber in Indien durchaus normal. Bangalore liegt im Süden Indiens, hat ca. 10 Mio Einwohner, das Klima ist mit 25 bis 30 Grad erträglich, gilt als IT Stadt Nummer 1 in Indien. Die überaus hohe Freundlichkeit begegnete mir sowohl in Bangalore wie auch im Werk von Bosch Rexroth in Ahmedabad im Nordwesten Indiens. Ahmedabad liegt im Staat Gujarat, hat ca. 3 Mio Einwohner, die Temperaturen schwanken zwischen 25 und 45 Grad, die Einwohner sprechen Gujarati, die einheimischen Bewohner von Gujarat essen vegetarisch und der Verzehr von Alkohol ist ihnen untersagt, ausländische Bewohner erhalten eine staatliche Alkoholtrinklizenz. Allerdings empfand ich als Europäer diese Freundlichkeit mit zunehmender Dauer als etwas aufdringlich. Doch um die gute persönliche Beziehung zu wahren, war an dieser Stelle ein „Augen zu und durch“ sehr hilfreich. Meine vier Wochen in Indien standen voll und ganz im Zeichen der strategischen Personalarbeit mit dem Ziel, die HR Arbeit fit für zukünftige Aufgaben zu machen. In erster Linie war der Aufbau einer langfristigen Personalplanung an der Reihe. Dabei wird das Unternehmen zum Stand heute drei, fünf und acht Jahre in die Zukunft versetzt und jede einzelne Position betrachtet. Für diese Aufgabe ist Visionskraft und personaltechnisches Handwerk gefragt. Fragen wie zum Beispiel „Welches Alter hat der jetzige Stelleninhaber zu den Zeitpunkten in der Zukunft?“, „Wann muss ein Nachfolger eingeschult werden?“, „Welcher

Mitarbeiter sind zu den Zeitpunkten nicht mehr im Unternehmen?“, „Welche Position gibt es in Zukunft nicht mehr?“, „Welche Positionen kommen in Zukunft neu hinzu?“ und „Welche Position ist in Zukunft notwendig, um die Marktbedürfnisse zu erfüllen?“ stellen den Rahmen für die mittel- bis langfristige Personalplanung dar. Nach Fertigstellung der Personalplanung stand als nächstes die Entwicklung eines funktionierenden Prozesses zur Rekrutierung und Beschaffung von qualifiziertem Personal an und direkt im Anschluss die Entwicklung von Programmen zur Bindung aller Mitarbeiter an das Unternehmen. Ein wichtiger Faktor für die Umsetzung der beschriebenen Instrumente in Indien war, die Kollegen vor Ort mit ins Boot zu nehmen, die Zusammenhänge zu hinterfragen und mein Ansinnen, dies zu verstehen. Inder wollen fühlen, dass ein Kollege aus dem Ausland sie wichtig nimmt, aber gleichzeitig Entscheidungen trifft und ihnen eine Richtung aufzeigt. Auf der anderen Seite war es erforderlich, den indischen Kollegen die Verantwortung für ihr Tun und Handeln aufzuzeigen, denn sie verstecken sich gerne hinter höheren Instanzen, um bei Problemen nicht als Schuldiger zu gelten.

Während dieses Auftrags und der gesamten Zeit im internationalen Personalwesen bei Bosch Rexroth bestanden meine Kunden aus Geschäftsführern, Führungskräften und Personalleitern, da diese wichtige Treiber für die Entwicklung und Einführung von Personalinstrumenten sind.

Nach dem erfolgreichen Abschluss des Einsatzes in Indien und weiterer Entwicklungsschritte in kleineren Landesgesellschaften Asiens kam ich bei einer neuen Aufgabe an und arbeite seit Anfang 2010 in der Landesgesellschaft von Bosch Rexroth in Österreich. Die Standorte hier sind Linz an der Donau (ca. 90 km westlich von Passau, ca. 180.000 Einwohner, Kulturhauptstadt Europas im Jahr 2009, drittgrößte Stadt in Österreich), Pasching (ca. 12 km südwestlich von Linz, kleine Industriestadt und Ballungsgebiet Linz) und Wien, die Hauptstadt von Österreich (ca. 220 km westlich von Linz, mit rund 3 Mio

Einwohnern), und neben einer hohen Vertriebsaktivität ist die Fertigung in Österreich mehr als nur eine Nebenfunktion. Mit ca. 400 Mitarbeitern ist die Zentrale von Bosch Rexroth Österreich in Linz, und die Personalabteilung ist dort ebenfalls beheimatet. Bei meiner Arbeit in Linz treffen sich seit Anfang des Jahres die operative und die strategische Personalarbeit erneut, und im Verhältnis 60:40 liegen meine Hauptaufgaben im operativen Umfeld. Dazu gehört der Abschluss verschiedenster Verträge mit Mitarbeitern und als neues Tätigkeitsfeld die Arbeit mit dem Betriebsrat. Dies ist ein besonderes Element, denn in Schweden und Indien spielen die Arbeitnehmervertretungen keine Rolle. Strategisch steht ebenso wie in Indien unter anderen die mittel- und langfristige Personalplanung als Aufgabe an.

Als Unterschiede habe ich festgestellt, dass in Gesprächen mit Mitarbeitern Aussagen und Handlungen unterschiedliche Wirkungen haben. Zum Beispiel bewirkt der Satz „Sie erhalten bei guter Leistung eine Sonderzahlung“ in Indien, dass der Mitarbeiter fest von der Sonderzahlung ausgeht und der Mitarbeiter in Schweden dies als Chance wahrnimmt. Im Vergleich zu meinen anderen Stationen ist es in Österreich sehr wichtig, die Arbeitnehmervertretung mit ins Boot zu nehmen, bevor Entscheidungen bezüglich der Mitarbeiter kommuniziert werden. Dies ist nicht immer einfach, erleichtert aber die Arbeit. In Summe unterscheiden sich die Problemstellungen (Indien in der Entwicklung, Schweden und Österreich bereits gutes HR Wesen) und die Lösungswege.

Als Lehre nehme ich bislang mit, dass die operative HR Arbeit das Brot und Buttergeschäft ist und in den Werken und Landesgesellschaften funktionieren muss, da sonst keine Akzeptanz für strategische Entwicklungen bei den Mitarbeitern und Führungskräften vorhanden ist.

Manuel Fischer

Erfahrungsbericht Auslandspraktikum

Experiencing the American Way of Life – Erfahrungsbericht meines Praktikums im Land der unbegrenzten Möglichkeiten

Mit dem Ziel, ein Praktikum im Personalwesen im Ausland zu machen, habe ich mich im Dezember 2009 auf die Suche gemacht und musste schon bald feststellen, dass dies wohl kein so leichtes Unterfangen werden würde. Um so glücklicher war ich, als ich Anfang Februar die Zusage für ein Praktikum bei der Bosch and Siemens Home Appliances Corporation in Human Resources in den Händen hielt. Seit Anfang April lebe ich nun in New Bern, North Carolina. Im Folgenden möchte ich einige meiner bisherigen Erfahrungen und Erlebnisse in den Staaten herausgreifen.

Land und Leute

Die Südstaaten der USA sind bekannt für wunderschöne Anlagen und Plantagen im Kolonialstil, die noch an die Zeit vor dem amerikanischen Bürgerkrieg erinnern. Die Südstaaten haben ihren ganz eigenen, besonderen Charme. Ich persönlich verbinde die Südstaaten damit mit einem Lächeln und einem „How y'all doing?“ von Fremden auf der Straße oder im Supermarkt begrüßt zu werden, im Schaukelstuhl auf der Veranda zu

sitzen, Pick-up Trucks zu sehen und an jeder Ecke Fried Chicken und Biscuits kaufen zu können.

New Bern selbst ist eine amerikanische Kleinstadt mit rund 30.000 Einwohnern. Gegründet wurde New Bern – wie der Name schon vermuten lässt – durch Auswanderer aus der Schweiz und Deutschland im Jahr 1710. Was viele nicht wissen ist, dass in New Bern die Pepsi Cola erfunden wurde – was erklärt, warum man in den meisten Restaurants in der North Carolina Gegend überwiegend Pepsi Produkte erhält.

Die Arbeit

Die BSH Bosch and Siemens Hausgeräte GmbH ist der größte Hausgerätehersteller in Deutschland und Europa und gehört zu den weltweit führenden Unternehmen der Branche. Die BSH entstand aus einem Joint Venture zwischen der Robert Bosch GmbH und der Siemens AG im Jahr 1967. Heute besitzt die BSH 41 Fabriken in 13 Ländern in Europa, USA, Lateinamerika und Asien. Weltweit sind mehr als 60 Gesellschaften in fast 40 Ländern mit nahezu 40.000 Mitarbeitern für die BSH tätig. Am Standort der BSH in New Bern werden Geschirrspüler, Waschmaschinen, Trockner und Herde für den amerikanischen Markt produziert. Insgesamt sind hier über 1000 Mitarbeiter beschäftigt.

Mein Praktikum mache ich, wie am Anfang bereits erwähnt, in der Personalabteilung. Nach einer

Einführungsveranstaltung und einer Tour durch die drei Fabriken wurde ich herzlich von meinen neuen Kollegen empfangen. Insgesamt sind wir dort sieben Vollzeitkräfte und eine On-Site Managerin einer lokalen Zeitarbeitsfirma.

Als HR Intern dort bin ich verantwortlich für die Koordination des Praktikantenprogramms der BSH. Zu meinen Hauptaufgaben gehören hier vor allem Hochschulmarketing, das Führen von Telefoninterviews und Absprachen mit den jeweiligen Fachabteilungen, die Betreuung der ausgewählten Praktikanten beim Visumsprozess und die Vorbereitung ihrer Ankunft. Weiterhin bin ich im Trainingsbereich involviert. Dort sind meine Hauptaufgaben die Erstellung der verschiedensten Trainingsmaterialien und die Koordination und Organisation von Trainings.

Eine Sache, die ich sehr wertschätze, ist, dass meine Kollegen hier sehr offen und aufgeschlossen sind. So konnte ich beispielsweise an Vorstellungsgesprächen und der jährlichen ‚Best of BSH‘ Recognition Ceremony teilnehmen. Durch mein Praktikum erhalte ich so einen umfassenden Einblick in die Prozesse im Personalwesen und konnte auch die Bedeutung von HR innerhalb eines Unternehmens kennen lernen. Es macht mir Spaß, die praktischen Tätigkeiten mit meinem theoretischen Wissen aus dem Studium zu verknüpfen.

Erfahrungsbericht Auslandspraktikum

Hire and Fire

Besonders arbeitsrechtlich läuft in den USA vieles anders ab als in Deutschland. Wie die meisten Bundesstaaten gehört auch North Carolina zu den so genannten „Employment at Will“-Staaten, was bedeutet, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis jederzeit ohne Angabe von Gründen beenden können. Aber auch sonst sind wir Deutschen verwöhnt, was z. B. den Mutterschutz angeht. So ist es in den USA nichts Unübliches, dass Frauen bis einen Tag vor der Geburt in die Arbeit kommen.

The American Way of doing Business

Aber nicht nur fachlich lerne ich viel in meinem Praktikum: Eine wertvolle Erfahrung ist es auch, die amerikanischen Arbeitsweisen kennen zu lernen. Smalltalk, darüber wie es den Kindern geht und über das letzte Baseballgame im Fernsehen, gehört zum Arbeitsalltag genauso dazu wie Komplimente wie „Oh, you’ve got cute shoes – where did you get them from?“. Als Deutscher erträgt man sich gerade in der ersten Zeit dabei, etwas irritiert davon zu sein – legt der Deutsche in der Arbeit viel mehr Wert auf Sachlichkeit.

Anders ist auch, wie Amerikaner ihre Kollegen/ Mitarbeiter wertschätzen. Emails wie „You guys did an amazing job. I appreciate y’all.“ nach einem Event zu erhalten, war für mich zuerst ungewohnt, sind wir doch unsere deutsche „Nicht geschimpft ist schon gelobt genug“- Mentalität gewöhnt.



Viel Wert wird bei den Amerikanern auch auf das Team gelegt. So sind Teamevents, wie nach der Arbeit beim Chef oder einem der Teamkollegen zum Barbecue eingeladen zu sein, keine Seltenheit.

Exploring the US

Aber natürlich dreht sich während eines Auslandspraktikums nicht alles nur um die Arbeit. An den Wochenenden verreise ich viel – Highlights waren für mich bisher Städtetrips nach Washington DC, New York City und Philadelphia. Am Ende meines Praktikums habe ich noch einen 3-wöchigen Roadtrip durch die USA geplant.

Zusammengefasst bleibt zu sagen, dass ich jedem die Erfahrung eines Auslandspraktikums empfehlen kann: Es ist eine tolle Chance, sowohl Land und Leute kennen zu lernen, als auch die Arbeitsweisen im jeweiligen Land.

Christina Lindinger

christina.lindinger@hs-augsburg.de

Erfahrungsbericht Auslandsstudium

Erasmus-Studium in Montpellier

Am 30. Januar ging es für mich mit dem Zug von Leeuwarden / Niederlande direkt nach Montpellier / Frankreich. Im Schnee eingestiegen und 1300 km später vor Palmen wieder ausgestiegen. Da es Samstag war, übernachtete ich erstmal in einer Jugendherberge, bevor ich dann am Montag in mein Studentenwohnheim konnte. Die ersten Tage sind unglaublich aufregend, schon alleine wegen der Sprachbarriere. Selbstverständlich wurde auch im Wohnheim nur französisch gesprochen. Ich habe zwar immer nur die Hälfte verstanden, aber irgendwie reichte das anscheinend, denn schon saß ich in meinen eigenen 9 m². An der Uni war auch alles neu, man kennt niemanden und versteht so gut wie nichts. Also ab zur Vorlesung Cultural Management, um alle anderen ERASMUS Studenten kennen zu lernen.

Die Altstadt mit den vielen kleinen Straßen, der Triumphbogen und das Aquädukt machen dieses Ambiente genauso aus wie das moderne Antigone-Viertel mit zahlreichen Restaurants und Bars. Das 10 Kilometer entfernte Meer bietet einen weitläufigen feinen Sandstrand und ist mit dem Stadtbus erreichbar.

Das schöne Stadtbild wird leider durch einige Obdachlose gestört. Man sollte sich somit schnell daran gewöhnen, ständig angebettelt zu werden. Am besten ignoriert man es einfach, und auf die Frage nach einer Zigarette hilft immer die freundliche Antwort „Suis desolée, je fume pas“ (ugs.: Es tut mir leid, ich rauche nicht.). Eine weitere Sache, an die man sich schnell gewöhnen sollte, auch wenn es schwer fällt, sind die Streiks. Es ist mir zweimal passiert, dass die Straßenbahnen den ganzen Tag gar nicht gefahren sind. An den Fahrplan halten sie sich leider eher selten, und es fahren eigentlich nie alle Bahnen, da es immer

Deutschen auch mal gut.

In Montpellier gibt es sehr viele ERASMUS-Studenten, somit ist auch immer irgendwo was los. Erst gibt es einen Apéro bei jemand zu Hause oder auf der Wiese des Antigone-Viertels und dann geht es in die zahlreichen Bars oder Clubs der Stadt. Koch- und DVD-Abende gehören aber genauso wie eine Vielzahl an Ausflügen zum Programm – und diese ganzen Aktivitäten unternimmt man immer mit einer sehr netten ERASMUS-Gruppe verschiedener Nationalitäten sowie einigen, wenn auch eher wenigen Franzosen. Der Ruf der Franzosen hat sich für mich teilweise bestätigt. Es ist eher schwer, mit Franzosen in Kontakt zu treten, wenn man die französische Sprache nicht halbwegs fließend beherrscht. Auf Englisch auszuweichen ist nur bedingt möglich, wenn überhaupt dann meistens bei Studenten, die selbst schon im Ausland waren. Doch spätestens beim gemeinsamen Feiern fallen alle Sprachbarrieren, und man hat sehr viel Spaß zusammen.

Montpellier ist der ideale Ausgangspunkt für Ausflüge. So hatte ich die Möglichkeit, während der Feria in Arles einen Stierkampf live mit zu erleben, war in Barcelona, Toulouse und an der Côte d’Azur. Besonders sehenswert sind auch kleine Dörfer im Landesinneren und einige Aussichtspunkte wie Cirque de Navacelle mit einem einmaligen Panorama. In den vier Monaten Südfrankreich habe ich wahnsinnig viele Eindrücke gesammelt, viele schöne Orte und Plätze gesehen und eine Menge toller Menschen kennen gelernt. Sogar mit dem Französisch hat es am Ende ziemlich gut geklappt! Ich bin sehr froh, dass ich diese Erfahrung machen durfte und kann nur jedem empfehlen, diese einmalige Gelegenheit zu nutzen!

Nadine Franz

Email: nadine.franz@hs-augsburg.de



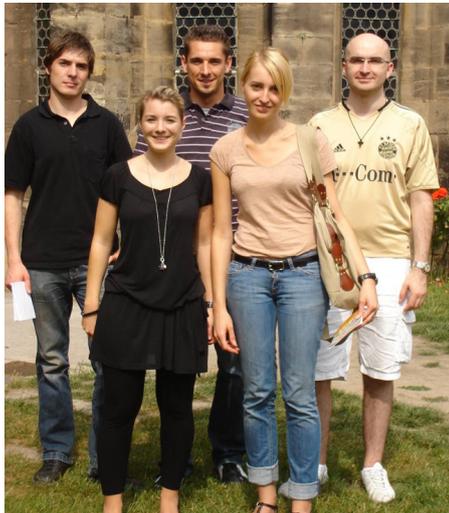
Montpellier – Place de la Comédie

Ab diesem Mittwoch ging dann das ERASMUS Leben los und das ist in Montpellier sehr spannend. DIE Studentenstadt im Süden Frankreichs mit 250000 Einwohnern, von denen 60000 an einer der zahlreichen Universitäten eingeschrieben sind, bietet ein ganz besonderes mediterranes Flair.

so genannte „perturbations“ (Störungen) gibt. Mit den Zügen ist es nicht einfacher. Ich bin leider in einen sehr großen Streik geraten, so dass es nicht möglich war, mit dem Zug nach Barcelona zu fahren. Aber auch alle anderen Ziele waren so gut wie unmöglich. Positiv könnte man sehen, dass man nach geraumer Zeit genau so gelassen reagiert wie die Franzosen, und das tut uns

Projekt im Schwerpunkt Personalmanagement

Auch in diesem Semester wurde im Rahmen des Studienschwerpunktes Personalmanagement wieder ein Praxisprojekt angeboten. In dessen Rahmen führte das 5-köpfige Projektteam unter der Leitung von Frau Prof. Regnet eine Mitarbeiterbefragung bei der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (EKM) durch. Die EKM ging im Jahr 2007 aus der Fusion der Kirchenprovinz Sachsen und der Thüringer Landeskirche hervor. Sie zählt derzeit ca. 900.000 Mitglieder.



Die Projektgruppe Martin Spandel, Thomas Ache, Nenad Stankovic, Carolin Scherhag und Stefanie Schneider vor dem Magdeburger Dom

In den vergangenen Jahren führte die EKM das so genannte „Mitarbeitendenjahresgespräch“ (MJG) ein. Den Mitarbeitenden soll dabei die Chance

gegeben werden, Vorstellungen zu ihren Arbeitsgebieten zu äußern, das Verhalten und den Führungsstil der Vorgesetzten zu besprechen sowie eigene Erwartungen zu ihren weiteren beruflichen Entwicklungen zu äußern. Um die Akzeptanz und die Erfahrungen mit dem MJG zu erfassen, wurde eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt.

Dazu wurde ein von Frau Prof. Regnet in Zusammenarbeit mit der Kirche erstellter Fragebogen an die Mitarbeiter versandt. Diese sendeten die ausgefüllten Bögen direkt an ein Postfach der Hochschule zurück. Zur Auswertung wurden die Fragebögen zunächst von der Projektgruppe in dem Statistikprogramm SPSS erfasst. Nachdem sämtliche Bögen eingegeben waren, konnte mit der Analyse begonnen werden. Hierzu teilten wir uns in die beiden Gruppen „Mitarbeiter“ und „Personalverantwortliche“ auf. Im Zuge der Analyse erhielten wir noch einmal die Möglichkeit, unser „umfangreiches“ Statistikwissen aus dem 2. Semester anzuwenden. Da dieses nun aber doch schon ein bisschen länger zurückliegt, war selbiges doch nicht mehr ganz so umfangreich („Was heißt nochmal Signifikanzniveau?“). Doch dank der Hilfe von Frau Prof. Regnet und ihres kurzen Statistik/SPSS- Crashkurses konnten wir am Ende doch auf ein ganzes Bündel an Kreuztabellen und anderen Daten zurückgreifen. Nun mussten die gewonnenen Daten natürlich entsprechend interpretiert werden. Hier stießen wir auf einige für uns überraschende Ergebnisse (z.B. Mitarbeiter finden zwar das Konzept des MJG gut, aber das eigentlich Gespräch mit der Führungskraft nicht immer). Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse galt es anschließend noch, zum richtigen Umgang mit diesen personalpolitische Empfehlungen zu entwickeln. Doch noch lag ein gutes Stück Arbeit vor uns. Die Ergebnisse und die daraus entwickelten Empfehlungen mussten noch in einem Projektbericht ausführlich erläutert werden. Dieser umfasst in seiner endgültigen

Version stolze 96 Seiten.

Am Morgen des 01.07. 2010 trafen wir uns im Augsburger Bahnhof, um uns auf den Weg nach Magdeburg zu machen, wo wir unseren Bericht der EKM präsentieren sollten. Doch bevor es ans Präsentieren ging, nutzten wir noch die Chance, bei strahlendem Sonnenschein Magdeburg etwas näher kennen zu lernen. Besonders beeindruckend waren hierbei der Dom und das Hundertwasserhaus.



Die Präsentation der Projektergebnisse vor ca. 20 hoch interessierten Zuhörern in Magdeburg

Am Morgen des 02.07.2010 stand schließlich die von allen mit einem etwas flauen Gefühl im Magen erwartete Präsentation an. Doch alles funktionierte wunderbar. In der anschließenden Diskussion wurden noch die abgegebenen Empfehlungen mit dem Auftraggeber diskutiert. Um kurz nach 12 Uhr konnten wir uns dann um einiges erleichtert wieder auf den Heimweg nach Augsburg machen.

Martin Spandel

Martin.spandel@fh-augsburg.de

Aktuell bearbeitete Diplomarbeiten

Diplom- und zukünftig Bachelorarbeiten werden zumeist in Kooperation mit einem Unternehmen bearbeitet. Im Sommersemester wurden folgende Themen bearbeitet:

- Auswahl, Einführung und Evaluierung eines Bewerbermanagementsystems
- Arbeitsflexibilisierung durch Leiharbeit (ausführlich s.u.)
- Nachfolge im Familienunternehmen – Mit welchen Erwartungen sind die Junior-Chefs konfrontiert?
- Zukunftsperspektiven in der Zeitarbeit
- Kompetenzmanagement im Aftersales eines Automobilherstellers
- Vergleich der Instrumente zur Personalfreisetzung in Deutschland und Großbritannien
- Die Auswirkungen der demographische Entwicklung auf Wissensmanagement und Employer Brandings eines Raumfahrtunternehmens
- Mitarbeiterentsendung ins Ausland und Rekrutierung ausländischer Mitarbeiter am Beispiel Südasien
- Kooperationsmöglichkeiten von Unternehmen bei der Corporate Social Responsibility
- Evaluierung des Mitarbeitergesprächs bei einem Automobilzulieferer
- Neu-Konzeption eines Praktikantenprogramms für das In- und Ausland

Erste Bachelorarbeit:

- Mitarbeiterbindung zur Sicherung von Humankapital im Unternehmen

Bei Interesse wenden Sie sich bitte mit Ihrem Thema für eine Bachelorarbeit an uns. Wir vermitteln Ihnen dann geeignete Studierende.

Bachelorarbeiten an der HS Augsburg umfassen 50 – 60 Textseiten und sind auf eine Bearbeitungszeit von 4 Monaten à 22 Stunden pro Woche ausgelegt.

Um die praxisorientierte Qualifikation der Studierenden zu fördern, soll das Thema auch der Bachelorarbeit möglichst in Zusammenarbeit mit einem Unternehmen bearbeitet werden. Theoretische und praktische Teile müssen in einem sinnvollen Verhältnis stehen. Der theoretische Teil soll mindestens 30 % der Arbeit umfassen, um eine intensive Beschäftigung mit der Fragestellung sicherzustellen.

Diplomarbeit aktiv

Das Verfassen von wissenschaftlichen Arbeiten ist für fast jeden Studenten eine Herausforderung. Vor allem die notwendige Recherche kann unter Umständen sehr langwierig und manchmal auch etwas trocken sein. In meinem Fall ist das nicht anders. Jedoch habe ich das Glück, ein Thema zu bearbeiten, das durch seine aktuelle Brisanz weitere Wege der Informationsgewinnung öffnet. Durch mein letztes Praktikum bei einem Personal-

dienstleistungsunternehmen bekam ich Einblick in eine Branche, die in derselben Weise gelobt sowie auch kritisiert wird: Die Zeitarbeit. In Folge dessen, habe ich mir überlegt, diese Branche und die darin liegende Problematik auch zu meinem Diplomarbeitsthema zu machen. Da ich bereits während der Recherchen noch bei meinem Praktikumsbetrieb als Werkstudent beschäftigt war, saß ich somit auch an der Quelle für viele Informationsveranstaltungen und Schulungen, von denen ich einige besuchen durfte.

Des Weiteren erhielt ich durch meine Tätigkeit einen näheren Einblick in die aktuellen und vergangenen Arbeitssituationen der „entliehenen“ Mitarbeiter. Von meinen Erfahrungen möchte ich in den folgenden Zeilen etwas mehr berichten, um zu zeigen, dass Recherche nicht immer nur stundenlanges Wälzen von Büchern bedeuten muss.

Meine erste Veranstaltung, an der ich teilnehmen durfte, war der Landeskongress des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. Ich wappnete mich mit allen nötigen Schreibutensilien und machte mich zusammen mit einem Kollegen auf den Weg zum angegebenen Veranstaltungsort: dem SI-Erlebnis-Centrum in Stuttgart. Da ich nicht wusste, was genau mich dort erwartete, nahm ich vorsichtshalber Hemd und Krawatte mit, um keinen schlechten Eindruck zu vermitteln. Es stellte sich heraus, dass meine Kleiderwahl durchaus angemessen war, denn das Ambiente ähnelte mehr einem Opensaal als einem Tagungsort. Nach dem Begrüßungskaf-

fee und einem kurzen Besuch der anliegenden Fachausstellungen „Dienstleister der Zeitarbeitsbranche“ wurden wir von Herrn Armin Zeller, IGZ-Landesbeauftragter in Baden-Württemberg und Frau Ariane Durian, Bundesvorsitzende des IGZ, auf das herzlichste begrüßt. Anschließend übergaben sie das Grußwort an Frau Dr. Monika Stolz, der Ministerin für Arbeit und Soziales des Landes Baden-Württemberg, die im Zuge dessen als erstes einige Worte über das Instrument der Zeitarbeit verlor. Nach diesen Ansprachen folgten viele interessante und aufschlussreiche Vorträge. Ich fühlte mich ein wenig in der Zeit zurückversetzt, als ich noch Vorlesungen an der Hochschule besuchen durfte und kam zu der Erkenntnis, dass man als Student doch noch recht viel „Sitzfleisch“ besitzt - ganz im Gegensatz zu einigen anderen Zuhörern, deren Interesse nach einigen Stunden mehr dem üppigen Büffet galt. Jedoch kehrten die rund 200 Teilnehmer immer wieder zum Ort des Geschehens zurück und verfolgten gespannt sämtliche angebotenen Referate. Neben aktuellen Brancheninformationen wurden hierbei auch einige rechtliche Aspekte der Zeitarbeit angesprochen. Auch gegenstandsnahe Themenbereiche wie zum Beispiel „Die Arbeitswelt von morgen“ oder „Mitarbeitermotivation richtig angewendet“ kamen zur Sprache und wurden gekonnt von den jeweiligen Moderatoren in Szene gesetzt. Nach gefühlt hundert geschriebenen Seiten und ersten Anzeichen von Müdigkeit wurden wir alle abschließend noch zu einem gemeinsamen Abendessen in der hauseigenen Brauerei des SI – Centrums eingeladen. Nach dem Motto „Come together“ sollte den einzelnen Teilnehmern nun die Möglichkeit zum Interessen- und Informationsaustausch gegeben werden. Darin erkannte ich nun auch meine Chance, mit einigen Personen ins Gespräch zu kommen. Wie es der Zufall so will, stand ich am Büffet gleich hinter der Bundesvorsitzenden Frau Ariane Durian. Um die Wartezeit sinnvoll zu nutzen, nahm ich all meinen Mut zusammen und stellte mich bei ihr kurz vor. Nachdem ich mich auch für die Einladung zu dieser Veranstaltung bedankt habe, nebenbei erwähnt, sämtliche Verkostungen waren umsonst, nutzte ich die Gunst der Stunde und erzählte ihr von meinen Diplomarbeiten. Nach meiner kurzen Ausführung war Frau Durian ganz begeistert und rief gleich noch einige Kollegen zu unserem Gespräch hinzu. Diese waren umgehend zur Stelle und eine rege Diskussion entwickelte sich. Abschließend ließ sie mir noch ihre Visitenkarte zukommen und meinte, ich solle mich bei ihr doch einfach melden, wenn ich noch weitere Fragen hätte. Stolz auf meine Errungenschaft kehrte ich zu meinem Kollegen zurück, um die Heimreise anzutreten. Zufrieden fuhren wir zurück, und ich sagte mir, dass wenn sich solch eine Möglichkeit mir wieder bieten sollte, ich sofort darauf zurückgreifen werde.

Darauf hatte ich auch nicht lange zu warten. Nur einige Tage später fiel mir ein Flyer mit dem Titel „Deutschland hat Zukunft! – Zukunft mit Zeitarbeit“ in die Hand. Sofort erkannte ich darin eine weitere Möglichkeit zur aktiven Informationsgewinnung. Die Anmeldung habe ich umgehend abgeschickt und am 21. April machte ich mich per Zug auf den Weg nach München. Mein Ziel war das Charles Hotel, gewählter Tagungsort der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft. Unter dem bereits genannten Motto eröffnete Randolph Rodenstock, Präsident der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V., diese Veranstaltung und referierte über die Bedeutung der Zeitarbeit für die heutige Wirtschaft. Danach kamen weitere hochkarätige Referenten zu Wort. Dr. Ulrich Walwei, Vizepräsident des Instituts für Arbeits- und

Berufsforschung (IAB) sprach über statistische Daten der Zeitarbeit, um den Zuhörern zunächst ein gewisses Gefühl für die Branche zu vermitteln. Abschließend führte Edgar Schröder das Wort zum Thema der europäischen Dienstleistungsfreizügigkeit ab Mai 2011 und analysierte die dadurch entstehenden Konsequenzen für die deutsche Zeitarbeitsbranche. Zusätzlich gefüllt wurde die Veranstaltung von einigen Podiumsdiskussionen. Moderiert wurden diese von Frau Barbara Gillmann, Redakteurin des Handelsblatts, die gezielt die einzelnen Diskussionsteilnehmer zu verschiedensten Themen der Zeitarbeitsbranche befragte. Neben Erwin Huber, Staatsminister a.D. und jetziger Vorsitzender des Ausschusses für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie im Bayerischen Landtag, nahmen auch einige Vertreter der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände teil. Neben diesen Vorträgen und Diskussionen hatte ich zudem die Möglichkeit, an viele interessante Fachzeitschriften, Monographien und zusätzliche Literatur heranzukommen, was meinen Bestand an Informationsmitteln nochmals enorm erhöhte. Abschließend unterhielt ich mich noch mit einigen sich in der Ausbildung befindenden Personaldienstleistungskauffleuten und ließ mir von ihren Erfahrungen aus der Zeitarbeitsbranche berichten. Diese deckten sich fast vollständig mit meinen eigenen, was mich zum letzten Punkt meines kurzen Erfahrungsberichts bringt.

Wie bereits erwähnt, bin ich weiterhin in dieser Branche tätig. Ob als Praktikant, Werkstudent oder Diplomand nutze ich meine Position häufig, um einen guten Kontakt mit den dort beschäftigten Arbeitnehmern aufzubauen. Das führt schließlich dazu, dass ich häufig mit Zeitarbeitnehmern im Rahmen der Mitarbeiterbetreuung in direkten Kontakt stehe und somit ständig über gute und schlechte Gegebenheiten informiert werde. Dabei erreichen mich immer wieder Probleme, die es zu lösen gilt. Folglich eröffnet sich dadurch ein sehr realistisches und praxisnahes Bild über die individuellen Arbeitssituationen, was einem bei der Recherche enorm hilft, die wichtigen und auch richtigen Punkte zu hinterfragen. Ich erinnere mich in diesem Zusammenhang an eine junge Dame, die schon einige Zeit für das Unternehmen tätig war. Als ich sie wieder einmal in ihrem Einsatzbetrieb besuchen kam, erzählte sie mir ein wenig über ihren letzten Job bei einem Großbäckereibetrieb. Auch hier war sie über eine Zeitarbeitsfirma beschäftigt. Ihre Aufgabe bestand darin, vorgebackene Produkte mit Hilfe einer Gefriermaschine schock zu frosten. Diese Aufgabe führte sie zusammen mit zwei weiteren Kollegen durch, die aber direkt beim Betrieb beschäftigt waren. Neben der Tatsache, dass sie für die gleiche Arbeit auch noch weniger verdiente als ihre Kollegen aus der Stammbesellschaft, erhielt sie keine dafür nötigen Schutzhandschuhe. Das hatte zur Folge, dass sie wegen der vereisten Maschine jeden Abend mit blutenden Unterarmen nach Hause ging. Ihre Kollegen hingegen waren durch doppelt beschichtete und mit Metallringen verstärkte Armschützer gegen Kälte und vor allem Verletzungen geschützt. Als ich sie fragte, ob sie denn nicht nachgefragt hätte, solch einen Arbeitsschutz zu erhalten, lächelte sie nur traurig und meinte: „Gefragt habe ich schon, aber weder die Zeitarbeitsfirma noch mein damaliger Einsatzbetrieb fühlten sich dafür verantwortlich. Da ich aber Angst hatte, dass die mich gleich entlassen, falls ich ihnen damit noch weiter auf die Nerven ging, besorgte ich mir einige Gummihandschuhe aus dem nächst besten Supermarkt. Und zwar auf meine eigenen Kosten! Jedoch halfen diese nicht viel und eine wirkliche Verbesserung war kaum zu spüren.“ Sicherlich kann es sich hier um einen ex-

tremen Einzelfall handeln, aber es zeigt dennoch die herrschende Problematik der hier vorliegenden gespaltenen Arbeitgeberstellung. Für meine Recherchen hatte ganz besonders diese Erfahrung einen sehr großen Einfluss, denn man wird dadurch weitaus sensibler und auch kritischer, wenn man sich mit diesem Thema intensiv auseinandersetzt.

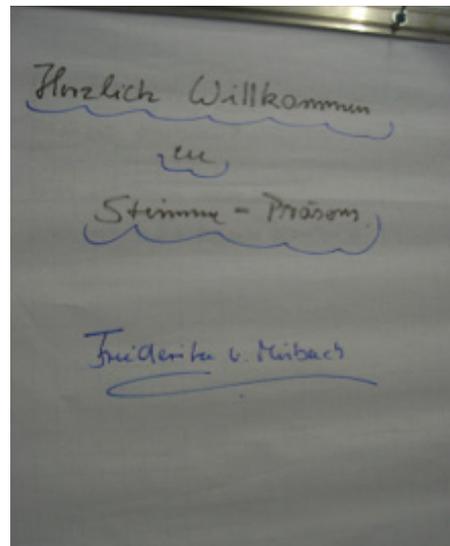
Die letzte Schwierigkeit besteht darin, die erlangten Informationen in einer wissenschaftlichen Arbeit umzusetzen. Aber auch wenn sich nicht alles dafür eignet, und man einiges außen vor lassen muss, sollte man nie vergessen, dass diese Informationen und Erfahrungen hauptsächlich einem selbst helfen, sich eine eigene Meinung zu bilden.

Alexander Zenker

Neues aus der Hochschule

Gastvortrag

Im Rahmen der Lehrveranstaltung Rhetorik / Präsentation konnten wir am 18. 5. 2010 Frau von Mirbach begrüßen. Als ausgebildete Schauspie-



lerin thematisierte sie vor allem das Auftreten und die Präsenz im Raum und gab Feedback zur Körpersprache. Zahlreiche Stimm- und Sprachübungen gaben den Studierenden konkrete Hinweise.



Wir danken für diesen ebenso anschaulichen wie lebendigen Beitrag!

Master Personalmanagement in Süddeutschland

Eine Kooperation der Greater Munich Area Hochschulen Augsburg, Ingolstadt, München und Landshut

Die Mitarbeiter spielen eine immer größere Rolle für den Erfolg von Unternehmen. Gleichzeitig zwingt der steigende Wettbewerb die Unternehmen dazu, mit ihren Ressourcen immer sparsamer umzugehen. So steigen auch die Anforderungen an das Personalmanagement. Diese gestiegenen Anforderungen machen eine zunehmende Professionalisierung des Personalmanagements notwendig, da Professionalisierung der Schlüssel zu mehr Leistung ist.

Der Personalmaster im Überblick:

Studienabschluss:	Master of Arts
Regelstudienzeit:	3 Semester
Semesterwochenstundenzahl:	24 SWS / 30 ECTS (1. und 2. Semester) 8 SWS / 30 ECTS (3. Semester), davon 20 ECTS Masterarbeit
Ort:	Die Lehrveranstaltungen finden an der Hochschule München statt. Bibliotheken und Computerräume können an allen beteiligten Hochschulen von den Studierenden genutzt werden.
Einschreibung / Anmeldung:	HS Augsburg
Zeitpunkt der erstmaligen Aufnahme:	WS 2010/2011
Studienplätze:	30 pro Jahr, wobei Studenten sowohl im Sommer- als auch im Wintersemester aufgenommen werden
Studienbeitrag:	450 Euro pro Semester
Bewerbungen für das WS 2010:	Werden – soweit möglich – noch bis Ende August berücksichtigt

Berufsziel nach dem Abschluss:

Dieser Masterstudiengang Personalmanagement bietet durch eine breite wissenschaftliche Fundierung und hohe Praxisorientierung eine professionelle Ausbildung im Personalmanagement. Er qualifiziert Absolvent/-innen für die Funktionen eines Personalreferenten in einem Großkonzern bzw. die Übernahme einer Personalleitung in einem mittelständischen Unternehmen.

In Personalabteilungen arbeiten zudem viele Akademiker ohne wirtschaftswissenschaftlichen Hintergrund. Der Master Personalmanagement befähigt diese durch die Fundierung ihrer wirtschaftswissenschaftlichen Kompetenz, ebenfalls qualifizierte Fachpositionen sowie Leitungsfunktionen zu übernehmen.

Entwicklung sozialer Kompetenzen im Studium – „Zertifikat Soziale Kompetenzen“

In beiden Bachelorstudiengängen unserer Fakultät hat die Entwicklung wichtiger sozialer Kompetenzen neben dem fachlichen Studium ihren festen Platz. Konfliktmanagement und Rhetorik/Präsentation werden bei IM im dritten und bei BW im zweiten Semester anwendungsorientiert in kleinen Gruppen trainiert. Die Evaluation dieser Seminare zeigt, dass die Mehrheit der Studierenden diese Fächer als sehr wichtig erachtet und die Veranstaltungen gerne besucht. Verbesserungsvorschläge richten sich v. a. auf Rahmenbedingungen, mit den Inhalten sind die Studierenden zufrieden. Mit dem Modul haben alle Studierenden bereits einen Baustein abgelegt, um das an der Fakultät Allgemeinwissenschaften angebotene weiterführende „Zertifikat Soziale Kompetenzen“ zu erwerben. Die Absolventen dieses Zertifikats zeigen, dass sie sich mit wichtigen beruflichen Schlüsselqualifikationen bereits frühzeitig beschäftigen. Wer sich dafür interessiert, belegt das AW-Fach „Kommunikationspsychologie“ und sucht sich noch zusätzlich eines der interaktiven Seminare aus dem Angebot aus. Regelmäßig dabei sind: „Gesprächsführung“, „Mitarbeiterführung“, „Kommunikation und Körpersprache“, „Teamarbeit“ und „Persönlichkeitstraining“. Das Zertifikat erhalten die Studenten dann mit ihrem Abschlusszeugnis.

Ansprechpartnerin: Prof. Dr. Mahena Stief

Veranstaltungsreihe „Sprache, Körpersprache, Stimme“

Die Veranstaltungsreihe „Sprache, Körpersprache, Stimme“ der AW Fakultät, die sich an alle Interessierten wendete, hat im Sommersemester 2010 auch etliche BW und IM-Studierende angelockt. Sie bestand aus zwei Vorträgen und einem Improvisationsworkshop. Im ersten Vortrag „Macht Worte“ beschäftigte sich Rhetorikexperte Dr. Olaf Kramer mit der Rede in der deutschen und amerikanischen Politik. Die Sängerin und Autorin Ulrike Buchs-Quante zeigte in ihrem mit Übungen anwendungsorientiert gestalteten Vortrag die verschiedenen Möglichkeiten des Stimmeinsatzes in Gesprächen auf. Besonders der Improvisationsworkshop stieß auf große Resonanz, er war so schnell ausgebucht, dass gleich noch ein zweiter Workshop angeboten wurde. Die BW-Studentin Eva Schmid dazu „Der Improvisations-Workshop mit Dorothea Anzinger zum Thema Körpersprache war eine lustige und erfahrungsreiche Abwechslung zum Studium, welche uns außerdem praktische Tipps für unseren Alltag mitgeben hat. Ich kann wirklich jedem nur empfehlen, so etwas einmal mitzumachen.“

Inhalte des Masterstudiengangs

Das Studium ist so aufgebaut, dass in den ersten beiden Semestern jeweils 6 Veranstaltungen mit je 5 ECTS stattfinden. Im dritten Semester steht die Erstellung der Master-Arbeit im Vordergrund. Zusätzlich finden eine Einführung in die empirische Sozialforschung und ein Seminar zu aktuellen Themen statt.

Informationen zum Bewerbungsverfahren

Hochschule Augsburg

Studentenamt

An der Fachhochschule 1, 86161 Augsburg

Tel: 0821 5586-3246

Manuela.wiedemann@hs-augsburg.de

Nähere Informationen finden Sie auf der Webseite des Masterstudiengangs: www.personalmanagement-master.de



Eine Kooperation der Greater Munich Area Hochschulen ist Augsburg, Ingolstadt, Landshut und HS München

Master Personalmanagement

Leistung durch Professionalität



Nähere Informationen finden Sie auf www.personalmanagement-master.de

Ihre Bewerbung richten Sie bitte an die Hochschule Augsburg; die Vorlesungen finden an der Hochschule München statt.

Gedankter Starttermin ist das Wintersemester 2010/2011.

„Leistung durch Professionalität“



Klausur der Personalschwerpunktes zum Betriebsübergang (§ 613 a BGB) und Besuch des Bundesarbeitsgerichts

Die Studenten der Personalschwerpunktes gingen im Mai dieses Jahres mit Herrn Prof. Dr. Bloching in Klausur nach Erfurt und befassten sich dort schwerpunktmäßig mit dem Betriebsübergang (§ 613 a BGB). Hierzu nahmen sie an jeweils einem Verhandlungstag des 5. und des 8. Senats des Bundesarbeitsgerichts teil. Beim 8. Senat ging es um den Rechtsstreit einiger früherer Siemens- (und später BenQ-)Angestellten gegen die Siemens AG wegen Betriebsübergangs.



Die Schwerpunktgruppe mit Prof. Bloching in Erfurt: Neben dem Besuch des BAG blieb auch noch Zeit zur Stadterkundung und zum gemütlichen Beisammensein.

1. Die Siemens AG hatte die Abteilung Mobiltelefone als Asset-Deal an die BenQ Mobile oHG verkauft. Im Rahmen eines Betriebsübergangs gehen die Arbeitsverträge der dort beschäftigten Arbeitnehmer nach § 613 a BGB kraft Gesetzes auf den Erwerber über. Das Gesetz gewährt den Arbeitnehmern in § 613 a Abs. 6 BGB ein Recht zum Widerspruch, so dass sie bei ihrem alten Arbeitnehmer verbleiben können. (Dort ist ihr Arbeitsplatz durch die Betriebsveräußerung allerdings weggefallen, so dass oft eine betriebsbedingte Kündigung die Folge ist.) Für den Widerspruch räumt das Gesetz eine Monatsfrist ein. Diese endet einen Monat nach der Information durch den Arbeitgeber über den Betriebsübergang gemäß § 613 a Abs. 5 BGB.

2. Vor dem Übergang waren die Arbeitnehmer durch die Siemens AG in einem Informationsschreiben unterrichtet worden. Erst viele Monate nach diesem Schreiben und nach dem Übergang, nämlich erst als die BenQ Mobile oHG Deutschland insolvent wurde, widersprachen eine Reihe von Arbeitnehmern dem Betriebsübergang mit der Begründung, das Informationsschreiben genüge nicht den gesetzlichen Anforderungen; die Widerspruchsfrist habe somit nie zu laufen begonnen. Am 23.07.2009 entschied der 8. Senat des BAG in einer Reihe von Verfahren, dass die Information von Siemens tatsächlich nicht den Anforderungen des § 613 a Abs. 5 BGB genüge (8 AZR 538/08 -, - 8 AZR 539/08 -, - 8 AZR 540/08 -, - 8 AZR 541/08 - und - 8 AZR

558/08 -); es wurde festgestellt, dass diese Arbeitnehmer weiterhin bei der Siemens AG beschäftigt sind. Den Lohn für die Zwischenzeit musste ebenfalls Siemens aus Annahmeverzug, § 615 BGB, bezahlen. Der Schaden für die Siemens AG war beträchtlich.

3. In den am 20. Mai verhandelten Fällen ging es dann um acht Arbeitnehmer, die nach dem Übergang mit der BenQ Mobile oHG Aufhebungsverträge abgeschlossen hatten, und eine Arbeitnehmerin, die gegenüber BenQ selbst die Kündigung ihres Arbeitsvertrages ausgesprochen hatte; ein Arbeitnehmer hatte als Jurist bei der Siemens AG sogar selbst an der Abfassung des Informationsschreibens an die Arbeitnehmer (und an sich) mitgewirkt. In all diesen Fällen berief sich Siemens auf Ver-

wirkung des Widerspruchsrechts.

4. Der 8. Senat hat bereits mehrmals zuvor entschieden, dass das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers nach § 613 a Abs. 6 BGB verwirkt werden kann (vgl. z.B. am 24.07.2008 - 8 AZR 175/07 - AP BGB § 613a Nr. 347). Die Verwirkung ist im Gesetz nicht ausdrücklich geregelt, sondern ein Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung (Treu und Glauben, § 242 BGB). Mit der Verwirkung wird die illoyal verspätete Geltendmachung von Rechten ausgeschlossen. Sie dient dem Vertrauensschutz und erfordert ein Zeit- und ein Umstandsmoment. Die Verwirkung verfolgt nicht den Zweck, den Schuldner bereits dann von seiner Verpflichtung zu befreien, wenn dessen Gläubiger längere Zeit seine Rechte nicht geltend gemacht hat (Zeitmoment). Der Berechtigte muss vielmehr zusätzlich unter Umständen untätig geblieben sein, die den Eindruck erweckt haben, dass er sein Recht nicht mehr geltend machen wolle, so dass der Verpflichtete sich darauf einstellen durfte, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden (Umstandsmoment). Hierbei muss das Erfordernis des Vertrauensschutzes auf Seiten des Verpflichteten das Interesse des Berechtigten derart überwiegen, dass ihm die Erfüllung des Anspruchs nicht mehr zuzumuten ist.

5. In einem früheren Verfahren eines ehemaligen BenQ-Mitarbeiters, der mit der BenQ Mobile oHG einen Aufhebungsvertrag geschlossen hatte, hatte der 8. Senat die Verwirkung bejaht (Urteil vom 23.7.2009, 8 AZR 357/08). Dementsprechend hat der 8. Senat auch am 20.05.2010 entschieden; die Siemens AG hat die Fälle, in denen die Arbeitnehmer Aufhebungsverträge vereinbart oder selbst gekündigt hatten, gewonnen. Das Gericht berief sich auf seine bisherige Rechtsprechung zur Verwirkung des Widerspruchsrechts aus § 613 a Abs. 6. Allein in dem Fall des Arbeitnehmers, der selbst an der Information über den Betriebsübergang mitgewirkt hatte, gab der 8. Senat dem Arbeitnehmer Recht, weil seine Mitwirkung sehr gering und untergeordneter Natur gewesen sei. Dieser Fall wurde zur weiteren Sachverhaltsaufklärung an das LAG München zurückverwiesen.

Micha Bloching

Lehrbeauftragte an der HS Augsburg

Frau **Andrea Sulzer-Mayr** unterstützt uns seit zwei Jahren ebenso engagiert wie erfolgreich als Lehrbeauftragte. Im 2. bzw. 3. Semester unterrichtet sie Rhetorik/Präsentationstechniken, im Schwerpunkt Personalmanagement bietet sie das Seminar „Schwierige Mitarbeitergespräche führen“ an.

Frau Sulzer-Mayr studierte Betriebswirtschaft an der HS Augsburg (1.-6. Semester), das sie dann an der FH Würzburg-Schweinfurt abschloss (7.-8. Semester), da zum damaligen Zeitpunkt in BW kein Studienschwerpunkt Personal in Augsburg angeboten wurde.

Ihren Berufseinstieg startete sie als Trainee im Personalwesen der Deutschen Bahn AG. Dieses einjährige Programm beinhaltete Stationen in Frankfurt und der Konzernzentrale in Berlin. Anschließend war sie von 2002 bis 2005 als

Personalreferentin der DB Fernverkehr AG, Regionalbereich Süd, zuständig für die Betreuung der kaufmännischen Abteilungen. Ihre Verantwortung umfasste zudem die disziplinarische und fachliche Leitung der Beruflichen Erstausbildung mit 180 Auszubildenden in fünf verschiedenen Ausbildungsberufen.

Seit 2005 ist Frau Sulzer-Mayr als Personalreferentin und Führungskräfteentwicklerin der Zott GmbH&Co.KG tätig. Hier ist sie u. a. verantwortlich für die Betreuung der kaufmännischen Abteilung sowie die Betreuung der Führungskräfte im Bereich Personalentwicklung.

In dieser Zeit implementierte sie eine strukturierte Mitarbeiterbeurteilung und führte ein Management Audit in Zusammenarbeit mit einem externen Anbieter und eine Mitarbeiterbefragung durch. Auch Führungsseminare für die 2. und 3. Führungsebene gehören zu den zentralen Projekten in dieser Funktion.

Zudem absolvierte sie eine Ausbildung zum Six

Sigma BlackBelt zur Leitung von Verbesserungsprojekten in allen Fachbereichen.



Zum Privaten: Frau Sulzer ist verheiratet und hat eine einjährige Tochter.

Joachim G. Zobel ist seit 2007 bei Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH tätig. Er leitet dort die Abteilung Veränderungsmanagement und Qualifizierung. Zu seinen Aufgabenschwerpunkten zählen die Konzeption und Umsetzung von internationalen Change Management Projekten, Führungskräftequalifikation sowie Wissensmanagement.

Bevor Herr Zobel zur BSH wechselte, war er im Bereich Human Capital Services bei Deloitte in Frankfurt am Main tätig. Dort ist er mit allen Themenstellungen des modernen Personalmanagements betraut gewesen. Er leitete umfassende internationale HR-Veränderungsprojekte im In- und Ausland. Schwerpunkte lagen insbesondere in den Bereichen HR Off-Shoring, Arbeitszeitmodelle, Entgeltsysteme, Expatriate Management sowie internationale Organisationsentwicklung.

Bis 2003 hat Herr Zobel bei PriceWaterhouseCoopers in Frankfurt als Berater für Human Resources u.a. den Unternehmensbereich „Knowledge Management“ verantwortlich aufgebaut. Weitere Aufgabenschwerpunkte waren u.a. die Formulierung von Personalstrategien und deren

Umsetzung, Optimierung von Personalprozessen sowie strategische Organisationsentwicklung.

Nach dem Abschluss als Diplom-Kaufmann an der Universität des Saarlandes 1999 war Herr Zobel im Konzernstab Organisation der Dresd-



ner Bank in Frankfurt am Main als Organisator beschäftigt.

Essen mit Lehrbeauftragten

Am 23. Juni trafen sich Prof. Stief und Prof. Regnet mit den Lehrbeauftragten, die im Rahmen von Lehrveranstaltungen zur Vermittlung sozialer Kompetenzen tätig sind. Das Spektrum reichte dabei von Outdoortrainings über Rhetorik/Prä-

sentation bis hin zu interkulturellen Kompetenzen. Trotz des zeitgleich stattfindenden Fußballspiels Deutschland – Ghana entwickelten sich beim italienischen Essen in entspannter Atmosphäre intensive Gespräche.

Wir freuen uns auf die Fortsetzung der Gespräche im neuen Semester.



Ehemaligen-Treffen der SchwerpunktteilnehmerInnen HR Management

Am 4. Juni gab es im Ratskeller Augsburg eine Premiere. Zum ersten traf sich – das schöne Wetter auszunutzend auf der Terrasse – die Ehemaligen-Gruppe des Personalmanagements an der Hochschule Augsburg. Auf der einen Seite sahen sich Kommilitonen wieder, die sich zum Teil länger nicht gesehen hatten. Gleichzeitig lernten sich Kommilitonen kennen, die den selben Schwerpunkt, aber in unterschiedlichen Jahren, belegt hatten. Bei lebhaften Diskussionen und viel Gelächter wurde geschaut, wer mitt-

lerweile was macht. Interessant zu sehen, was unsere Absolventen so alles machen: Von der klassischen Personalarbeit bis hin zu Unternehmensgründern und weitestgehend fachfremden Themen wie z.B. dem Einkauf. Insgesamt war es ein sehr schöner Abend. Die Wiederholung ist für Freitag, den 8. Oktober geplant. Anmeldung über die Gruppe auf XING

Die Gruppe der Ehemaligen und Freunde des Personalmanagement freut sich über weitere Mitglieder. Bei Interesse bitte bei XING unter Gruppe: Ehemalige und Freunde des Personalmanagements an der Hochschule Augsburg anmelden.



- Die Zeitschrift Personalwirtschaft bietet einen kostenlosen Newsletter mit aktuellen Nachrichten, der 14tägig per mail verschickt wird. Anmeldung: www.personalwirtschaft.de/newsletter
- Wer es noch aktueller und schneller haben will, kann sich bei der Personalwirtschaft auch für twitter anmelden (www.twitter.com/personaler_de) oder Nachrichten als RSS-Feed abonnieren.
- Die DGFP bietet als Service eine Zusammenstellung der HR-Stellenanzeigen, die in verschiedenen Stellen (Jobbörsen, Arbeitsagentur, Zeitungen..) gepostet wurden. Der Service ist kostenlos, eine Registrierung ist erforderlich. www.dgfp.de/jobs/jobs.php
- Das Young Professional Network der DGFP hat inzwischen rund 120 Mitglieder und bietet neben persönlichen Treffen auch web-Seminare zu aktuellen Themen an. Infos: www.dgfp.de
- Bewerbungen für den 18. Personalwirtschaftspreis 2010 sind noch bis 30. 7. möglich. Hier sind Firmen angesprochen. Gesucht werden innovative Konzepte der Personalarbeit, die den Praxistest bereits bestanden haben. Die Preisverleihung erfolgt wieder auf der Messe „Zukunft Personal“ am 13. 10. in Köln. Prof. Regnet ist Mitglied in der Jury. Nähere Infos: www.personalwirtschaftspreis.de/content/e2/index_ger.html
- Das CHE informiert über Kosten und Finanzierungsmöglichkeiten des Studiums in 39 ausgewählten Ländern. www.laendercheck-auslandstudium.de

Stipendien und Preise

- Für ein Full-time-MBA-Programm bietet die European School of Management and Technology (ESMT) in Berlin zwei Vollstipendien für weibliche Teilnehmer. Bewerbungsschluss: 1. August. Infos: www.esmt.org/info/scholarships
- Gleichfalls für weibliche Nachwuchskräfte bietet die Tias Nimbas Business School 3 MBA-Stipendien im Wert von 10.000 € an. Bewerbungsschluss ist der 31.7.2010. Das englischsprachige MBA-Programm startet im September 2010 in Bonn und schließt mit einem Dual-Degree der Universitäten Bradford und Tilburg ab. Infos unter: www.tiasnimbas.edu/applybonn
- Der efas-Nachwuchsförderpreis wird auch dieses Jahr wieder an weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben. Kriterium: Herausragende wirtschaftswissenschaftliche Abschlussarbeit mit Ausrichtung auf Frauen- und Geschlechterforschung. Bewerbungen sind bis 31. 7. möglich. Infos unter <http://efas.htw-berlin.de/>
- Mit dem WIWI-Talents Programm werden hervorragende Studenten der Wirtschaftswissenschaften im deutschsprachigen Raum mit einem Stipendium gefördert. Die Bewerbungen für die 12. Runde können noch bis zum 15. November eingereicht werden. Infos: www.wiwi-online.de
- Personalwirtschaftliche Bachelorarbeiten, die im Jahr 2010 abgeschlossen und mit sehr gut bewertet werden, können für den „DGFP Personalmanagement Bachelor Preis“ eingereicht werden. Infos unter: www.dgfp.de/pm-bachelorpreis
- Zum 3. Mal hat die Managementberatung Dr. Geke & Associates den HR Young Talent Award ausgeschrieben, der sich an Studenten und Absolventen richtet. Voraussetzung ist eine innovative Studien-/Abschlussarbeit aus dem HR-Bereich. Bewerbungsschluss: 30. 6. 2010. Nähere Infos unter www.gekeassociates.com

Synergieforum Personal

Am 11. und 12. Mai war die Hochschule Augsburg Gastgeber des diesjährigen Synergieforum Personal. Hier treffen sich die Personalprofessoren der bayerischen Hochschulen seit Jahren regelmäßig zum Erfahrungsaustausch.

Themen waren u. a.: Berufungssituation und die Erfahrungen beim Einbezug von Personalberatern bei der Stellenbesetzung von Professoren, Studie zum Fachkräftemangel, Worin unterscheiden sich erfolgreiche und weniger erfolgreiche Studierende - Detailergebnisse der Bachelorbefragung, Didaktische Fragen wie Arbeit mit Filmen, Moodle-Plattform, Organisation des ADA-Scheines, Master Personalmanagement in Ostbayern und Südbayern (neu).

Zum Vormerken: Das nächste Treffen findet am 10. und 11. Mai in Regensburg statt.

Zum Austausch während der Treffen und zum Einstellen von Hinweisen – z.B. zu Case Studies, geeigneten Lehr-Filmen etc. – gibt es für

die FDAK-Teilnehmer eine eigene Moodle-Seite über das DIZ. Informationen wurden von Christian Lebrecht per mail verschickt.



1. Augsburger Personalertag

Am 30. Juni folgten trotz ungewohnter Sommerhitze ca. 40 Personal- und Experten aus dem Bereich der Personaldienstleistungen unserer Einladung zum 1. Personalertag an der HS Augsburg.

dem Präsidenten der Hochschule, der über die Umstellung auf die Bachelor- und Masterstudiengänge informierte. Zu diesem Teil gab es viele Fragen, u.a. zur Gestaltung des Praktikums oder internationalen Erfahrungen der Studierenden und einen ersten Erfahrungsaustausch zum Thema Bezahlung von Bachelorabsolventen.

Augsburg, bei der sich alle Besucher über zeitgemäße Bibliothekskonzepte informieren lassen konnten.

Alle waren sich einig: ein gelungener Nachmittag mit vielen Gesprächen und interessanten Kontakten.



Zielsetzung dieser Veranstaltung war es,

- den Austausch zwischen Praxis und Hochschule zu fördern
- mit HR Experten der Region aktuelle Fragestellungen zu diskutieren
- eine Plattform für den Austausch unter den HR Experten zu bieten
- Kontakt zu unseren ehemaligen Studierenden zu halten, die heute in Personalfunktionen tätig sind.

Am Anfang stand ein Vortrag von Prof. Schurk,

Daran schloss sich das Thema „Personalarbeit zwischen Krise und Fachkräftemangel“ an. Hier informierten die Personal-Professoren Erika Regnet und Christian Lebrecht zunächst über eine die Ergebnisse einer umfangreichen Studie in Zusammenarbeit mit der IHK und HWK zum Thema Fachkräftemangel und Fachkräftesicherung. In der Folge gab es eine intensive Diskussion über geeignete personalstrategische Maßnahmen zur Sicherung des Personalbedarfs.

Den Abschluss des Tages bildete eine Führung durch die Zentralbibliothek der Hochschule

Die Reihe des Personalertages soll regelmäßig fortgeführt werden. Anfang 2010 ist ein weiterer Personalertag zum Thema „Low Performer“ vorgesehen.

18. DGFP-Kongress in Wiesbaden

Der nunmehr 18. DGFP-Kongress am 10. und 11. Juni stand dieses Jahr unter dem **Motto: Klare Richtung, starke Stimme – Personalmanagement bewegt.** Wie auch in den Vorjahren fand der Kongress mit der begleitenden Fachmesse Personal & Weiterbildung im Kongresszentrum in Wiesbaden statt. Während der Kongress und die einzelnen Foren im Ver-

gleich zum letzten Jahr stärker besucht waren, klagten einige der Aussteller auf der Fachmesse besonders am ersten Tag über eher schwache Besucherzahlen. Die parallelen Foren zu Strategischem Personalmanagement, Führung, Employer Branding, Generation Change und Coaching beinhalteten teilweise sehr gute Fachbeiträge mit intensiver Diskussion mit den Teilnehmern. Der rhetorisch brillante und inhaltlich sehr anregende Vortrag des Trendforschers Matthias Horx: Die Zukunftsgesellschaft – Wie wir leben werden:

Arbeit, Lernen, Liebe und Tod in der kommenden Wissensgesellschaft bildete einen eindrucksvollen Abschluss des insgesamt gelungenen Kongresses. Seitens der Hochschule Augsburg nahm dieses Mal Professor Lebrecht teil.

Bachelorbefragung an der HS Augsburg

Erika Regnet

Im Wintersemester 2009/2010 starteten wir – zusammen mit einer studentischen Projektgruppe – die Befragung von Bachelorstudierenden der Studiengängen Betriebswirtschaft und International Management / Business an sieben bayerischen Hochschulen.

Betriebswirtschaft wurde gewählt, da es sich um einen der augenblicklich am stärksten nachgefragten Studiengänge handelt, was an den meisten Hochschulen zur Folge hat, dass mit einer sog. „Überlast“ an Studierenden gearbeitet werden muss, was häufig zu großen Gruppen in Vorlesungen und Seminaren führt. Nachdem vor zwei Jahren mit den Bachelorstudiengängen gestartet wurde, war es Zielsetzung der Befragung herauszufinden,

- wie stark die Arbeitsbelastung im Bachelorstudium tatsächlich ist,
- ob die im Studienplan vorgeschriebenen ECTS-Punkte erreichbar sind,
- unter welchen Stressfaktoren die Studierenden zu leiden haben,
- welche Erwartungen die Studierenden bei Studienbeginn hatten und welche Erfahrungen sie in den ersten Studiensemestern gemacht haben,
- welche Faktoren zu Zufriedenheit und welche zu Unzufriedenheit der Studierenden führen,
- ob ehrenamtliches Engagement und Auslandsstudium aufgrund der Bachelorumstellung leiden.

Die ersten Ergebnisse wurden im letzten Personalnewsletter erläutert.

Danach fühlt sich über die Hälfte, genau genommen 53 % der Studenten, „sehr gefordert“ durch das Studium, 30 % „gerade richtig“ und lediglich 10 % fühlen sich tatsächlich überfordert“. Umgekehrt finden sich 5 % eher etwas unterfordert. Beachtlich ist ferner, dass sich jeder vierte Studierende zusätzlich in einem Ehrenamt engagiert. Besonders positiv gesehen werden die Stimmung unter den Studierenden, die Inhalte des Studiums, das interessante Schwerpunktangebot sowie die eigene Leistungsbereitschaft. Der Abgleich von Erwartungen und Erfahrungen nach den ersten Studienjahren bringt aber auch viel Ernüchterndes mit sich. Die Befragung zeigt deutlichen Handlungsbedarf auf, denn „alles in allem“ geben die Studierenden ihren Studiengängen und Hochschulen nur eine gute 3 als Note. Vor allem die unzureichende Ausstattung der Hochschulen mit Arbeits- und Bibliotheksplätzen oder Vorlesungsräumen und die Qualität der Mensa

werden bemängelt. 60 Prozent der Studierenden klagten über durchgehend oder meistens zu große Gruppengrößen. Von Seiten der Hochschulen erwarten die Studierenden zudem mehr Betreuung und eine bessere Stundenplanung.

In Detailanalysen wird aktuell untersucht, was erfolgreiche und weniger erfolgreiche Studierende unterscheidet. Denn nicht die Begabung allein scheint hier Einfluss zu nehmen. Es gilt nicht nur, dass manchen das Lernen eben leichter fällt als anderen, sondern vielmehr scheint die preußische Arbeitstugend „Ohne Fleiß kein Preis“ wirksam zu sein:

Tab. 1: Signifikante Zusammenhänge zwischen Arbeitszeit und Studienerfolg (*p=.05)

Bisher erreichte ECTS-Punkte	Arbeitszeit pro Woche für Studium in Stunden*
Mehr als 8 ECTS voraus	31,96
Bis 8 ECTS voraus	34,63
Im Regestudienplan	29,22
Bis 8 ECTS hinterher	28,18
Mehr als 8 ECTS hinterher	28,51

Die erfolgreichen Studenten können auch bessere Schulabschlussnoten vorweisen, d. h. ihnen scheint das Lernen generell leichter zu fallen bzw. sie haben bessere Lernstrategien entwickelt. Doch das ist es nicht allein: während die Schulabsolventen mit einer 1 vor dem Komma 32,2 Stunden pro Woche für ihr Studium investieren, sind es bei den 3er-Absolventen nur noch 27,1 Stunden (Tabelle 2). Zur Begabung kommt also auch höherer zeitlicher Einsatz hinzu – was den Unterschied zwischen guten und schlechten Studierenden weiter vergrößert.

Tab. 2: Signifikanter Zusammenhang Schulabschlussnote und Lernzeit an der Hochschule (p<.05, Korrelation r=-.124, p<.01)

Schulabschlussnote (Abitur, Fachabitur)	Arbeitszeit für das Studium (außerhalb Prüfungszeiten) pro Woche
1,0 – 1,4	33,5
1,5 – 1,9	31,8
2,0 – 2,4	30,1
2,5 – 2,9	28,5
3,0 – 4,0	27,1

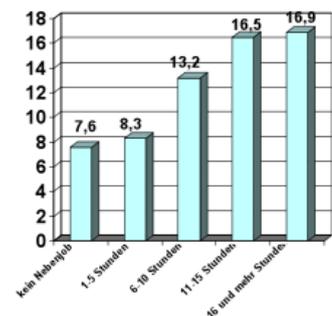
Rund 20 % der Studierenden sind in hohem Maße neben dem Studium erwerbstätig: sie arbeiten während der Vorlesungszeit wöchentlich

11 und mehr Arbeitsstunden in einer Nebentätigkeit. 42,7 % der Befragten sind während der Vorlesungszeit grundsätzlich nicht erwerbstätig.

Deutlich wird der negative Einfluss von zu starker Nebenerwerbstätigkeit während der Vorlesungszeit:

- je mehr nebenbei gearbeitet wird, um so größer ist der Anteil der Studierenden, die sich im Studium überfordert fühlen (Abbildung 1)
- bei den Studenten ohne Nebenjob während des Semesters haben ¾ keine Probleme, die Leistungen dem Studienplan entsprechend zu erbringen; bei der Gruppe, die 11 und mehr Stunden pro Woche arbeitet, gelingt dies nur 56 %.

Erlebte Überforderung im Studium und Arbeitszeit im Nebenjob pro Woche (Angaben in %)



Erlebte Überforderung im Studium (N=86)

Die Augsburger Ergebnisse wurden u.a. bei einer Fakultätstagung präsentiert und diskutiert. Zusammen mit interessierten Studierenden erarbeitet die Studiendekanin der Fakultät Frau Prof. Joeris ein Konzept zur Verbesserung der Betreuung und der Studienbedingungen.

In einer zweiten Phase wurden im SS 2010 an allen anderen Fakultäten der Hochschule auf Wunsch des Hochschulrates vergleichbare Befragungen durchgeführt, so dass insgesamt ca. 1.000 Studierende der HS Augsburg aus dem 2. bis 7. Semester zu Studienbedingungen und Arbeitsbelastung im Bachelor befragt werden.

Veröffentlichungen mit Detailanalysen der Bachelorbefragungen

- Regnet, E. (2010). Bachelor ist anspruchsvoll, aber studierbar. Bachelorbefragung an sieben Bayerischen Hochschulen. Erscheint in: Die Neue Hochschule, 2010 (im Druck).
- Regnet, E. (2010). Bachelor oder Master? Zukunftsvorstellungen des weiblichen Nachwuchses. Efas-Newsletter Nr. 14/2010 (in Vorbereitung).
- Regnet, E. (in Vorbereitung). Erfolgreich Studieren im Bachelorstudiengang - Was unterscheidet die erfolgreichen von den weniger erfolgreich Studierenden? In Vorbereitung.

Für Sie gelesen

Blod, G. (2007). Präsentationskompetenz. Stuttgart: Klett Verlag. (12,95 €)

Ertl, A. und Gymnich, M. (2007). Interkulturelle Kompetenzen: Erfolgreich kommunizieren zwischen den Kulturen. Stuttgart: Klett Verlag. (12,95 €)

Beide Bände richten sich an Studierende und bieten praxisnahes Wissen zu den zwei Kernkompetenzen: Präsentieren und Interkulturelles Handeln. Der Anspruch des Verlags ist es, passgenau zu den neuen Bachelor-/Master-Studiengängen, Studierende gezielt auf Schlüsselqualifikationen

vorzubereiten. Das Buch „Präsentationskompetenzen“ behandelt umfassend alle wesentlichen Vorbereitungsschritte einer Präsentation beginnend mit dem adressatenorientierten Festlegen der Ziele bis hin zum Feinschliff und dem überzeugenden Auftritt bei der Präsentation. Es überzeugt durch eine übersichtliche Gliederung, viele Praxisbeispiele und einen erfrischenden Schreibstil. Am Ende findet man eine hilfreiche Checkliste „Die Schritte im Überblick“. Diese Liste kann man sich bei der Vorbereitung jeder Präsentation zur Hand nehmen, um systematisch vorzugehen und

zu überprüfen, ob man an alles gedacht hat. Interkulturelle Kompetenzen sind bei IM-Studierenden notwendiges Handwerkszeug. Auch viele BW-Studierende planen, im Studium oder später ins Ausland zu gehen, oder sind Teil interkultureller Arbeitsgruppen. Gerade in der interkulturellen Teamarbeit haben viele Missverständnisse ihre Ursache in verschiedenen Normen, Werten und Standards, die in der Regel nicht bewusst sind. Das Anliegen des Buches „Interkulturelle Kompetenzen: Erfolgreich kommunizieren zwischen den Kulturen.“ ist es, für solche Situationen

zu sensibilisieren. Das Buch vermittelt kurz und anwendungsorientiert wichtiges Grundlagenwissen, zeigt auf, wie Missverständnisse in interkultureller Kommunikation entstehen können und wie man sie bewältigen kann. Dabei arbeiten die Autorinnen mit vielen anschaulichen Beispielen. Abschließend geben sie Tipps zur weiteren Auseinandersetzung mit dem Thema. Denn: solange man mit Menschen verschiedenster Herkunft zusammen arbeitet oder auch lebt, passiert interkulturelles Lernen.

Mahena Stief

Steffen W. Hillebrecht & Anke Peiniger (2010). Grundkurs Personalberatung. 3. aktualisierte und ergänzte Auflage. Leonberg: Rosenberger Fachverlag. 34,80 €.

Die dritte Auflage eines Buches innerhalb von fünf Jahren gibt Autoren und Verlag Recht, dass sie mit ihrem Konzept den Bedarf am Markt richtig eingeschätzt haben.

Das Buch vermittelt einen komprimierten Überblick zum Vorgehen und Angebotsspektrum der Personalberatung. Inhaltlich stehen externe Personalsuche und Direktansprache von Kandidaten im Mittelpunkt. Hier geht es zum einen um das Selbstverständnis des Personalberaters, die rechtlichen Grundlagen seiner Tätigkeit, Akquisition und Vertrag mit dem Kunden, zum anderen um konkrete Tools zur Suche und Ansprache von Kandidaten und Verfahren zur Diagnostik. Im Vergleich zur zweiten Auflage wurden einige Aktualisierungen, aber keine tief greifenden Ergänzungen aufgenommen.

Geschrieben ist das Buch aus Sicht des Beraters. Für Berufsanfänger dürften insbesondere die Kapitel zur eigenen Stärken/Schwächenanalyse, zur Kalkulation und Angebotserstellung mit den Vertragshinweisen hilfreich sein. Das Buch ist sehr praxisorientiert angelegt und behandelt z. B. auch Fragen der Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur oder den Einsatz von Telefoninterviews.

Beratung zu den Themenfeldern Personalentwicklung (incl. Coaching, Supervision), Organisationsentwicklung, Interims-Management, Outplacementberatung werden ebenso wie Hinweise zur eigenen Weiterbildung des Personalberaters abschließend noch kurz vorgestellt, aber nicht weiter vertieft.

Das Buch bietet einen guten Einblick in die Arbeit als Personalberater und eignet sich gut für den Einstieg in die Thematik.

Marlies W. Fröse & Astrid Szebel-Habig (2009). Mixed Leadership: Mit Frauen in Führung. Bern u.a.: Haupt. 29,90 €.

Dieser Herausgeberband thematisiert in 23 Einzelbeiträgen die unterschiedlichsten Aspekte zum Thema Chancengleichheit und Frauen im Management. Mixed Leadership drückt dabei den Anspruch aus, dass die Zusammenarbeit von Männern und Frauen auf allen hierarchischen Ebenen und Entscheidungsgremien die Qualität des Managements durch Einbezug weiterer Sichtweisen nur verbessern kann.

Der inhaltliche Bogen ist dabei sehr weit gespannt: Neben Grundlagen und Hinweisen zur Situation in Deutschland und Erklärungsansätzen werden auch sonst eher selten behandelte Aspekte wie die weibliche Nachfolge im Familienunternehmen, die Sicht des Familientherapeuten oder Frauen in Führungspositionen der Kirche aufgegriffen.

Die AutorInnen sind im Themenfeld durchweg renommiert, so dass die Beiträge sehr fundiert sind und einen guten Überblick über den Stand der Gender-Diskussion in der BRD bieten. Allerdings sind nicht immer aktuelle Daten zitiert. Und manches hätte man sich inhaltlich vertieft gewünscht: Wenn mit Blick auf die Gehirnforschung die These aufgestellt wird, „dass Frauen anders ticken als Männer“ hätte frau sich gewünscht, dass die entsprechenden Untersuchungen erläutert werden. Auch die Frage des Gender pay gaps bleibt erstaunlicherweise unbeantwortet. Doch insgesamt bietet das Buch einen guten Überblick über die aktuelle Diskussion, einschließlich der aktuellen Initiative Frauen in die Aufsichtsräte.

Um Änderungen voranzutreiben, würde man sich zusätzlich einen stärkeren Blick über die nationalen Grenzen hinweg wünschen. Denn offensichtlich gelingt es Deutschland deutlich schlechter als vielen anderen europäischen Ländern oder den USA Berufs- und Karrierechancen für Frauen zu ermöglichen, das gender pay gap zu verringern und gleichzeitig die Geburtenrate zu erhöhen und die Verbindung von Beruf und Kindern zu ermöglichen. Diesen Benchmark und das Lernen von anderen wird hoffentlich bald ein zweiter Band ergänzen.

Prof. Lutz von Rosenstiel ist seit langem eine der wichtigsten Persönlichkeiten in der Wirtschaftspsychologie und hat auch das betriebliche Personalmanagement stark beeinflusst. Und wie sich nun zeigt ist seine Produktivität trotz Emeritierung ungebrochen: Fast hat man den Eindruck, er schreibt im Jahr mehr Bücher als andere im selben Zeitraum lesen. Deshalb sollen im Folgenden zwei Bücher angesprochen werden, bei denen Lutz von Rosenstiel als Co-Autor fungiert.

Monika Wastian, Isabell Braumandl & Lutz von Rosenstiel (Hrsg.). (2009). Angewandte Psychologie für Projektmanager. Heidelberg: Springer. 49,95 €

Projektleitungen gehören zumeist zu den ersten Führungsaufgaben von Nachwuchskräften. Sie sollen sich in der Praxis bewähren. Dabei bedeuten Projekte Führung unter erschwerten Bedingungen: Meist handelt es sich um anspruchsvolle, komplexe Fragestellungen, Projektmitarbeiter aus verschiedenen Bereichen und Hierarchieebenen sind zu führen, über allem schwebt das Damoklesschwert des Zeitdrucks und der knappen Ressourcen. Es geht also um Situationen, in denen psychologisches Wissen dringend benötigt wird. Diese Marktlücke schließt das vorliegende Buch. Es geht nicht um Projektmanagementtools oder Grundlagen des Projektmanagements, sondern stringent und konsequent werden psychologische Fragen der Mitarbeitermotivation und –führung im Projekt thematisiert.

In 17 Beiträgen werden von den 3 Herausgebern und 30 weiteren, durchwegs als Experten ausgewiesenen Autoren in 5 Kapitel gegliedert Managementfragen behandelt bezogen auf

- Prozesse
- Projektumfang
- Personen
- Innovation und Kreativität
- Risiken, Krisen und besondere Herausforderungen.

Dabei bleibt inhaltlich kein Wunsch offen: Personalauswahl, Projektleiter als Führungskraft, Kommunikation, Teamdiagnose und -entwicklung,

Coaching, Macht und Einfluss, Diversity, virtuelle Teams und vieles andere mehr wird durchgehend ebenso praxisorientiert wie fundiert behandelt. Neue Untersuchungsergebnisse und die Anwendung der psychologischen Erkenntnisse für Projektarbeit bieten für jeden Leser etwas.

Fazit: Unbedingt zu empfehlen und ein Muss für jeden (zukünftigen) Projektleiter.

Erika Spieß & Lutz von Rosenstiel (2010). Organisationspsychologie. Basiswissen, Konzepte und Anwendungsfelder. München: Oldenbourg. 39,80 €

In diesem Grundlagenbuch werden in 6 Kapiteln zunächst Akteure und Strukturen in Organisationen, Menschen und Organisationsbilder, der Beitrag Kurt Lewins, die Personalebene – relevante psychologische Konzepte, die Umweltebene und Methoden der Organisationspsychologie dargestellt. Im abschließenden letzten und bei weitem umfangreichsten Kapitel werden unter Anwendungsfeldern u. a. Fragen der Führung, Personalauswahl, Gruppenarbeit, Personalentwicklung oder kontraproduktives Verhalten behandelt.

Die zugrunde liegenden Konzepte werden anschaulich dargestellt, der Bezug zur Praxis wird immer wieder gezogen. Allerdings wirkt die Gliederung nicht immer schlüssig, manches steht eher unverbunden nebeneinander. Und warum lediglich Mitarbeiterbefragungen und Coaching/Evaluation als Methoden der Organisationspsychologie dargestellt werden, bleibt offen.

Insgesamt gesehen ein gutes Grundlagenbuch, das sich für den Einstieg in die Thematik gut eignet.

Erika Regnet

Impressum:

Verantwortlich für den Inhalt:

Prof. Dr. Erika Regnet (erika.regnet@hs-augsburg.de)

HS Augsburg, Fakultät für Wirtschaft
Schillstr. 100

86169 Augsburg

Tel.: 0821 – 598 2951 / 2930

Der Newsletter Personalmanagement erscheint zweimal pro Jahr – jeweils am Ende des Semesters. Er enthält Rubriken der Professoren, die an der Hochschule Augsburg zu Personalthemen arbeiten, sowie Beiträge der Studierenden und der Absolventen zu ihren Erfahrungen bei Praxisprojekten, Diplom-/Bachelorarbeiten, Praktika und Berufseinstieg.

Der Newsletter soll Studierenden einen Einblick in die Aufgabenstellungen der Personaler, die Vielfalt der HR-Themen und aktuelle Entwicklungen geben. Zudem möchten wir mit Ehemaligen auch nach der Hochschulzeit in Kontakt bleiben.

Praktiker erhalten Informationen über aktuelle Themen - z.B. arbeitsrechtliche Entscheidungen, Veröffentlichungen und interessante Veranstaltungen - sowie über die konzeptionellen Weiterentwicklungen an der Hochschule.

Gerne nehmen wir weitere an Personalthemen Interessierte, Kollegen oder der Hochschule verbundene Personen in unseren **Email-Verteiler** auf. Auch weitere Themen, Erfahrungsberichte etc. sind jederzeit herzlich willkommen.