

PERSONALMANAGEMENT

Fakultät für Wirtschaft an der Hochschule Augsburg

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES AUGSBURG



FACULTY OF BUSINESS
www.hs-augsburg.de/Wirtschaft.html



Studierende der Vertiefung Personalmanagement auf Exkursion zu BSH in Dillingen

Grußwort

**Liebe Studierende, liebe Ehemalige,
liebe Freunde der Hochschule,
liebe Kolleginnen und Kollegen,**

auch dieses Sommersemester stand unter dem Zeichen der Veränderung: Aus der Hochschule Augsburg wurde die Technische Hochschule Augsburg, die Bachelorstudiengänge „Betriebswirtschaft“ und „International Management“ wurden grundlegend reformiert und intern akkreditiert, der Studiengang Wirtschaftspsychologie wird weiter ausgebaut, neue Kolleginnen und Kollegen wurden berufen, weitere Forschungs- und Praxisprojekte mit Kooperationspartnern erfolgreich durchgeführt, Exkursionen waren wieder möglich.

Infos zu den Neuigkeiten aus der Hochschule, den Personalprojekten und unserer Arbeit im Schwerpunkt wie im Master Personalmanagement finden Sie im Newsletter. Und wie immer berichten auch die Studierenden von ihrem Studium und ihrem Berufseinstieg.

Ganz herzlich bedanken möchten wir uns bei allen unseren Kooperationspartnern, die uns in unserer Arbeit aktiv unterstützen – durch Übernahme von Lehraufträgen, Gastvorträge, Beiratsarbeit im Masterstudiengang, Angebot und Betreuung von Abschlussarbeiten, Projekten oder Praktika und vielem anderen mehr. Dies erleichtert den Studierenden den Praxisbezug und beim Berufseinstieg den Transfer des Gelernten.

Wir wünschen Ihnen allen viel Spaß beim Lesen und freuen uns über Rückmeldungen und ein persönliches Wiedersehen bei unseren Veranstaltungen.

Mit herzlichen Grüßen aus Augsburg
Prof. Dr. Erika Regnet

INHALTSVERZEICHNIS

Von der Hochschule in den Beruf	2
Der neue Lebensabschnitt beginnt	2
Der Weg zur ersten Festanstellung	3
Gastvorträge an der Hochschule	5
Gastreferenten im Masterstudiengang Personalmanagement	5
Studiengänge	7
Master Personalmanagement	7
Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich	8
Bewerbungen für den Masterstudiengang	8
Feierliche Zeugnisübergabe	8
Praxiskontakte	9
Exkursion zur BSH Hausgeräte GmbH nach Dillingen	9
Deutscher Personalwirtschaftspreis 2023	10
Gehälter in HR-Funktionen	10
Veranstaltungen und Kongresse	11
23. Personalertag an der Hochschule Augsburg	11
Fachdidaktischer Austausch – Synergieforum Personalmanagement	12
Treffen mit den Lehrbeauftragten	13
Firmenkontaktmesse Pyramid	13
Selbst gegen den Gender Pay Gap vorgehen	14
Neue Professorinnen und Professoren	15
Wirtschaftspsychologin Eva Lermer	15
Prof. Dr. Peter Cocron, Arbeitspsychologie	15
Projekt	16
Best Ager und ihr berufliches Umfeld	16
Aus der Forschung	18
Bachelor- und Masterarbeiten im HR-Bereich	18
Technologietransferkongress 2023	19
Die Macht der Empfehlungen: Herausforderungen und Chancen von künstlicher Intelligenz in der Personalauswahl	21
Für Sie gelesen	23
„Empirische Forschung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften klipp & klar“ Gespräch mit Prof. Dr. Harriet Köstner	23
„Hidden Champions HR“	25
Impressum	25



Der neue Lebensabschnitt beginnt

Endlich, die Masterarbeit ist fertig und abgegeben – aber was nun?

Ich habe bereits während meines Personalmanagement Masters bei der MVV Industriepark Gersthofen GmbH (MVV IGS) gearbeitet, die ihren (Standort-)Kunden als Dienstleister des Industrieparks die Energie- und Medienversorgung, eine chemietypische Infrastruktur, Leistungen in den Bereichen Sicherheit und Umweltschutz sowie Serviceleistungen bereitstellt. Ursprünglich war ich für die Entwicklung und Einführung des Wissensmanagements eingestellt worden. Doch schon während meines Werkstudentenjobs bin ich immer wieder in andere Projekte einbezogen worden und habe so die unterschiedlichsten Bereiche kennengelernt und bin immer mehr in den Bereich Nachhaltigkeit mit ihren vielen Facetten reingerutscht. Die vielfältigen Aufgaben waren spannend und ich konnte – auch wenn ich es anfangs gar nicht gedacht hätte – sowohl mein Wissen aus dem Masterstudium aber auch aus meinem Bachelorstudium der Wirtschaftsinformatik einbringen.

Recht schnell war mir klar, ich will bei der MVV IGS bleiben und mich noch mehr in unterschiedlichen Projekten einbringen und zum Fortschritt beitragen. Aber andererseits wollte ich immer in die Personalentwicklung ... wobei das eine das andere ja nicht ausschließt, oder?

Bereits ein knappes Jahr, bevor ich meine Masterarbeit abgegeben habe, kam die MVV IGS dann auch auf mich zu und viele Gespräche später hatte ich das Versprechen, dass sie in Absprache mit dem Mutterkonzern eine neue Stelle für mich schaffen wollten. Als ich aber auch vier Monate vor Abgabe meiner Masterarbeit noch keine konkrete Zusage hatte,

habe ich nun doch begonnen, mich auch anderweitig umzusehen. Leichter gesagt als getan, denn nun hatte ich den Wunsch, die Bereiche Personalentwicklung, Wissensmanagement und Nachhaltigkeit zu verbinden und meine Arbeit dabei frei und vielfältig gestalten zu können. Trotz der Vielzahl an Stellenanzeigen im näheren Umkreis, habe ich nie DAS Stellenangebot entdeckt, mit dem ich mich sofort identifizieren konnte – was zugegebenermaßen bei meinen Vorstellungen vermutlich auch schwierig war. Deshalb habe ich mich nach vielen Stellenanzeigen, Gesprächen mit Freunden aus meinem Studium (die schließlich in ähnlichen Situationen waren), ca. zehn Bewerbungen und sechs Bewerbungsgesprächen später deshalb umso mehr gefreut, als die MVV IGS nun doch mit einem konkreten Angebot auf mich zukam. Dieses war jedoch anders als erwartet. Das Schaffen einer noch nicht existenten Stelle war scheinbar schwieriger als gedacht. Mir wurde schließlich eine Stelle angeboten, bei der ich zur Hälfte im Vertrieb und zur Hälfte in unterschiedlichsten Projekten arbeiten würde. Meine ersten Gedanken waren, dass die Arbeit in verschiedenen Projekten in direkter Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung super ist, aber Vertrieb? Ich sehe mich nicht im Vertrieb, zumindest nicht so wie ich mir die Arbeit im Vertrieb immer vorgestellt habe. Aber weiß ich überhaupt, was die Arbeit im Vertrieb eines Industriepark-Dienstleisters ausmacht? Schließlich ist der wesentliche Unterschied zu anderen Vertriebsstellen, dass die MVV IGS viele Produkte für eine kleinere Zahl an Kunden bietet und sich somit auf ihre Bedürfnisse und Wünsche fokussiert. Um nicht weitere Zeit zu verlieren und am Ende eine Stelle anzunehmen, die einfach

nicht zu mir passt und ich nicht zu ihr, habe ich meine Bedenken offen angesprochen. Es stellte sich dabei heraus, dass die Arbeit im Vertrieb der MVV IGS eben keineswegs die „klassischen Vertriebstätigkeiten“ (wenn es diese überhaupt so gibt) darstellt. Vielmehr fallen auch hier die unterschiedlichsten Projekte an, die zum Teil zu meinem Aufgabenfeld gehören würden. Die Sichtweise ist lediglich eine andere. Während Projekte in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung strategisch ausgerichtet sind, wird in Vertriebsprojekten der Fokus auf die Standortkunden gelegt. Aber bin ich dafür geeignet und entsprechen die Aufgaben meinen Wünschen und Vorstellungen?

Nach vielen Überlegungen und Gesprächen mit meiner Familie und Freunden habe ich am 27.12.2022 meinen Arbeitsvertrag bei der MVV IGS unterschrieben und am 16.01.2023 meinen neuen Lebensabschnitt begonnen.

Jetzt, fünf Monate nach meinem Eintritt in das Vollzeitberufsleben, bin ich sehr froh über meine Entscheidung. Auch wenn die Anfangszeit etwas schwieriger war, da viele Kolleg:innen mich und meine Aufgaben nicht einordnen konnten und somit etwas skeptisch waren, bin ich nun ein fester Teil des Teams geworden und kann mich jeden Morgen auf einen neuen Arbeitstag freuen, der von Vielfalt, Überraschungen sowie spannenden Herausforderungen geprägt ist und in dem ich mein Wissen aus beiden Studiengängen (Bachelor Wirtschaftsinformatik und Master Personalmanagement) voll einbringen kann.

Meike Mayr, Absolventin Masterstudiengang Personalmanagement



Der Weg zur ersten Festanstellung

» Nachdem ich im Jahr 2017 mit meinem Bachelorstudium in Betriebswirtschaftslehre an der Hochschule in Augsburg begann, war für mich schnell klar, dass sich mein beruflicher Werdegang ins Personalwesen orientieren wird. So wählte ich meine zwei Vertiefungen Personalmanagement und Change Management.

Nach meinem erfolgreich absolvierten Bachelorabschluss stellten sich bereits zu diesem Zeitpunkt die Fragen:

***Was mache ich als nächstes?
Wie stelle ich mir meine berufliche Zukunft vor?***

Zu diesem Zeitpunkt befanden wir uns alle noch mitten in der Coronapandemie, wodurch sich die Arbeitssuche erschwerte. Zusätzlich spielte ich schon länger mit dem Gedanken, mein Wissen zu Personalthemen weiterhin auszubauen, weshalb sich der Masterstudiengang Personalmanagement der Hochschule Augsburg als verlockendes Angebot herausstellte. Mit diesem Plan im Gepäck sollte dennoch die Zeitspanne bis zum Beginn des Wintersemesters 2021/22 sinnvoll überbrückt werden. Genau aus diesem Grund wollte ich mein theoretisch erlangtes Wissen nun auch in die Praxis umsetzen, weshalb ich mich auf die Suche nach einer Praktikumsstelle machte. So bot sich mir die Möglichkeit, im Mai 2021 ein freiwilliges Praktikum für fünf Monate bei der Staub & Co. – Silbermann GmbH zu beginnen.

Das Unternehmen Staub & Co. – Silbermann GmbH

Die Staub & Co. – Silbermann GmbH ist ein Familienunternehmen, welches seit über 150 Jahren im Chemiehandel tätig ist und bis heute zu den größten Chemiehändlern in ganz Süddeutschland zählt.

Staub & Co. – Silbermann ist Vermittler zwischen den Herstellern der Chemikalien und den Unternehmen, die sie verarbeiten, und sorgt dafür, dass alle Industriezweige immer die korrekten Chemikalien in bester Qualität zur richtigen Zeit geliefert bekommen. Die Staub & Co. – Silbermann GmbH gehört der Stockmeier Gruppe an, welche verschiedenste Unternehmen umfasst, die in Distribution, Produktion und Dienstleistungen rund um die Chemie tätig sind.

Beschäftigt werden bei Staub & Co. – Silbermann ca. 200 Mitarbeitende, verteilt auf drei Standorte, welche sich in Nürnberg, München und Gablingen (Augsburg) befinden. Bei letzterem, welcher der größte Standort ist, konnte ich mein Praktikum in der Personalabteilung absolvieren. Während meines Praktikums setzte sich mein Aufgabengebiet aus verschiedenen Projekten zusammen, welche ich im Laufe meiner Praktikumszeit voranbringen sollte. Darunter waren Aufgabengebiete wie zum Beispiel die Ausarbeitung von geförderten Englischkursen, die Einführung einer digitalen Personalakte und die Unterstützung von diversen Ausbildungsprojekten. Selbstverständlich unterstützte ich auch in diesem Zeitraum meine Kolleginnen im täglichen Geschäft und übernahm Routineaufgaben.

Nachdem sich mein Praktikum zum Ende neigte, viele der Projekte jedoch nicht zu Ende gebracht werden konnten und der Start in den Master Personalmanagement immer näher rückte, beschloss ich, neben dem Studium weiterhin als Werkstudentin das Unternehmen zu unterstützen.

So absolvierte ich auch im Anschluss meine Abschlussarbeit in Kooperation mit Staub & Co. – Silbermann GmbH zum Thema „Einführung einer leistungs- und ergebnisorientierten Vergütung für Mitar-

beitende bei der Staub & Co. – Silbermann GmbH“. Doch auch schon während der Fertigstellung dieser Arbeit rückten immer wieder die bereits nach dem Bachelorabschluss aufgetretenen Fragen in den Vordergrund.

***Was mache ich als nächstes?
Wie stelle ich mir meine berufliche Zukunft vor?***

So wurde mir relativ zeitnah das Angebot gemacht, bei der Staub & Co. – Silbermann GmbH meinen beruflichen Werdegang zu beginnen. Doch ist es das, was ich wirklich möchte? Oder sollte ich lieber in einem größeren Unternehmen mit einer mehrköpfigen Personalabteilung in den Beruf starten? So wägte ich alle Für und Wider beider Varianten ab und kam letztendlich zum Entschluss, ab Mai 2023 bei der Staub & Co. – Silbermann GmbH in das Berufsleben zu starten.

Der berufliche Einstieg

Jetzt war es also so weit, nach meinem Bachelor- und meinem Masterstudium an der Hochschule Augsburg werde ich nun in ein neues Kapitel meines Lebens starten und dieses wird bestimmt viele Herausforderungen und schöne Erinnerungen bereithalten. Nachdem ich bereits seit zwei Jahren dem Team der Personalabteilung angehörte, gestaltete sich der Einstieg relativ locker und unkompliziert. Meine zwei Kolleginnen sowie meine Chefin freuten sich, mich nun endlich als Kollegin an Bord zu haben, um sie nun noch mehr und vollumfänglich bei der Arbeit unterstützen zu können.

Mit der von allen Seiten aufkommenden Euphorie begann ich also meine ersten Arbeitswochen. Mir wurde bereits in der Anfangsphase sehr viel Vertrauen ge- >

Nähe ist gut für jede Verbindung



STAUB & CO. – SILBERMANN – Ein Unternehmen der STOCKMEIER Gruppe

> schenkt, sodass ich mich wiederum weiter meinen Projekten und Aufgaben eigenständig widmen konnte. Meine Aufgabengebiete gestalten sich hauptsächlich im Bereich des Personalmarketings und des Recruitings, in diesen Gebieten kann ich bereits vollumgänglich arbeiten und meine Ideen und Vorschläge umsetzen. Dennoch ist es von beiden Seiten gewünscht, dass ich so viele Aufgabengebiete wie möglich aus dem Personalwesen kennenlernen, um jeden in unserem kleinen Team unterstützen zu können, um die Personalabteilung aller Standorte abdecken zu können. Nachdem ich durch mein Studium zwar das theoretische Wissen in vielen verschiedenen personalverantwortlichen Bereichen erlangt habe, stellte sich

sehr schnell heraus, dass die Umsetzung in der Praxis noch einmal etwas ganz anderes ist.

In einem kleinen Unternehmen, wie der Staub & Co. – Silbermann GmbH kann gesagt sein, dass sich jeder Arbeitstag anders gestaltet und definitiv nicht wirklich planbar ist. Immer wieder kommen neue und unterschiedlichste Sachverhalte, welche von uns zu prüfen und bearbeiten sind. Doch genau diese Aufgaben machen es aus, warum es nie langweilig wird und immer wieder Neues dazugelernt werden kann.

Fazit

Letztendlich kann ich sagen, dass ich froh bin über meine Entscheidung, bei

einem Arbeitgeber anzufangen, welchen ich schon kenne und bei welchem ich mir bewusst war, was mich erwarten wird. Durch das familiäre Umfeld und die Möglichkeit, meine theoretischen Fähigkeiten in die Praxis umzusetzen, ist es für alle Beteiligten eine Selbstverständlichkeit, das Unternehmen weiter voranzubringen. Ich freue mich auf weitere Aufgabengebiete und Herausforderungen und bin gespannt, was noch alles auf mich zukommen wird. <<

*Johanna Kamissek, Hochschule Augsburg,
Personalmanagement M.A.*

Johanna.kamissek@staub-silbermann.de

Gastreferenten im Masterstudiengang Personalmanagement

» In der Veranstaltung „Arbeitsflexibilisierung“ durften wir am 23.3. via Zoom auch in diesem Jahr wieder Herrn **Dr. Andreas Hoff** begrüßen. Herr Dr. Hoff ist selbständig als Arbeitszeitberater und hat in seiner beruflichen Laufbahn rund 2.500 Beratungsprojekte zur Arbeitszeitgestaltung in den unterschiedlichsten Unternehmen und Branchen durchgeführt. Solche Beratungsprojekte sind im Übrigen meist sehr komprimiert, im Durchschnitt sind nur 2 Beratungstage einzuplanen. Darüber hinaus ist Dr. Hoff aufgrund seiner Expertise ein gefragter Gutachter und Gesprächspartner für die unterschiedlichsten Stakeholder. Auf seiner höchst informativen Internetseite www.arbeitszeitsysteme.de finden Sie darüber hinaus zahlreiche Publikationen zu einer Vielzahl von Arbeitszeitfragen sowie ein Excel-Tool zur Arbeitszeiterfassung, das z.B. beim mobilen Arbeiten genutzt werden kann.



Foto: fotocharlotte, Potsdam

Dr. Andreas Hoff

In seiner Präsentation betonte Dr. Hoff seine Beratungsgrundsätze und dass es bei jeder Form der Arbeitszeitgestaltung darum gehen muss, sowohl die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens als auch die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und die Anforderungen der Kundenseite im Blick zu haben und möglichst weiter zu verbessern.

Ein wichtiges Thema waren der aktuelle rechtliche Stand zum Thema der Arbeitszeiterfassung und die Möglichkeiten

einer rechtskonformen Ausgestaltung und Arbeitszeiterfassung bei Vertrauensarbeitszeit. Des Weiteren ging es um die Entwicklung hin zu flexiblen Schichtsystemen, bei denen die Mitarbeitenden per App ihre Einsatzpläne ändern bzw. Schichten tauschen können. Die Attraktivität der Schichtarbeit kann so nicht nur durch Gehaltszuschläge steigen, sondern durch verlässliche Arbeitszeiten, die klare Trennung von Arbeit und Freizeit, eine persönliche Flexibilität in der Schichtplanung und längere Freizeitblöcke.

Besonders umstritten ist gerade die Möglichkeit einer 4-Tage-Woche – bei vollem Lohnausgleich hochattraktiv für Mitarbeitende, in Zeiten eines Fachkräftemangels und eines geringen wirtschaftlichen Wachstums für viele UnternehmerInnen eine zusätzliche Belastung. Dr. Hoff zeigte die Schwierigkeiten und die Gefahren auf (z.B. weitere Arbeitsverdichtung, Flexibilitätseinbußen bei längeren Tagesarbeitszeiten) und warnte vor einem „Hype um die 4-Tage-Woche“.

Die Studierenden nutzten den Termin, um viele Fragen zu stellen, beispielsweise auch nach Zeitwertkonten. Attraktiver und betrieblich einfacher umzusetzen, schienen Herrn Dr. Hoff aber die Realisierung von Sabbaticals durch verblockte Teilzeitmodelle.

Die Arbeitszeitgestaltung ist für Unternehmen wie Mitarbeitende ein höchst wichtiges Thema, sodass sich kontinuierlich Weiterentwicklungen und neue Trends ergeben. HR ist gefordert, diesen Prozess zielorientiert zu moderieren und möglichst als win-win-Situation zu gestalten. Dadurch sind viele HR-Kompetenzen gefordert. Vielen Dank für diesen aktuellen und interessanten Praxiseinblick!

In das Modul „Der Umgang mit den Mitarbeitenden“ ist das Thema Datenschutz eingebunden. Diese Veranstaltung verantwortet unser langjähriger Lehrbeauftragter **Joachim Volpert**, in seiner Haupttätigkeit geschäftsführender Gesellschafter von novamusHR01. Am 4.5.2023 war für das wichtige Thema „Datenschutz und Datensicherheit – Ganzheitlicher Ansatz zum Schutz personenbezogener Daten“ ein Gastdozent vor Ort an der Hochschule: Herr **Martin Häusler**, IT-Architekt & Service Integrator bei der Siemens AG. In ei-

nem intensiven, fachlich dicht gespickten Vortrag von 1,5 Stunden erklärte er den Ansatz, die Herausforderungen und die Lösungsansätze zum Thema Datenschutz und IT-Sicherheit bei der Siemens AG.

Für das Erkennen von Cyberangriffen und die Entwicklung geeigneter Schutzverfahren ist der IT-Bereich verantwortlich. Doch Herr Häusler betonte immer wieder, dass Datensicherheit und Datenschutz nur als interdisziplinäre Aufgaben verstanden werden können, um sich und das Unternehmen sowohl vor Datendiebstahl als auch vor erpresserischen Hackern zu schützen. So gut ausgefeilt technische Systeme auch sind, sie werden niemals einen vollständigen Schutz bieten, oft ist der Faktor Mensch der Schwachpunkt bei Angriffswellen.

Im Folgenden vertiefte er das Identitäts- und Zugriffsmanagement, sichere Methoden der Authentifizierung (Biometrie, Multifaktor Authentifizierung, Zertifikate) und die Sinnhaftigkeit einer sog. Zero Trust Architektur. Andererseits erklärte er, dass es bei vielen Unternehmen aktuell darum geht, die Benutzerfreundlichkeit wieder zu stärken, ohne Sicherheitseinbußen hinzunehmen. Denn zu häufige Sicherheitsabfragen führen zu Ermüdungserscheinungen und sind nicht zielführend.

Viele Tipps für den eigenen Umgang mit Daten und IT-Sicherheit rundeten den Nachmittag ab, beispielhaft genannt werden sollen die Notwendigkeit von regelmäßigen Systemupdates, Nutzen von Multifaktor Authentifizierung, wo immer das möglich ist, Einsatz von starken Passwörtern und bei besonders sensiblen Daten die Verwendung singulärer Passwörter, da Passwörter ein häufiger Schwachpunkt sind. Ein regelmäßiger Austausch der Passwörter ist dann verzichtbar.

Ob eigene Daten (Mailadressen, Telefonnummern) beispielsweise auf anderen Seiten schon einmal erbeutet wurden, kann man regelmäßig unter <https://haveibeenpwned.com/> prüfen. Ein weiterer wichtiger Tipp war die Daten- und Mailverschlüsselung: „Verschlüsseln Sie Ihre Daten, sonst tun es andere für Sie“.

Vielen Dank Herr Häusler für diesen anschaulichen Einblick in das Themenfeld der IT-Sicherheit und die vielen Tipps! »

› Vielen Dank auch an **Dr. Thomas Bleis**, der uns in diesem Semester wieder einmal sowohl als Lehrbeauftragter (im Master Personalmanagement mit dem Teil Personalführung) als auch als Gastdozent in der Vertiefung Personalmanagement beim Thema Personalentwicklung unterstützt hat. Dr. Bleis leitet MVR-training in Aichach und verfügt als selbständiger Trainer, Berater und Coach über eine langjährige Praxiserfahrung und einen fundierten Einblick in betriebliche Entwicklungen und Herausforderungen sowie Zwänge von Führungskräften.

Dies nutzten die Studierenden, um ihre Fragen loszuwerden: Mit welchen Themen kommen Führungskräfte ins Training? Werden sie geschickt und sind sie überhaupt motiviert und lernbereit? Wer eignet sich als TrainerIn? Wieviel ist ein erfolgreicher Trainer im Jahr unterwegs? Hier sind manche ob der Belastung doch sichtlich erschrocken.

Herrn Dr. Bleis war es darüber hinaus wichtig, den Studierenden seine Werte zu vermitteln:

„Eine Tätigkeit ist dann gut, wenn sie Spaß macht, man sie mit Leidenschaft betreiben und Geld verdienen kann. Also



Dr. Bleis im Gespräch mit Studierenden

Spaß und Leidenschaft und Geld, suchen Sie sich das. Wenn eines fehlt, ist es nichts oder bleibt brotlose Kunst.“

„Als Führungskraft muss man Spaß am Führen haben und den Mitarbeitenden die Steine aus dem Weg räumen.“

„In unserem Training kann jede/r etwas für den Job und für sich selbst mitnehmen. Und wird für die Teilnahme noch bezahlt. Das muss man wertschätzen.“ ‹‹

Prof. Dr. **Erika Regnet**



Martin Häusler bei seiner Präsentation

Master Personalmanagement

Vielen Dank an die StudiengangsprecherInnen des Master Personalmanagements, die sich in den letzten beiden Semestern durch besonderes Engagement ausgezeichnet haben: **Jennifer Frey, Andreas Hartmann** und **Verena Müller**. Alle drei haben bereits ihr Bachelorstudium an der Fakultät Wirtschaft der HSA Augsburg absolviert. Die Studiengangsprecher sind ein Bindeglied zwischen dem gesamten Kurs und der Hochschule, sie geben Informationen weiter und uns Feedback, organisieren Abfragen, koordinieren Termine, vertreten den Kurs bei der Beiratssitzung und dem Studieninformationstag u.v.a.m.

Jennifer Frey hat sich im Rahmen ihrer Bachelorarbeit bereits mit den Themen Diversity & Inclusion sowie Change Management auseinandergesetzt und setzt ihr Wissen als Werkstudentin im D&I Management bei Deloitte in die Praxis um.

Andreas Hartmann führt im Master sein duales Studium fort und arbeitet einen Tag pro Woche im HR-Controlling bei der MAN Energy Solutions, wo er bereits seine Bachelorarbeit über das Thema Kennzahlenreporting geschrieben hat.

Als ehemalige Studentin des Bachelorstudiengangs International Management verfügt Verena Müller über Auslandserfahrung in Frankreich und England. Als Werkstudentin im HR bei Ambu Innovation GmbH ist sie in einem breit gefächerten und spannenden Aufgabenbereich von der Personalentwicklung bis hin zu Compensation & Benefits tätig.

Wir freuen uns auf eine weiterhin so gute Zusammenarbeit im Master Personalmanagement!

Besonders gratulieren möchten wir den **Masterstudierenden Caroline Beutler, Andreas Kulzer, Alina Riess** und **Johanna Wohnsiedler**, die das erste Semester mit hervorragenden Noten abgeschlossen haben.

Caroline Beutler geht als Werkstudentin in der Personalabteilung bei der Alight Consulting GmbH in Ottobrunn bereits ihrem Wunschberuf nach. Ihr Aufgabengebiet umfasst das Recruiting und die Betreuung von Auszubildenden, Studierenden und Young Professionals. Sie absolvierte ihr Duales Studium der Betriebswirtschaftslehre in München an der Hochschule der Bayerischen Wirtschaft und möchte mit dem Masterstudium ihre



Foto (v.l.n.r.): Andreas Kulzer, Alina Riess, Caroline Beutler, Johanna Wohnsiedler

Kompetenzen im Personalwesen weiter vertiefen.

Andreas Kulzer hatte bereits in seinem Bachelorstudium den Schwerpunkt auf das Personalwesen gelegt und seine Bachelorarbeit zum Thema Mitarbeiterbindung verfasst. Seine berufliche Zukunft sieht er in der Personalentwicklung, im Change Management und im Coaching.

Auch **Alina Riess** hat sich schon im Bachelorstudium der Betriebswirtschaftslehre an der Hochschule München auf Personalmanagement spezialisiert. Als Werkstudentin bei der Unternehmensgruppe Theo Müller in Aretsried profitiert sie von ihren umfangreichen HR-Kennt-

nissen und möchte in Zukunft der Region Augsburg beruflich treu bleiben.

Mit ihrem Studium International Business und Auslandsaufenthalten in Kanada und Brüssel wünscht sich **Johanna Wohnsiedler** eine berufliche Zukunft im internationalen Umfeld. Am Masterstudium Personalmanagement an der Hochschule Augsburg schätzt sie vor allem den interdisziplinären Ansatz, der auch Inhalte aus den Bereichen Psychologie, Soziologie und Recht umfasst.

Wir gratulieren den Studierenden zu ihren Leistungen und wünschen ihnen weiterhin viel Erfolg im Master Personalmanagement.



Foto v.l.n.r.: Studiengangleiterin Prof. Dr. Erika Regnet, StudiengangsprecherInnen Verena Müller, Andreas Hartmann, Jennifer Frey, Studiengangkoordinatorin Julia Koch

Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich

Berufsbegleitende Weiterbildung wird immer wichtiger. Deshalb bieten wir einen Zertifikatsstudiengang über 3 Semester für Fach- und Führungsnachwuchskräfte aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich an. Dieser Kurs kann berufsgleitend besucht werden. Die TeilnehmerInnen bekommen betriebswirtschaftliches

Grundwissen vermittelt und lernen, betriebswirtschaftliche Entscheidungen auf fundierter fachlicher Basis zu fällen und konsequent umzusetzen. Im April ist eine neue, engagierte Gruppe gestartet. Wir freuen uns auf die neue Gruppe und wünschen ein gutes Lernklima, viel Erfolg, aber auch viel Freude!

Die TeilnehmerInnen aus dem vorhergehenden Kurs schließen im Juli mit einer praxisbezogenen Studienarbeit und einer letzten Präsentation ihr Studium ab. Wir wünschen viel Erfolg für den weiteren Berufsweg!

Bewerbungen für den Masterstudiengang

Auch in diesem Jahr ist der Masterstudiengang Personalmanagement wieder stark nachgefragt, knapp 100 Nachwuchspersonalerinnen und -personaler bewarben sich für die Aufnahme in den Master. Die meisten BewerberInnen haben ihren Bachelor im Bundesgebiet absolviert, vornehmlich in den südlicheren Bundesländern.

Gut die Hälfte der NachwuchspersonalerInnen hat im Bachelor Betriebswirtschaft oder International Management studiert. Hinzu kommen BewerberInnen mit Abschlüssen im Gesundheitsmanagement/-ökonomie, Sozialwirtschaft, soziale Arbeit, Tourismusmanagement, Pädagogik, Wirtschaftsrecht und – seit

einigen Jahren als Gruppe stark vertreten – Wirtschaftspsychologie.

Im Juli finden persönliche Gespräche statt, danach können die Zusagen verschickt werden. Der neue Kurs startet im Oktober und wir freuen uns auf viele engagierte und neugierig-lernbereite Studierende.

Feierliche Zeugnisübergabe

Am 19. Mai 2023 war es wieder so weit: Die feierliche Zeugnisübergabe im Kongress am Park stand an. Mehr als 300 Absolventinnen und Absolventen hatten sich angemeldet, um ihr Abschlusszeugnis persönlich in Empfang zu nehmen und den erfolgreichen Abschluss zusammen

mit ihrer Familie, PartnerInnen und KommilitonInnen zu feiern.

Leider mussten einige kurzfristig vorher absagen, doch neun Absolventinnen und ein Absolvent unseres Masterstudiengangs Personalmanagement konnten teilnehmen und wurden gebührend

gefeiert. Eine schöne Gelegenheit zum Wiedersehen und zum Austausch über berufliche Pläne.

Wir wünschen allen unseren AbsolventInnen weiter so viel Erfolg!

Prof. Dr. Erika Regnet



Exkursion zur BSH Hausgeräte GmbH nach Dillingen

Am 22.06.2023 war es soweit – nach vier Jahren konnte wieder eine Exkursion stattfinden. Der Weg führte die Studierenden der Vertiefung Personalmanagement im Bachelor Betriebswirtschaft an einem der heißesten Tage des Jahres zur BSH Hausgeräte GmbH nach Dillingen.

Nach einer kurzen Begrüßung durch Herrn Stelzmüller, Global HR Business Partner, und Frau Elisa Wagner, Fachreferentin HR, begann ein Rundgang durchs Werk. Hier wurden uns von der Vorfertigung mit modernen Spritzgießmaschinen, über die Fertigung bis zur Montage und Verpackung alle Arbeitsschritte erklärt. In der Vorfertigung und Fertigung beeindruckte uns der hohe Automatisierungsgrad, es wurde allen deutlich, wie stark sich die Arbeitsplätze in der Produktion hin zur Steuerung geändert haben und weiter ändern werden. Im gesamten Produktionsprozess betonten die beiden Werkführer immer wieder den Aspekt Nachhaltigkeit und erläuterten, wie geänderte Verfahren und Einsatz anderer Werkstoffe und Materialien (z.B. Nutzung von recycelten Jeansstoffen zur Dämmung) sowohl Ressourcen sparen als auch die Umwelt schonen und Kosten reduzieren. Nachhaltigkeit ist also als ein zentrales Thema.

Beeindruckt waren alle auch von den großen Fertigungszahlen: 13.000 Geschirrspüler werden jeden Tag in Dillingen gefertigt. Der Versand erfolgt sowohl über die Straße als auch über die werkeigene Bahnanbindung, gearbeitet wird in einem 3-Schicht-System an 6 Tagen pro Woche.

Danach stellten uns Frau Wagner und Herr Stelzmüller das Talent und Performance Management bei BSH vor. Frau Wagner ist selbst Absolventin unserer Hochschule und erläuterte ihren bisherigen Werdegang von der Werkstudentenstelle hin zum Direkteinstieg und zur nächsten fachlichen Aufgabe als Recruiterin im Werk Giengen.

Die fachlichen Entwicklungswege bei der BSH bieten den Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich neben der klassischen Führungslaufbahn auch für den Karrierepfad Projektmanagement – bis hin zum Senior Projektmanager und Projektdirektor – oder die Expertenlaufbahn – bis zum Senior Expert und Chief Expert – zu entscheiden. Basis ist das regelmäßige



Elisa Wagner bei der Präsentation vor der Studierendengruppe

Mitarbeitergespräch mit der verantwortlichen Führungskraft.

Bei der beruflichen Weiterentwicklung hinsichtlich Job-Rotation und Karriereentwicklung setzt die BSH stark auf die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden. Diese können angeben, für welche Funktionen und für welche Karrierewege sie sich interessieren, ob sie (international) mobil oder an den Standort gebunden sind oder aktuell gar keine fachliche Veränderung wünschen. Die unternehmensinterne BSH Academy unterstützt die Weiterentwick-

lung mit speziellen Nachwuchsprogrammen und vielen Trainingsangeboten.

Beim anschließenden gemeinsamen Mittagessen in der Kantine konnte die Gruppe auch noch mit Herrn Thomas Reuter, Personalleiter am Standort Dillingen, sowie Herrn Dr. Nils Kluger, Head of People Acquisition Deutschland, sprechen.

Vielen Dank für den interessanten Einblick!

Prof. Dr. Erika Regnet



Der Deutsche Personalwirtschaftspreis wird wieder vergeben

Die Bewerbungsfrist zum Deutschen Personalwirtschaftspreis ist verstrichen. Mit knapp 100 Einreichungen wurde ein neuer Rekord erreicht. Jetzt ist die Jury am Zug, die die Bewerbungen sichtet und in jeder Kategorie eine Shortlist erstellt. Prof. Dr. Erika Regnet ist seit vielen Jahren Jurymitglied beim Deutschen Personalwirtschaftspreis.

Die meisten Bewerbungen gingen in diesem Jahr in der Kategorie Talent Management ein, gefolgt von den Rubriken Ausbildung und Leadership. Etwas weniger Konzepte wurden in den restlichen Themenfeldern Betriebliches Gesund-

heitsmanagement, HR Digital und Recruiting zur Prämierung eingereicht.

Wie ist das weitere Vorgehen beim Deutschen Personalwirtschaftspreis? Die von der Jury nominierten Unternehmen erstellen eine kurze Unternehmenspräsentation sowie ein Video. Dieses Video wird im August online gestellt, anschließend können die einzelnen Projekte von der HR-Community bewertet werden. Neben der Punktevergabe durch die Jury stellt dieses öffentliche Voting den zweiten Teil der unabhängigen Bewertung dar.

Am 11. September 2023 findet die offizielle Preisverleihung in Köln statt. Alle No-

minierten und Bewerber sind dazu herzlich eingeladen. Diese Veranstaltung steht zudem für UnternehmensentscheiderInnen aus den Bereichen HR, Vergütung, bAV und Benefits offen. Beratungsdienstleister, die nicht zum Sponsorenkreis der Veranstaltung gehören, sind von einer Teilnahme ausgeschlossen. Die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenfrei. Anmeldung möglich unter:

<https://fazbm.eventsair.com/dpp-deutscher-personalwirtschaftspreis-2023/anmeldung-2023/Site/Register>.

Gehälter in HR-Funktionen

Wie viel Geld verdienen HRler mit und ohne Berufserfahrung, mit und ohne Personalverantwortung, in Abhängigkeit vom Bildungsabschluss und vom Geschlecht, von der Branche und dem Standort?

Hays befragte im November und Dezember 2022 1.242 Beschäftigte in HR-Funktionen.

Einige zentrale Ergebnisse:

- HR ist grundsätzlich weiblich – bei den Fachkräften sind rund 75 Prozent weiblich. Allerdings nimmt der Frauenanteil mit steigenden Hierarchieebenen ab, unter den Bereichsleitern sind nur noch knapp ein Drittel Frauen.
- Der Gender Pay Gap ist real und immens.
- In Baden-Württemberg und Hessen verdienen die HRler am meisten, gefolgt von Bayern und Nordrhein-Westfalen.
- HRler mit einem Studienabschluss können deutlich höhere Gehälter realisieren als Personen mit Berufsausbildung.

Der Hays Gehaltsreport 2023 gibt Antwort auf viele Fragen. Er umfasst 31 Seiten und kann hier kostenlos heruntergeladen werden: <https://www.hays.de/personaldienstleistung-aktuell/studie/hays-studie-hr-gehaltsreport-2023>.

Hays bietet zudem einen kostenlosen Gehaltscheck zum Gehaltsvergleich an: <https://www.hays.de/gehaltsvergleich>.





Prof. Lebreuz erläutert, wie Pflegekräfte aus Ostafrika gewonnen werden können

Fabian Schoeller begeistert das Plenum

23. Augsburgs Personalertag am 29.06.2023 Fachkräftesicherung und Mitarbeiterbindung

23. Personalertag an der Hochschule Augsburg

Der inzwischen 23. Personalertag fand am 29. Juni als Kooperationsveranstaltung mit Prof. Dr. Christian Lebreuz von der Hochschule Koblenz statt. Das Thema „Fachkräftesicherung und Mitarbeiterbindung“ lockte mehr als 70 PersonalerInnen der Region, zumeist RecruiterInnen, BP, PersonalleiterInnen, aber auch Diversitybeauftragte und BeraterInnen an die Hochschule. Bereits das zeigt die Dringlichkeit des Themas - in Bayern liegt die Arbeitslosigkeit weit unter dem Bundesdurchschnitt, in manchen Regionen von Bayerisch-Schwaben liegt sie sogar bei unter zwei Prozent, man kann also von Vollbeschäftigung reden. Die Kehrseite ist, dass sich für viele Unternehmen der Fachkräftemangel zu einem allgemeinen Arbeitskräftemangel ausweitet.

Das Programm war sehr dicht und vielseitig – neben Mitarbeiterbindung statt (Quiet) Quitting (Professoren Lebreuz & Regnet) wurde das Ausbildungsverhalten von Firmen thematisiert. Prof. Dr. Gerner von der Ohm Hochschule Nürnberg erläuterte

seine Forschungsbefunde dazu und betonte den Einbruch des Ausbildungsangebots bei wirtschaftlichen Krisen. Daran schloss sich die Marketingsicht an: Wie und auf welchen Social Media Plattformen können potentielle BewerberInnen erreicht werden? Was sind Erfolgsfaktoren, was ist zu beachten und welche Ressourcen sind dafür einzuplanen? **Fabian Schoeller**, Creative Director / Art Director bei der Agentur SportBrain in Gersthofen zeigte viele Beispiele und gab viele konkrete Tipps, wie die digitale Sichtbarkeit erhöht werden kann.

Der Personalertag wurde abgerundet von zwei Praxisbeiträgen, der erste mit dem Fokus der Rekrutierung und Bindung von IT-Fachkräften bei diva-e (Referentin **Daniela Faber**, Senior Business Manager HR), der zweite zum Thema der Gewinnung und Qualifikation von Pflegefachkräften aus Ostafrika (**Prof. Dr. Lebreuz**), mit dem Ziel, das Programm auch zu skalieren, um den Pflegenotstand durch ausreichend qualifiziertes Personal nach-

haltig zu bekämpfen. Im Anschluss gab es zum einen Gelegenheit zur Diskussion mit den ReferentInnen, zum anderen berichteten verschiedene Teilnehmer von eigenen Best Practice Erfahrungen und betonten vor allem den Nutzen von Programmen „Mitarbeitende werben Mitarbeitende.“

Vielen Dank für diese gelungene Veranstaltung an die Vortragenden, den Kooperationspartner, die im Hintergrund unterstützenden KollegInnen und die vielen interessierten TeilnehmerInnen. Das Thema Fachkräftesicherung wird uns sicher noch weiter beschäftigen.

Die Vorträge sind verfügbar unter <https://cloud.hs-augsburg.de/s/k28W9TN-piz2qRGk>.

Studien zum Thema Arbeitgeberattraktivität – was erwarten die AbsolventInnen verschiedener Studiengänge? – sowie zur Fachkräftesicherung speziell im ländlichen Raum finden Sie unter: <https://www.hs-augsburg.de/Wirtschaft/Personalmanagement.html>.

Prof. Dr. Erika Regnet

Fachdidaktischer Austausch – Synergieforum Personalmanagement

Am 11. und 12. Mai trafen sich 15 ProfessorInnen und DozentInnen der Hochschulen Deggendorf, München, Nürnberg, Regensburg und Augsburg zum fachlichen Austausch. Der Fachdidaktische Arbeitskreis wird von den KollegInnen eigenverantwortlich organisiert und über BayZiel angeboten. Das Bayerische Zentrum für Innovative Lehre (BayZiel) ist eine gemeinsame Einrichtung der 17 staatlichen bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Technischen Hochschulen (HaWs/THs) mit den drei Geschäftsfeldern Qualifizierung und Didaktik, Lehr- und Lernforschung sowie Praxis und Transfer.

Wir freuen uns, dass wir diesmal an der Hochschule Augsburg Gastgeber sein konnten. Inhaltlich ging es insbesondere um neue Studiengänge, Angebote zur berufsbegleitenden Weiterbildung, das Lern- und Innovationslabor an der Hochschule Augsburg, die Erfahrungen mit ChatGPT, wahrgenommene Veränderungen in der Motivation der Studierenden in der Nachpandemiezeit und die hybride Lehre.

Mit großer Spannung erwartet wurde **Thomas Sattelberger**, bekannter Vordenker im HR-Bereich und langjährig erfahrener Personalvorstand in mehreren internationalen Unternehmen. Heute ist Thomas Sattelberger Business Angel, Beirat, Kolumnist, MINT-Aktivist, Ex-MdB,

Parlamentarischer Staatssekretär a.D. und der Politiker mit den meisten Likes auf TikTok. Es war eine anregende, auch kontroverse und nachdenklich machende Diskussion zum Thema „Zukünftige Herausforderungen und die Jobveränderungen im HR-Bereich“. Herr Sattelberger eröffnete die Diskussion mit z.T. sehr provokanten Thesen, u.a.:

- „Deutschland befindet sich auf einer Rutschbahn zum kranken Mann Europas“ (Brain Drain in die USA, Einbruch bei Patentanmeldungen u.v.m.). Ist HR nach 15 Jahren des Wohlergehens und Wachstums dem noch gewachsen?
- „Die ausschließliche Betonung von Work-Life-Balance ist verheerend für eine Leistungsgesellschaft.“
- „Die Personalwirtschaftslehre hat sich ent-ökonomisiert“ – Herr Sattelberger forderte dementsprechend eine neue Businessorientierung der Personalwirtschaft.
- Die große Gruppe der 2,5 Millionen An- und Ungelernten zwischen 20

und 32 Jahren muss qualifiziert und in den Arbeitsmarkt integriert werden. Aufgrund der demografischen Entwicklung fehlen Arbeitskräfte; einfache Tätigkeiten müssen deshalb automatisiert und digitalisiert werden, damit Arbeitskräfte für höher qualifizierte Tätigkeiten frei werden.

- „HR muss eine Innovationskultur betreiben.“ Wir stehen vor einem Strukturwandel hin zu einer digitalen Ökonomie.
- Um die Workforce zu transformieren, ist eine Renaissance der qualitativen Personalplanung nötig. HR muss den Wandel methodisch und mental begleiten.
- Unternehmen müssen resilient werden, um auch bei Einschlägen weiterarbeiten zu können.

Der nächste Erfahrungsaustausch wird am 6./7. Juni 2024 an der Hochschule München stattfinden. Anmeldung über <https://bayziel.de/>.

Prof. Dr. **Erika Regnet**

Thomas Sattelberger



Treffen mit den Lehrbeauftragten

Unsere Lehrbeauftragten verbringen viel Zeit mit den Studierenden, die KollegInnen sieht man dagegen, wenn überhaupt, nur mal zwischendurch in der Mensa oder am Flur. Besonders viele Lehrbeauftragte setzen wir in den Kursen zur Vermittlung von sozialen Kompetenzen ein.

Deshalb führten wir das in der Vor-Coronazeit bewährte Vernetzungstreffen fort, bei dem sich viele zum ersten Mal persönlich sahen. Belohnt wurden wir mit schönstem Wetter, als wir uns am 20.6. im Biergarten trafen. Vielen Dank für den anregenden Austausch!

Foto von rechts:
Celestine Krämer, Julie Zenner, Eva Lermer, Jürgen Schuster, Elisabeth Berchtold, Elisabeth Huber, Mahena Stief, Anita Hilpert



Firmenkontaktmesse Pyramid

Auf dem Gelände der Messe Augsburg fand am 17.5.2023 unsere seit vielen Jahren bewährte Firmenkontaktmesse statt – ein Jahr lang vorbereitet und organisiert von einer studentischen Projektgruppe und mit der tatkräftigen Unterstützung vom Kollegen **Prof. Dr. Klaus Kellner**.

Rund 250 Unternehmen nahmen teil und suchten das Gespräch mit den Studierenden – ein neuer Ausstellungsrekord.

Neben den klassischen Ständen hatten die Studierenden vieles weitere vorbereitet:

- Farbige Buttons für die verschiedenen Fakultäten, sodass Studierende wie Nachwuchs suchende Unternehmen leicht zueinander fanden
- Eine mehrere Meter lange Job Wall voller Stellenausschreibungen
- Die Möglichkeit, gleich professionelle Bewerbungsfotos machen zu lassen
- Kurzbewerbungsgespräche vor Ort im Format „Catch-it-if-you-can“
- Angebot eines Bewerbungstrainings
- Start-up Area



Die FirmenvertreterInnen freuten sich über den guten Besuch der Messe, die vielen Gespräche und die tolle Organisation.

Auch verschiedene KollegInnen der Fakultät nutzten den Tag zum Besuch der

Messe. Sie konnten viele AbsolventInnen begrüßen, die nun auf der Firmenseite die nächste Studierendengeneration über die Möglichkeit zum Berufseinstieg informierten.



Selbst gegen den Gender Pay Gap vorgehen

In der von Prof. Dr. Erika Regnet durchgeführten Studie „Arbeitgeberattraktivität 2021“ zeigte sich erneut eine relativ große Lücke in den Gehaltserwartungen der Studentinnen und Studenten der Fakultät Wirtschaft der Technischen Hochschule Augsburg (<https://www.hs-augsburg.de/HSA-transfer/Regionales-Service-Learning/Studie-zur-Arbeitgeberattraktivitaet.html>). So erwarten die Absolventinnen der Bachelorstudiengänge der Fakultät Wirtschaft im Schnitt jährlich ca. 5.000 EUR weniger Gehalt bei ihrem ersten Job im Vergleich zu den männlichen Absolventen der Bachelorstudiengänge. Die Absolventinnen der Masterstudiengänge erwarten ein etwa vergleichbares Einstiegsgehalt wie die männlichen Absolventen der Bachelorstudiengänge. Diese Ergebnisse wurden an der Fakultät Wirtschaft zum Anlass genommen, zum einen die Studentinnen der Fakultät Wirtschaft für dieses Thema zu sensibilisieren sowie einen Workshop zu Gehaltsverhandlungen explizit für Studentinnen anzubieten.

Die Fakultät Wirtschaft konnte Christian Stelzmüller (Global HR Business Partner, BSH Home Appliances Group) für die Leitung eines Workshops zu Gehaltsverhandlungen gewinnen. Herr Stelzmüller ist der Technischen Hochschule Augsburg bereits seit langem verbunden und kennt

das Thema Gehaltsverhandlungen aus langjähriger Praxiserfahrung. Im Rahmen des Workshops gab er den Studentinnen wertvolle Tipps in verschiedenste Richtungen zum Thema Gehaltsverhandlungen.

Herr Stelzmüller sprach zunächst mit den Studentinnen über die Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche und die ersten Gehaltsverhandlungen im Rahmen des Berufseinstiegs. Hierbei legte er den Studentinnen ans Herz, sich zunächst einmal bewusst zu werden, welche Themen einen beruflich am meisten interessieren und wo genau man die eigenen Stärken sieht. So kann es am besten gelingen, die persönlichen Stärken sowie die eigene Begeisterung für den Job im Bewerbungsgespräch zu vermitteln, was für den Berufseinstieg und die Verhandlung des Gehalts essentiell ist.

Herr Stelzmüller erklärte auch, dass beim Einstieg in den ersten Job die Verhandlungsmöglichkeiten bei kleineren Unternehmen etwas größer sind als bei traditionellen Großunternehmen, für die auf dieser Einstiegsstufe oft der Tarifvertrag ausschlaggebend ist. Wertvoll für Gehaltsverhandlungen können jedoch in jedem Fall auch bereits geknüpfte Kontakte zu Unternehmen in Form von z.B. Werkstudententätigkeiten oder Praktika sein. Darüber hinaus können auch Mög-

lichkeiten bestehen, Zusatzleistungen zu verhandeln, wie z.B. Umzugskosten oder Jahresticket des öffentlichen Nah- bzw. Fernverkehrs. Thema war auch, wie man am besten damit umgeht, wenn man in Gehaltsverhandlungen mit mehreren Unternehmen steckt und was hier die beste Strategie sein könnte, v.a. wenn verschiedene Jobangebote nicht zeitgleich vorliegen.

Die Studentinnen waren engagiert beim Workshop dabei und konnten alle ihre Fragen einbringen. So diskutierten die Teilnehmerinnen unter anderem über Strategien bei Gehaltsverhandlungen innerhalb eines Unternehmens und welche Rolle beispielsweise auch Zielvereinbarungen bei der Festsetzung der jährlichen Bonuszahlung spielen können. Thema war aber auch, wie man strategisch in Gehaltsverhandlungen vorgeht, wenn man das Unternehmen wechseln möchte.

Workshops zu Gehaltsverhandlungen sollen in Zukunft einmal pro Semester angeboten werden, damit möglichst alle interessierten Studentinnen die Möglichkeit erhalten, sich näher mit diesem Thema auseinanderzusetzen und sich gut auf Gehaltsverhandlungen vorzubereiten.

Prof. Dr. Maria Lehner, Frauenbeauftragte der Fakultät für Wirtschaft

Wirtschaftspsychologin Eva Lerner an die Technische Hochschule Augsburg berufen



Seit September 2022 ist Frau **Prof. Dr. habil. Eva Lerner** als Forschungsprofessorin im von der Hightech-Agenda Bayern geförderten Studiengang Wirtschaftspsychologie an der Technischen Hochschule Augsburg tätig. Ihre Schwerpunkte liegen in den Bereichen Organisationspsychologie und soziale Kompetenzen. Zu ihren Forschungsinhalten gehören Veränderungsprozesse von Organisationen angesichts von Herausforderungen wie Digitalisierung, Globalisierung, Nachhaltigkeit und New Work. Ferner forscht sie in den Bereichen Risiko, Entscheidungen, Positive Psychologie und Diversität. Eva Lerner ist Autorin verschiedener wissenschaftlicher Artikel und Fachbücher ([Link zu Publikationen](#)).

Nach ihrem Doppelstudium der Soziologie (LMU München) und Psychologie (Universität Salzburg) promovierte Eva Lerner als Promotionsstipendiatin der Münchener Rückversicherungsgesellschaft in Psychologie an der LMU Mün-

chen und habilitierte ebenfalls in Psychologie an der LMU München. Anschließend war sie als Professorin für Wirtschaftspsychologie an verschiedenen Hochschulen in Österreich und Deutschland tätig. Vor ihrem Wechsel an die Technische Hochschule Augsburg hatte Frau Prof. Lerner eine Forschungsprofessur („Future Skills in New Work Contexts“) an der Hochschule Ansbach inne.

Parallel zu ihrer Tätigkeit in Augsburg leitet sie am Center for Leadership and People Management der LMU München das von der Volkswagen Stiftung geförderte Forschungsprojekt „Human-AI-Interaction in Healthcare“ (www.clinaid-lab.com). Gemeinsam mit Forschungskooperationspartner:innen am Massachusetts Institute of Technology in Cambridge und an der Universität von Toronto untersucht Eva Lerner die Interaktion zwischen Menschen (z. B. Ärzt:innen oder Mitarbeitenden im Personalwesen) und künstlicher Intelligenz.

Prof. Dr. Peter Cocron, Arbeitspsychologie



zunächst nach Potsdam, später dann nach Regensburg und für ein Auslandsjahr nach Boulder, Colorado (USA). In Regensburg kam ich zum ersten Mal mit den Themen Mensch-Maschine-Interaktion und Ingenieurpsychologie in Kontakt und war dabei schnell fasziniert von der Anwendungsnähe und der Zusammenarbeit verschiedener fachlicher Disziplinen in diesen Bereichen. Als Doktorand und später als Postdoktorand und Arbeitsgruppenleiter arbeitete ich an der TU Chemnitz in verschiedenen nationalen und internationalen Forschungsprojekten zum Thema Elektromobilität und gab Lehrveranstaltungen u.a. in den Bereichen Arbeitspsychologie und experimenteller Forschung.

Fokus meiner Forschungstätigkeit war stets, wie man technische Systeme so gestalten kann, dass möglichst geringe Barrieren für die Nutzung bestehen und durch nutzerzentrierte Gestaltung größtmögliche Akzeptanz gefördert wird. Aber wie lassen sich psychologische Prinzipien konkret auf technische Systeme übertragen? Was bedeutet das dann für die technische Umsetzung in der Entwicklung? Solche Fragen beschäftigten mich verstärkt nach meinem Wechsel zur

Bertrandt AG, einem weltweit tätigen Ingenieurdienstleister. Als Teamleiter für den Bereich Human Machine Interface und User Experience und später zusätzlich als Teamleiter für den Bereich Infotainment Systems lernte ich, wie sich Forschung und Entwicklung idealerweise ergänzen. Dabei stärkte sich mein Bewusstsein, dass gerade die anwendungsnahen Erkenntnisse und die Methoden der Psychologie in den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen (z.B. Personal, Marketing, aber auch technische Entwicklung und Datenanalyse) sehr gefragt und nützlich sind.

Mein Ziel ist es, diesen Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis im Bereich der Arbeits- und Ingenieurpsychologie an der Technischen Hochschule Augsburg zu etablieren. Dazu gebe ich einerseits Lehrveranstaltungen zur Arbeits- und Ingenieurpsychologie sowie zu Methoden und praktischen Aspekten der Führung von Mitarbeitenden. Andererseits freue ich mich über Impulse und Ideen von Akteuren aus der näheren und auch weiteren Umgebung. Kontaktieren Sie mich gern bei Fragen sowie Ideen für Austausch, Abschlussarbeiten oder (Forschungs-) Projekte: peter.cocron@hs-augsburg.de

An die Hochschule Augsburg bin ich im September 2022 gekommen und habe dort die Professur für Arbeitspsychologie übernommen. Doch wie kam das? Das Studium der Psychologie führte mich

Best Ager und ihr berufliches Umfeld

» Im Sommersemester 2023 führten 15 Studierende der Fakultät Wirtschaft unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Erika Regnet zum bereits dritten Mal seit 2015 eine Befragung der sogenannten Best Ager durch. Zielgruppe sind also Fach- und Führungskräfte von 50 – 65 Jahren, die Befragung richtet sich an 30- bis 65-Jährige, um Vergleiche vornehmen zu können.

Inhaltlich geht es insbesondere um die Arbeitssituation, den Gesundheitszustand, berufliche Perspektiven und die generationenübergreifende Zusammenarbeit. Die Onlinebefragung fand in Kooperation mit der borisgloger consulting GmbH statt und verzeichnete zum Zeitpunkt unserer Auswertung eine Teilnahmequote von 458 Fach- und Führungskräften, womit wir als Zwischenstand durchaus zufrieden sein konnten. Unter den Befragten befinden sich:

- 80 Vorstände, Geschäfts- und BereichsleiterInnen,
- 88 AbteilungsleiterInnen
- 136 Projekt- und GruppenleiterInnen sowie Spezialisten in der Fachkarriere
- 104 Fachkräfte ohne Führungsverantwortung
- 50 Selbstständige.

Der Frauenanteil unter den Befragten ohne Führungsverantwortung beträgt hierbei 74,5 Prozent. Außerdem stach heraus, dass lediglich ein Fünftel der Selbstständigen männlich ist. Dies ist aber vor allem auf den deutlich größeren Anteil an weiblichen Befragten von 65,7

Prozent zurückzuführen und damit nicht repräsentativ. Warum haben sich Männer weniger an der Befragung beteiligt? Sind Frauen hier kooperativer?

Das Alter der TeilnehmerInnen erstreckt sich von unter 30 Jahren (4,8 Prozent) in Schritten von 5 Jahren bis zu 60 Jahre und aufwärts (14 Prozent). Die Altersgruppen bilden für viele Fragen die Basis für Vergleiche.

Die meisten TeilnehmerInnen sind tätig in den Bereichen Dienstleistung (27,3 Prozent) und der Industrie (25,8 Prozent). Weitere Auswahlmöglichkeiten waren Handel, Öffentlicher Dienst, Non-Profit-Organisation, Handwerk und sonstiges, wobei das Handwerk mit 1,3 Prozent äußerst gering beteiligt war.

Einige Ergebnisse möchten wir im Folgenden darstellen.

Zufriedenheit, berufliche Ziele und Weiterempfehlung

In allen Leitungspositionen lässt sich eine durchweg positive Arbeitszufriedenheit feststellen, jedoch sind die Selbstständigen am zufriedensten. Beleuchtet man das Interesse an beruflichen Veränderungen und die damit verbundene Einschätzung der Realisierungschance, ist ein signifikanter Zusammenhang zum Alter erkennbar: Die Realisierungschancen werden mit zunehmendem Alter geringer bewertet, doch auch das Interesse an Veränderungen nimmt etwas ab.

66,2 Prozent würden ihren Arbeitgeber weiterempfehlen, 10,3 Prozent der Befrag-

ten machen dies nicht. Unschlüssig sind bei dieser Frage 23,5 Prozent.

Zusammenarbeit zwischen den Generationen

Die TeilnehmerInnen über 50 Jahre nehmen die unter 35-Jährigen als besonders kommunikative, motivierte, aber auch anspruchsvolle KollegInnen wahr. In den Bereichen Risikobereitschaft und Ehrgeiz geben sie lediglich einen durchschnittlichen Wert. Demgegenüber sieht die jüngere Generation die über 50-Jährigen als kollegial und sehr zuverlässig. Andererseits aber auch als beharrend und unflexibel. Insgesamt fällt auf, dass vor allem die jüngere Generation die älteren KollegInnen kritisch sieht.

New Work und aktuelle Trends

Zudem wurden Arbeitstrends wie digitales Arbeiten und die Entgrenzung von Arbeit und Freizeit bewertet. Besonders interessant ist, dass 49,2 Prozent der über 60-Jährigen digitales Arbeiten als sehr positiv bewerten und als einzige Altersgruppe von einer sehr schlechten Bewertung absehen. Unabhängig vom Alter wird die Entgrenzung von Arbeit und Freizeit bestenfalls ambivalent, zumeist aber als schlecht bis sehr schlecht angesehen (61,7 Prozent).

Arbeitsbelastung und Gesundheit

Die Befragten haben ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit auf einer Skala von „völlig arbeitsunfähig“ (1) bis „derzeit beste Arbeitsfähigkeit“ (10) bewertet. Dabei schätzen 60,7 Prozent ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit mit mindestens „8“ ein. Je höher die eingeschätzte Arbeitsfähigkeit liegt, desto wahrscheinlicher ist eine Ausübung der aktuellen Tätigkeit auch in den nächsten Jahren und desto geringer ist die Gefahr von Burn-out.

Das Gesundheitsverhalten im Hinblick auf gesunde Ernährung, Sport, geistiges Training, Work-Life-Balance, Nutzung von Apps, Fitnessuhren und Gesundheitsförderungsprogrammen des Unternehmens hat sich im Vergleich mit den Ergebnissen aus 2015 durchgehend leicht verbessert. Dem Großteil der Befragten ist ein gesunder Lebensstil wichtig. Die Maßnahmen dazu lassen sich aber weiter ausbauen. >

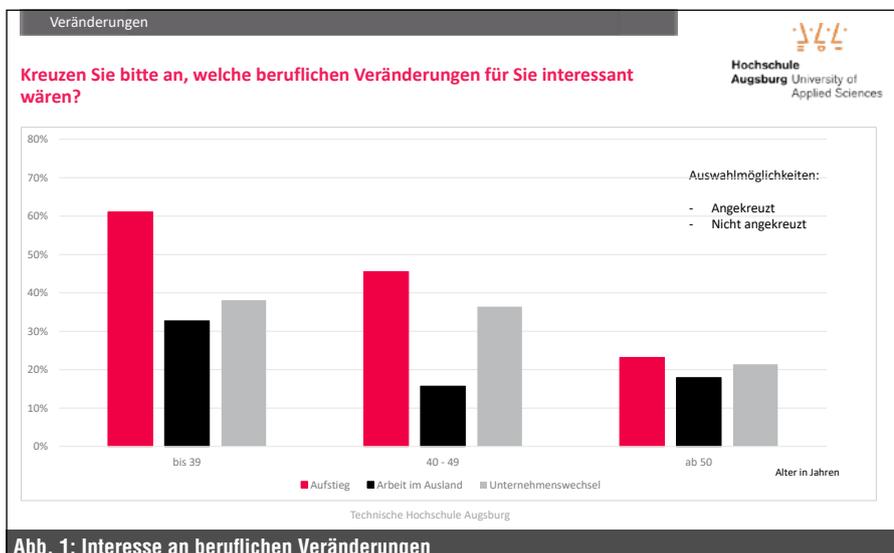


Abb. 1: Interesse an beruflichen Veränderungen

> Arbeitszeiten und Überstunden gehen zurück

Während in der unteren und mittleren Leitungsebene jeweils etwa 40 Prozent zwischen 40 und 44 Stunden wöchentlich arbeiten, beträgt die Arbeitszeit von 43,8 Prozent der Befragten in der oberen Leitungsebene sogar 50+ Stunden. Im Gegensatz dazu arbeitet ein Drittel der Selbstständigen weniger als 35 Stunden in der Woche. Verglichen mit der Studie aus 2015 sticht heraus, dass der Anteil der Personen, welche wöchentlich mehr als 50 Stunden arbeiten, um die Hälfte zurückgegangen ist, konkret von 31,2 Prozent auf 15,6 Prozent.

Mobiles Arbeiten

Im Durchschnitt arbeiten die Befragten 2,5 Tage die Woche remote, wobei auffällt, dass dieser Wert mit zunehmender Führungsverantwortung abnimmt. Demgegenüber stehen vier Tage remote Arbeit bei den Selbstständigen. Die gegenwärtige Diskussion über die Einführung einer Vier-Tage-Woche spiegelte sich auch in der Befragung wider. Auffällig war hierbei, dass die Attraktivität für Mitarbeitende in allen Leitungsebenen sehr hoch eingeschätzt wird. Grundsätzlich wird die Realisierbarkeit der Vier-Tage-Woche von den Selbstständigen am höchsten eingeschätzt. Es bestehen keine signifikanten Unterschiede bei den Altersgruppen und Geschlechtern hinsichtlich der Bewertung der Einführung einer Vier-Tage-Woche.

Prägnante Aussagen

„Go digital - never stop exploring - 4 days are more effective than 5.“

Männlich, 45 – 49 Jahre

„Work-Life-Balance wird wichtiger. Ohne Familie lässt sich das vereinbaren, mit Kindern ist das aktuelle Arbeitsvolumen nicht zu managen.“

Männlich, 30 – 34 Jahre

„Ich habe bereits gekündigt mangels Weiterkommen.“

Weiblich, 40 – 44 Jahre

„Nach schwerer depressiver Episode weiterhin Arbeit an der Veränderung von '50-Stunden-Woche zur 35-Stunden-Woche' im gleichen Job“

Weiblich, unter 30 Jahre

Abschlusspräsentation am 07.07.2023

Am Freitag, den 7. Juli, durften wir nach monatelanger Teamarbeit unseren Kooperationspartnern die Ergebnisse unserer Auswertungen präsentieren. Um auch noch im Nachgang auf das Thema Arbeitnehmerzufriedenheit aufmerksam zu machen und die Werbetrommel für das Projekt „Best Ager“ zu rühren, entschied sich jedes Team dazu, ein kurzes Video über die jeweiligen Erkenntnisse zu produzieren. Nachdem die Kurzfilme vorgespielt wurden, konnten wir uns in einer anschließenden Diskussion über die Ergebnisse austauschen und Empfehlungen für Arbeitgeber erörtern. Besonders das

Thema Arbeitspensum in Verbindung mit einer Vier-Tage-Woche und einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung wurde hierbei ausführlich besprochen.

Die Studie wird noch bis zum 10.08.2023 fortgesetzt. Nehmen Sie gerne noch an der Befragung teil: <https://www.soscisurvey.de/bestager2023/>

Die Ergebnispräsentation, wie auch die Videos finden Sie ab September hier: <https://www.hs-augsburg.de/Wirtschaft/Personalmanagement.html> <<

Anna Gerhauser, Moritz Göbel, Andrik Hardt, Anna Lang, Julius Pfirrmann

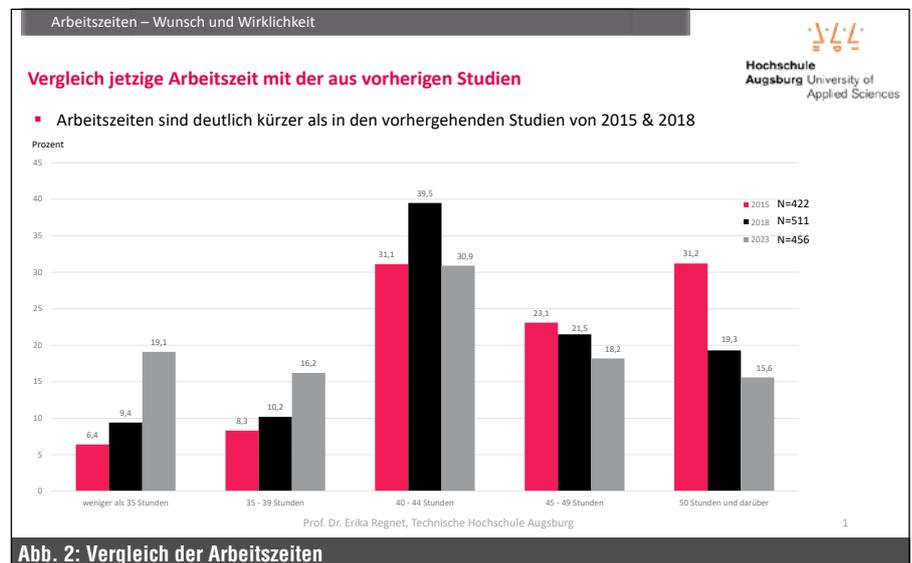


Abb. 2: Vergleich der Arbeitszeiten



Foto: Ein Teil der Projektgruppe unterwegs in Augsburg

Im Rahmen ihrer Bachelorarbeit zum Thema „Personalgewinnung goes digital – Anforderungen an eine positive Candidate Journey“ befragte Lisa-Marie Renner 149 Studierende.

Die Abbildung veranschaulicht die zentralen Ergebnisse. Offensichtlich ist, dass persönliche Kontakte für eine positive Candidate Experience erwartet werden. Selbst junge Menschen stehen einem

hoch digitalisierten Bewerbungsprozess und dem Einsatz von KI skeptisch gegenüber.

Digitalisierung & Roboter/Maschine statt HR? – Befragung 2022



- Ein rein digitaler Bewerbungsprozess wäre für 61 % negativ; 14 % würden abbrechen, wenn alle Gespräche online verlaufen
- Bewerbungsstand soll digital nachvollziehbar sein (90 %)
- Registrierungen werden aber als lästig empfunden
- 52 % wollen nur dann auf **sozialen Netzwerken** angesprochen werden, wenn sie selbst sich auf öffnen schalten (open to jobs)
- 83 % wollen Fragen mit RecruiterIn klären, nur 5 % glauben, ein **Chatbot** wäre genauso gut wie ein Mensch
- 6 % würden sich nicht bewerben, wenn **Anschreiben** gefordert wird
- **Videobewerbung** führt zu mehr Vorurteilen, meinen 63 %
- 30 % würden abbrechen, wenn ein **Bewerbungsvideo** gefordert wird; 35 % wenn eine **Sprachbewerbung** gefordert ist
- 38 % würden abbrechen, wenn **KI** entscheidet; 6 % vertrauen auf KI, 2 % glauben, dass KI bessere Entscheidungen trifft als Menschen
- 81 % wollen **Absage** von einem Menschen erhalten

Prof. Dr. Erika Regnet, Hochschule Augsburg

1

Bachelor- und Masterarbeiten im HR-Bereich

Die Bachelor- und Masterabschlussarbeiten werden üblicherweise empirisch, zumeist in Zusammenarbeit mit Unternehmen bearbeitet. U.a. folgende Themen werden zu HR-Themen aktuell bearbeitet bzw. wurden im laufenden Semester abgeschlossen:

- Kommunikationsdefizite aufgrund von Fernarbeit – Eine Analyse der sich abzeichnenden Kommunikationsdefizite und das Metaverse als ein potenzieller Lösungsansatz
- Auswirkungen des Homeoffice auf Führungskräfte, Mitarbeitende und Unternehmen
- Kommunikation von Diversity und Inklusion – Eine Handlungsempfehlung für die interne Kommunikation bei XXX
- Einführung einer leistungs- und ergebnisorientierten Vergütung
- To lead or not to lead – Attraktivität von Führung im technischen Umfeld
- Führungspositionen im Wandel – Rahmenbedingungen für attraktive und zukunftsfähige Führungspositionen
- Erfolgreiche Führung in der Hotellerie im Kontext einer sich wandelnden Arbeitswelt
- Mitarbeiterbindung von verschiedenen Generationen
- Recruiting-Marketing – Berufliche Anforderungen der Generation Z
- Die Integration von People Analytics in das Kompetenzmanagement
- Künstliche Intelligenz in der Personalentwicklung
- Mentale Gesundheit am Arbeitsplatz

Wir freuen uns über geeignete Themen und Aufgabenstellungen. Sprechen Sie uns an oder schicken Sie uns eine kurze Beschreibung. Wir vermitteln dann gerne engagierte Studierende.

Prof. Dr. Erika Regnet



INNOVATION ERLEBEN

Technologietransfer-Kongress 2023

Handwerkskammer für Schwaben | 11. Mai 2023

Technologietransferkongress 2023

» Ende Mai dieses Jahres besuchten Prof. Dr. Sarah Hatfield und Katharina Buschmeyer (M.Sc.) von der Technischen Hochschule Augsburg (THA) den Technologietransfer-Kongress der Stadt, der unter dem Motto „Innovation erleben“ stand. Hier berichteten die Keynote-Speaker:innen Martin Ertl, Bereichsleiter Innovation and Portfolio Management bei Knorr-Bremse Systeme für Schienenfahrzeuge GmbH, und Ramona Meinzer, Geschäftsführende Gesellschafterin der AUMÜLLER AUMATIC GmbH, vor rund 250 Besucher:innen über Hemmnisse und Erfolgsfaktoren für die nachhaltige Einführung von Innovationen – insbesondere neuer Technologien wie Künstliche Intelligenz (KI) – aus ihrer beruflichen Praxis. Ihre geschilderten Erfahrungen spiegeln die Erkenntnisse der wissenschaftlichen Forschung wider. Diese besagen, dass in Technologietransferprojekten nicht nur technische Herausforderungen, sondern vor allem organisatorische Fehler eine zentrale Hürde darstellen. Ein Mangel an Kommunikation über anstehende Veränderungen wird hierbei als besonders problematisch betrachtet. Darüber hinaus zeigt eine aktuelle Studie von Westenberger et al. (2022), dass besonders häufig eine unangemessene Systemgestaltung zum Projektscheitern führt, da betroffene

Mitarbeiter:innen Anwendungen oftmals als wenig nützlich oder gebrauchstauglich empfinden und somit ablehnen. Es ist daher unerlässlich, sich stets bewusst zu machen, dass diese mit ihrem Handeln letztendlich über den Erfolg eines Technologieimplementierungsprojektes entscheiden.

Vor diesem Hintergrund plädierten die beiden Wissenschaftlerinnen Hatfield und Buschmeyer der THA bei ihrem Vortrag auf dem Kongress dafür, bei der Entwicklung und Einführung neuer Technologien den menschenzentrierten Gestaltungsansatz zu verfolgen. Dieser Ansatz, der seit 2019 von der Internationalen Organisation für Normung (ISO) empfohlen wird, legt bei der Entwicklung und Einführung neuer Technologien gezielt den Fokus auf die Bedürfnisse und Anforderungen der zukünftigen System-Nutzer:innen und berücksichtigt Erkenntnisse aus den Bereichen der Arbeitswissenschaft/Ergonomie und Gebrauchstauglichkeit. So sollen die Effektivität, Effizienz, Benutzerzufriedenheit, Zugänglichkeit und Nachhaltigkeit von Systemen verbessert und negative Auswirkungen zum Beispiel auf die menschliche Gesundheit und Leistung vermieden werden. Um dieses Ziel zu erreichen, empfiehlt die ISO-Norm Unternehmen konkret, bei der Entwicklung

und Einführung von neuen Technologien folgenden vierstufigen Prozess zu durchlaufen:

- 1 | Verstehen und Beschreiben des Nutzungskontexts
- 2 | Spezifizieren der Nutzeranforderungen
- 3 | Entwickeln von Designlösungen und
- 4 | Evaluieren der Designlösungen.

Welche spezifischen Methoden in diesem Kontext in der Praxis angewendet werden können und sollten, präsentierten Prof. Sarah Hatfield und Katharina Buschmeyer in ihrem Vortrag. Dieser basierte auf den Erkenntnissen, welche die beiden Wissenschaftlerinnen im aktuell laufenden Forschungsprojekt AIXPERIMENTATIONLAB gewonnen haben. In ihrem Beitrag teilten sie neben den Best Practices auch allgemeine Lessons Learned aus dem Forschungsprojekt und betonten die Bedeutung einer umfassenden Evaluation in KI-Implementierungsprojekten. Dabei wiesen sie darauf hin, dass es wichtig ist, sowohl beabsichtigte Effekte als auch mögliche unbeabsichtigte Nebeneffekte auf die Nutzer:innen zu berücksichtigen. Sie bezogen sich dabei auf aktuelle Studien (wie beispielsweise die von Mayer et al., 2020), die aufzeigen, dass die Einführung von KI-basierten >



Prof. Dr. Sarah Hatfield (Mitte) und Katharina Buschmeyer beim Kongress

> Systemen oft auch zu unerwünschten Effekten, wie etwa einem wahrgenommenen Kompetenz- und Reputationsverlust bei den betroffenen Mitarbeiter:innen führt. Diese wirken sich wiederum negativ auf das Arbeitsengagement und die Arbeitszufriedenheit aus. Um angemessene Maßnahmen in solchen Fällen ableiten zu können, ist ein genaues Verständnis der Auswirkungen der Systemeinführung auf die Arbeitssituation und die Nutzer:innen erforderlich. Aktuell fehlen jedoch praktikable Bewertungsinstrumente, die diese ganzheitliche Perspektive berücksichtigen. Das Forschungsteam von Prof. Hatfield hat daher im AIXPERIMENTATIONLAB unter anderem das Ziel, diese Lücke zu schließen, indem ein ökonomisches Fragebogeninstrument entwickelt und validiert wurde, das sowohl zentrale Eigenschaften eines KI-basierten Systems

als auch die Charakteristika der entsprechenden Arbeitssituation erfasst und somit einen ganzheitlichen Bewertungsrahmen bietet. Dieses Evaluationsinstrument wird Teil eines Transformationsleitfadens sein, der nach Abschluss des Forschungsprojektes veröffentlicht wird und Unternehmen, insbesondere KMU, konkrete Handlungsempfehlungen für die Einführung von Systemen gibt, die auf KI-Methoden basieren.

Weitere Informationen zum Projekt sind auf der Homepage der THA zu finden: <https://www.hs-augsburg.de/Wirtschaft/AIXPERIMENTATIONlab.html> sowie Video Teaser zum [Vortrag](#).

Wenn Sie sich für ein gefördertes Kooperationsprojekt interessieren, welches Ihnen behilflich sein soll bei der nutzerorientierten Entwicklung Ihrer KI oder der Evaluation dessen, wenden Sie sich gerne

an [Prof. Dr. Sarah Hatfield](#), die Ihnen hierzu gerne weitere Informationen gibt und Ansatzpunkte zur Zusammenarbeit.

Literatur:

- **Mayer, A.-S., Strich, F. & Fiedler, M.** (2020). *Unintended Consequences of Introducing AI Systems for Decision Making*. *MIS Quarterly Executive*, 239–257. <https://doi.org/10.17705/2msqe.00036>.
- **Westenberger, J., Schuler, K. & Schlegel, D.** (2022). *Failure of AI projects: Understanding the critical factors*. *Procedia Computer Science*, 196, 69–76. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.11.074>. <<

Prof. Dr. **Sarah Hatfield** und **Katharina Buschmeyer** (M.Sc.)





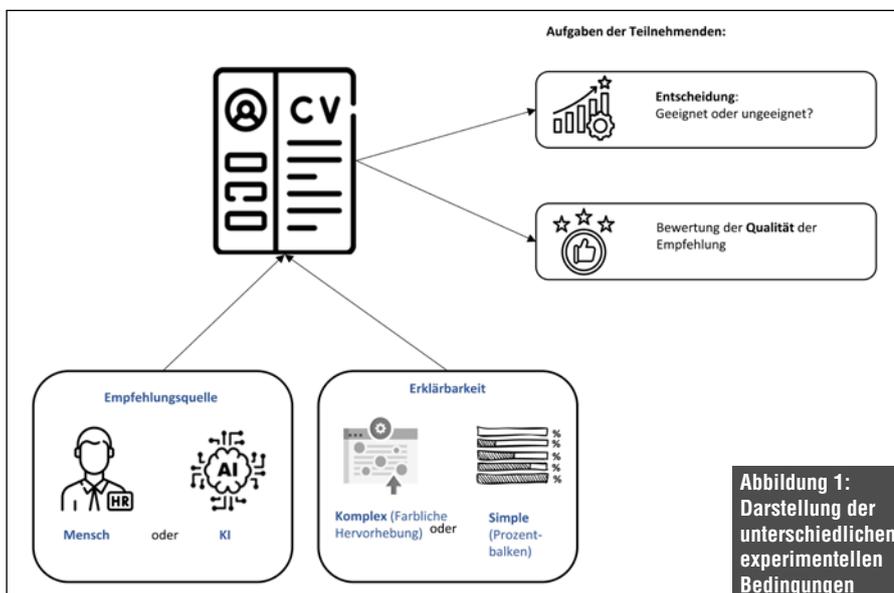
Die Macht der Empfehlungen: Herausforderungen und Chancen von künstlicher Intelligenz in der Personalauswahl

» Bereits heute werden Entscheidungen in unterschiedlichen Bereichen durch den Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) unterstützt. Auch im Bereich der Personalauswahl werden vermehrt KI-basierte Entscheidungsunterstützungssysteme eingesetzt. Die Anwendungsfälle von KI-Systemen erstrecken sich dabei von Einstellungsinterviews hin zum Screening von Lebensläufen. Zu den Versprechungen des Einsatzes von KI-basierten Entscheidungsunterstützungssystemen gehören eine effizientere Datenverarbeitung oder die Übernahme von repetitiven und zeitaufwendigen Aufgaben. Bei sicherer

und richtiger Implementierung dieser KI-Systeme kann sich der Einsatz positiv auf die Leistung eines Unternehmens auswirken. Einer sicheren Implementierung geht jedoch auch ein tiefgreifendes Verständnis über die Interaktion zwischen Mensch und System voraus.

Doch wie interagieren Menschen mit KI-Systemen bei Entscheidungen? Dieser Frage gingen wir zusammen mit Kolleg*innen in einer Reihe kürzlich durchgeführter Studien (<https://osf.io/349xe/>) nach. Deren zentrale Ergebnisse und praktische Implikationen werden im Folgenden beschrieben.

Das Ziel der Untersuchung lag darin, in Erfahrung zu bringen, wie Menschen mit KI-generierten Empfehlungen in einem Personalauswahlprozess, genauer gesagt dem Lebenslauf-Screening, umgehen. Dabei wurden fünf Experimente mit insgesamt 1.403 Teilnehmenden (Studierende und Mitarbeitende im Personalwesen) durchgeführt. Die Teilnehmenden bewerteten dabei die Eignung unterschiedlicher Bewerber*innen für eine ausgeschriebene Stelle anhand der Lebensläufe und vorgegebener Kriterien (z. B. Ausbildungslevel und Arbeitserfahrung). Zusätzlich zu den Lebensläufen wurden den Teilnehmenden teilweise Empfehlungen hinsichtlich der Eignung präsentiert. In zwei der fünf Experimenten wurde dabei die Quelle der Empfehlung variiert: Sie bekamen entweder Empfehlungen eines Menschen (Kolleg*in) oder eines KI-Systems (siehe Abbildung 1). Durch diese Unterscheidung haben wir uns angeschaut, ob Empfehlungen von Menschen oder von KI-Systemen unterschiedlich angenommen werden. In den anderen drei Experimenten wurde der Grad der Erklärbarkeit der KI-Empfehlungen variiert. Mit Erklärbarkeit ist hier gemeint, dass die Arbeitsweise bzw. die Gründe hinter der Empfehlung des KI-Systems aufgezeigt werden. Das Ziel dieser Experimente war es, in Erfahrung zu bringen, ob eine höhere Erklärbarkeit der Empfehlungen zu besseren Ent- >



› scheidungen führt. Dabei wurde die Arbeitsweise des KI-Systems entweder mit einer komplexen, dafür aber umfassenderen Methode oder mit einer simpleren, aber auch weniger informationsreichen Methode erklärt. In der komplexeren Bedingung wurden die für die Entscheidung relevanten Wörter und Textbausteine je nach ihrer Wichtigkeit farblich hervorgehoben. In der simpleren Bedingung wurde das Vorliegen jedes Einstellungskriteriums visuell mit Prozentbalken dargestellt (siehe Abbildung 1). In allen Experimenten wurden den Teilnehmenden korrekte und inkorrekte Empfehlungen der zu beurteilenden 16 Lebensläufe präsentiert. Das Ziel der Untersuchungen war es demnach herauszufinden, inwiefern die Quelle (Mensch oder KI), die Korrektheit und die Erklärbarkeit der Empfehlungen die Aufgabenleistung der Teilnehmenden und die wahrgenommene Qualität der Empfehlung beeinflussten.

Aus den Ergebnissen lassen sich drei zentrale Schlüsse ziehen.

- 1 | *Die Korrektheit der Empfehlungen spielt eine entscheidende Rolle:* Einerseits verbesserte sich die Leistung der Teilnehmenden, d.h. die Anzahl der richtigen Entscheidungen, bei korrekten Empfehlungen leicht im Vergleich zu den Werten der Personen, die keine Empfehlungen erhalten haben. Andererseits war die Leistung bei inkorrekten Empfehlungen durchweg deutlich schlechter als bei Personen, die keine Empfehlungen erhielten. Die inkorrekten Empfehlungen wurden im Durchschnitt dennoch als qualitativ schlechter bewertet. Aus psychologischer Sicht kann das Ergebnis möglicherweise dadurch erklärt werden, dass die Empfehlungen als Ankerpunkt für die eigenen Entscheidungen dienten. Dadurch könnten Empfehlungen angenommen worden sein, ohne dass mögliche widersprüchliche Informationen wie offensichtlich falsche Empfehlungen der KI bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt wurden.
- 2 | *Erklärungen zu den Empfehlungen führen nicht zu einer Verbesserung der Leistung:* In der Studie wurde außerdem untersucht, ob erklärbare Empfehlungen die Leistung der Teilnehmenden verbessern. Keine der Optionen, die Arbeitsweise des

KI-Systems durch Erklärungen verständlicher zu machen, führte zu einer Verbesserung der Gesamtleistung. Erklärungen hatten jedoch einen positiven Effekt auf die wahrgenommene Qualität der KI-generierten Empfehlung, allerdings waren diese Effekte sehr schwach.

- 3 | *Keine wesentlichen Unterschiede zwischen den menschlichen und KI-Empfehlungen:* Die Teilnehmenden zeigten teils eine bessere Leistung nach menschlichen Empfehlungen im Vergleich zu Empfehlungen des KI-Systems. Diese Tendenz zeigte sich jedoch nur in einem Experiment. Für die Entscheidungen der Teilnehmenden machte es demnach keinen großen Unterschied, ob die Empfehlungen von einem Menschen oder einem KI-System stammen.

Die Untersuchung zeigte also, dass unabhängig von der Art der Empfehlung Menschen dazu neigen, Empfehlungen zu folgen.

Dies führt nun zu der Frage, wie man verhindern kann, dass Menschen sich zu sehr auf fehlerhafte KI-Empfehlungen verlassen, insbesondere bei kritischen Aufgaben wie der Personalauswahl. Grundsätzlich gibt es drei wichtige Schlussfolgerungen für Praktiker*innen, die in diesem Zusammenhang aus den Ergebnissen der vorliegenden Studie gezogen werden können:

- 1 | *Vertrauen ist gut, Reflexion ist besser:* Um übermäßiges Vertrauen in (fehlerhafte) KI-Empfehlungen zu vermeiden, ist es wichtig, dass Anwender*innen der Technologie deren Empfehlungen nicht blind akzeptieren. Stattdessen sollten sie die Empfehlungen von KI-Systemen hinterfragen und als Anhaltspunkt für eigenständige Reflexion sehen. Dies ist insbesondere bei kritischen Aufgaben wie der Personalauswahl von großer Bedeutung. Fehlerhafte Personalentscheidungen können negative Folgen für beide Seiten haben: Für Unternehmen könnten dadurch z.B. zusätzliche Ausgaben entstehen und Bewerber*innen könnten unter negativen Konsequenzen wie geringer Arbeitszufriedenheit leiden.
- 2 | *Die Qualität der Algorithmen ist entscheidend für deren Erfolg:* Unsere Untersuchungen zeigen,

dass die Korrektheit der KI-Systeme ein entscheidender Faktor für den erfolgreichen Einsatz von KI-basierten Entscheidungsunterstützungssystemen ist. Vor dem Hintergrund, dass kein technisches System komplett fehlerfrei ist, ist es von großer Bedeutung sicherzustellen, dass es so genau wie möglich ist, um das Risiko von fehlerhaften Empfehlungen zu minimieren.

- 3 | *Regulierungen und Standards als Grundbaustein für eine sichere Implementierung:* Die schlechtere Leistung nach inkorrekten Empfehlungen auf Entscheidungen in der vorliegenden Studie zeigt, dass neben hohen Qualitätsstandards eine Sicherung dieser durch Regulierungen für KI-Systeme in der Personalauswahl von großer Bedeutung ist. In der EU gibt es derzeit noch keine spezifischen Vorschriften für KI-Systeme in der Personalauswahl. Es ist jedoch anzumerken, dass die EU-Kommission derzeit den sogenannten „AI Act“ entwickelt, der voraussichtlich ab 2024 in Kraft treten wird. Dieser Gesetzesentwurf führt Regeln ein, die KI-Systeme für eine Marktzulassung erfüllen müssen. KI-Systeme in der Personalauswahl werden dabei als hochriskant eingestuft und unterliegen damit den strengsten Regulierungen. Bevor diese Standards jedoch einheitlich gültig werden, ist ein reflektierter und verantwortungsvoller Einsatz von KI-Systemen zur Sicherung der Qualität und Vorbeugung von Fehlentscheidungen unabdingbar.

Die Präsentation von KI-Empfehlungen beeinflusst die Entscheidungen von Menschen in Personalauswahlprozessen – sowohl in positiver Weise, wenn die Empfehlungen korrekt sind, als auch in negativer Weise, wenn die Empfehlungen inkorrekt sind. Angesichts des stetig wachsenden Interesses um künstliche Intelligenz ist es wichtig, sich sowohl der Potenziale als auch der Risiken solcher Systeme bewusst zu werden, sodass der angestrebte Nutzen zum Tragen kommen kann. ‹

Julia Cecil (julia.cecil@psy.lmu.de),
Susanne Gaube (susanne.gaube@psy.lmu.de),
Eva Lermer (eva.lermer@hs-augsburg.de)

Gespräch mit Prof. Dr. Hariet Köstner



Köstner, H. (2023).

Empirische Forschung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften klipp & klar“.

Wiesbaden: Verlag SpringerGabler, 185 Seiten, Softcover 37,99 €.

» **Anfang diesen Jahres ist Dein neues Buch erschienen: „Empirische Forschung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften klipp & klar“ beim Verlag SpringerGabler. Das Buch hat den Anspruch, mit praxisorientierten Fallbeispielen und Übungsaufgaben den empirischen Forschungsprozess zu veranschaulichen. Inhaltlich begleitet es ForscherInnen wie Studierende über den gesamten Forschungsprozess, also von der Forschungsfrage und dazugehörigen Hypothesen zur Auswahl der geeigneten Methoden (qualitativ oder quantitativ; Befragung, Beobachtung oder Experiment, Sekundär- oder Primärerhebung) hin zur Stichprobenziehung und Datenanalyse.**

Zunächst eine ketzerische Frage – warum ein weiteres Buch zum Thema empirische Forschung? Was ist neu?

So ketzerisch ist das gar nicht 😊. Aus Marketingsicht ist es absolut legitim zu fragen, ob es ein weiteres Me-too Produkt braucht. Aber: es ist kein Me-too Buch. Es gibt viele gute Bücher zum Thema empirische Forschung. Da ich aus der Marktforschung komme, ist mein Buch primär mit dieser Brille geschrieben und nicht mit einer eher akademischen, wie es in vielen anderen Büchern der Fall ist. In alle Kapitel ist meine Erfahrung aus unzähligen empirischen Forschungsprojekten eingeflossen. Insofern ist es ein Lehrbuch, in dem aber nur Empfehlungen gegeben werden, die sich in der Praxis auch umsetzen lassen.

An wen richtet sich Dein Buch, wer kann profitieren?

Studierende und Young Professionals, die in das Thema empirische Forschung einsteigen bzw. sich einen Überblick verschaffen wollen. Aber auch alle erfahrenen ForscherInnen, die etwas zu den Basics nachschlagen möchten.

Für viele AnwenderInnen wie Studierende ist Statistik etwas zwischen rotem Tuch und Buch mit sieben Siegeln. Wie kann Dein Buch hier weiterhelfen?

Indem es fast ohne Formeln auskommt 😊. Nein, ernsthaft: eigentlich sind Formeln etwas Wunderbares, denn sie sind klar und präzise. Bei der Interpretation der Ergebnisse wird es dann schon knif-

feliger. Aber genau das ist mein Ansatz: Es ist heutzutage nicht entscheidend, die Formeln en Detail verstanden zu haben oder programmieren zu können. Wobei ein Grundverständnis nicht schadet.

Aber die Interpretation der Daten und Statistiken, die Ableitung von Handlungsempfehlungen, das Storytelling – das ist Aufgabe der ForscherInnen. Hier setzt das Buch an: mit vielen Interpretationsbeispielen, die über die rein technische Interpretation von Statistiken hinausgehen. Ob etwas signifikant ist oder nicht, ist wichtig zu erkennen. Aber noch viel wichtiger ist anschließend, die richtigen inhaltlichen Schlüsse daraus zu ziehen. Und ebenso wichtig ist ein Verständnis bezüglich der Wechselwirkungen des gesamten methodischen Instrumentariums. Mit einer fehlerhaften oder zu kleinen Stichprobe und/oder einem schlechten Fragebogen kann man keine hochwertigen Daten erzeugen. Leider werden genau diese beiden Bestandteile oft viel zu stiefmütterlich behandelt.

Im Buch wird außerdem besprochen, was es heißt, wenn etwas „repräsentativ“ ist, und mit dem Irrtum aufgeräumt, dass eine repräsentative Stichprobe auch notwendigerweise gute Ergebnisse liefert.

Vor allem aber wird immer wieder auf die Verantwortung des/der ForscherIn hingewiesen. Weder eine Software noch die böse Statistik sind schuld, wenn aus Daten falsche Schlüsse gezogen werden. Dafür ist immer die Person vor dem Bildschirm verantwortlich.

Die Mehrzahl unserer Studierenden schreibt empirische Abschlussarbeiten, häufig in Kooperation mit einem Unternehmen. Dabei denken die meisten methodisch an Befragungen und Interviews. Kannst Du an einigen Beispielen weitere methodische Vorgehensweisen vorstellen und wofür sie sich eignen?

Was als Alternative natürlich immer spannend ist, sind Varianten der Beobachtung. Sei es apparativ mittels Eye-Tracking oder internetbasiert via Social-Media-Monitoring. Diese Methoden sind für Abschlussarbeiten jedoch eine gewisse Herausforderung, da bei beiden die Einarbeitung in spezielle Soft- bzw. Hardware erforderlich ist. Mit Unterstützung ist das aber gut machbar. Gerade in der >

› Konsumentenforschung gibt es unzählige Anwendungsmöglichkeiten, von Designtests bis zur Erfassung der Markenwahrnehmung.

Eine Frage an die Marktforscherin: welche Möglichkeiten siehst Du für Big Data Analysen im Rahmen von Abschlussarbeiten?

Das steht und fällt mit der Verfügbarkeit der Daten. Mit eigenen Studien sind nur kleine Stichproben zu generieren. In Unternehmen sind oft große Datensätze vorhanden. Allerdings handelt es sich oft um sensible Daten, die das Unternehmen nicht verlassen dürfen. Die andere ganz große Herausforderung ist, dass Daten oftmals nicht so strukturiert vorliegen, dass man gleich loslegen könnte. Das Tagesgeschäft eines Data Analyst besteht bekanntlich aus 80 Prozent vorbereitenden Tätigkeiten wie Quality Checks, Matching unterschiedlicher Datensätze etc. und nur zu 20 Prozent aus spannenden Analysen. Diese Arbeit erfordert zum einen viel Erfahrung, zum anderen haben Studierende im Rahmen von Abschlussarbeiten dafür oft schlichtweg nicht die Zeit. Grundsätzlich ist es aber die Zukunft und durch Web-Scraping können bspw. in relativ kurzer Zeit viele Daten extrahiert werden. Dafür wiederum braucht es jedoch Programmierkenntnisse.

Datenanalyse mit R oder mit SPSS oder etwas ganz anderes? (verfügbar sind an der Hochschule beide Programme)

Knüpft nahtlos an die Frage zuvor an. Grundsätzlich ist jedes Programm und jede Programmiersprache, mit der man sich einmal auseinandergesetzt hat, eine wertvolle Erfahrung. R hat in den letzten zwei Jahrzehnten einen enormen Aufschwung erlebt, SPSS ist eher auf dem absteigenden Ast. Allerdings punktet SPSS durch seine große Nutzerfreundlichkeit. Das macht es Studierenden, die ein Auswertungsprogramm für die Bachelorarbeit benötigen, vergleichsweise einfach und ist deshalb aus meiner Sicht auch nach wie vor empfehlenswert. Aber wenn ich die Entwicklungen im Bereich Data Science verfolge, dann gibt es nur einen Rat: lern Python!

Dein Buch ist aus der Lehre entstanden und kann in der Lehre bestens eingesetzt werden. An der Hochschule unterrichtest Du neben Marktforschung auch SPSS.



Was fällt den Studierenden nach Deiner Erfahrung besonders schwer?

Obwohl SPSS wie erwähnt, sehr nutzerfreundlich ist, erfordert es natürlich trotzdem eine gewisse statistische Grundkompetenz. Die vielen verfügbaren Maßzahlen und Analysemethoden adäquat einzusetzen, also Fragestellung, Skalenniveau und Datenbasis zu beurteilen, fällt nicht immer leicht. Aber natürlich gilt hier wie immer im Leben: Übung macht den Meister.

Ein großer Teil Deines Buches widmet sich dem Thema der Datenanalyse. Welche Hauptfehler beobachtest Du hier – wahrscheinlich bei Studierenden ebenso wie bei WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen?

Ein Punkt ist der immer wieder anzutreffende Irrglaube, dass mit Statistik etwas „bewiesen“ werden kann. Hier liegt ein fundamentaler Irrtum in weiten Teilen der Bevölkerung vor und ich bemühe mich, meine Studierenden hierfür zu sensibilisieren. Wir können mit Ergebnissen, die auf Stichproben basieren, niemals etwas beweisen. Denn zum einen gibt es den statistischen Stichprobenfehler, der berechenbar ist. Daneben haben wir es in den Sozialwissenschaften mit Menschen zu tun und die verhalten sich leider viel weniger vorhersagbar als eine Schraube

in der Qualitätsprüfung. Dadurch gibt es weitere Fehlerarten, die kaum berechenbar sind und bestenfalls durch Heuristiken angenähert werden können. Daher plädiere ich immer für ein sehr vorsichtiges Interpretieren. Das bringt aber oftmals nicht die erwünschte Aufmerksamkeit. Daher werden Ergebnisse oft zugespitzt, oder in der Wissenschaft signifikant „gemacht“, um scheinbar große Effekte vermehren zu können.

Daneben bietet die Statistik noch viele weitere Fettnäpfchen. Sehr beliebt sind auch falsche Interpretationen von Untergruppen. Ob 50 % der Frauen schlecht bezahlt sind oder 50 % der schlecht bezahlten Personen Frauen sind, ist ein großer Unterschied sein.

Welche 3 zentralen Tipps hast Du für die Ergebnisdarstellung?

So einfach wie möglich, so komplex wie nötig. Und die Angabe der Datenbasis nicht vergessen.

Vielen Dank für das Gespräch!

Ich danke Dir!

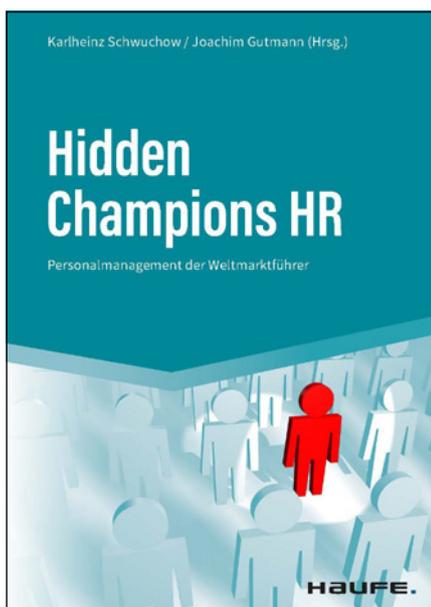
Wir empfehlen das Buch Studierenden, die eine empirische Studien- oder Abschlussarbeit planen und eine fundierte Einführung haben wollen, um schon einmal viele Fallstricke zu vermeiden. Aber auch PraktikerInnen und WissenschaftlerInnen erhalten viele Impulse, denn auch bei ihnen schleichen sich ja gelegentlich Fehler ein.

Durch die vielen Beispiele und die Übungsfragen mit Lösungen am Ende jedes Kapitels ist das Buch auch exzellent in der Lehre einzusetzen.

In der Hochschulbibliothek ist es selbstverständlich vorhanden und auch als E-Book verfügbar.

Die Autorin Prof. Dr. Hariet Köstner vertritt seit 2015 das Lehrgebiet empirische Methoden und Marktforschung an der Fakultät Wirtschaft der Hochschule Augsburg und führt regelmäßig selbst Befragungen und Analysen durch. Zuvor war sie als Bereichsleiterin Statistik & Methoden bei ForschungsWerk für Projekte aus verschiedensten Branchen, von Versandhandel über Versicherungen bis zu Automotive verantwortlich. <<

Das Gespräch führte Prof. Dr. Erika Regnet



Schwuchow, K. & Gutmann, J.

(2022).

Hidden Champions HR. Personalmanagement der Weltmarktführer.

Freiburg u.a.: Haufe, 286 Seiten, 49,95 €.

Der Begriff Hidden Champions wurde von Prof. Dr. Hermann Simon geprägt, der auch den einführenden Beitrag in diesem Buch übernommen hat. Er versteht darunter „Unternehmen, die in ihrem Markt weltweit zu den Top 3 gehören, weniger als fünf Milliarden Euro Umsatz machen und im Publikum eine geringe Bekanntheit besitzen“ (S. 11). Deutschland verfügt über einen starken Mittelstand und im internationalen Vergleich über besonders viele Hidden Champions.

Was machen diese Firmen in ihrer HR besonders gut? Was lässt sich also von den Besten lernen?

Das erfahrene Herausgeberduo Karlheinz Schwuchow und Joachim Gutmann (sie haben jahrzehntelang die Jahrbücher Personalentwicklung bzw. HR Trends zusammen herausgegeben) hat eine hochinteressante Sammlung von 22 meist namhaften Unternehmen zusammengestellt und die Beiträge thematisch in die inhaltlichen Rubriken (1) Strategie und Kultur, (2) Führung & Verantwortung, (3) Digitalisierung & HR sowie (4) Agilität & Transformation gliedert.

Thematisch ist das Buch also sehr breit aufgestellt – doch bei manchem Leser mag dies auch zur Enttäuschung führen, denn es gibt keine klaren Rezepte, kein eindeutiges Erfolgskonzept für die jeweiligen Themen. Die Unternehmen sind unterschiedlich hinsichtlich der Produkte, ihrer Kultur und Werte, der Wettbewerbssituation, ihrer Historie u.a.m. und sie müssen deshalb ihre eigenen Lösungen finden. Das Buch bietet also keine Rezepte, stattdessen viele Anregungen und Impulse.

Wie ein roter Faden zieht sich durch verschiedene Beiträge

- (a) das Leitbild, die Werte, die besondere Kultur, die häufig vom Gründer und einer Eigentümerfamilie geprägt sind;
- (b) die Bedeutung der Führungskräfte als Gestalter, als Multiplikatoren und als Vorbild in neuen Rollen;
- (c) des Weiteren, wie wichtig loyale Mitarbeitende sind – dabei denken die Hidden Champions nicht nur an Benefits zur Bindung, sondern an Einbezug, Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und individuelles Eingehen auf deren Bedürfnisse.

Wie bei jedem Herausgeberband wird man das eine Thema spannender finden als ein anderes und manchen Beitrag manchmal auch arg abstrakt.

Das Buch bietet viele fachliche Anregungen, da viele der Hidden Champions neue Konzepte einfach ausprobieren und ihre Erfahrungen damit sammeln. In diesem Zusammenhang ein Wunsch an die 2. Auflage: Ich hätte gerne noch mehr gelesen zu Kennzahlen und messbaren Effekten und auch zum Scheitern, also was man wieder und aus welchen Gründen verworfen hat.

NachwuchspersonalerInnen denken beim Berufseinstieg zumeist an die großen Unternehmen. In diesem Sinne wünsche ich dem Buch auch viele junge Leserinnen und Leser, die neugierig werden auf eine spannende HR-Tätigkeit im Mittelstand mit vielen Gestaltungsmöglichkeiten.

Prof. Dr. *Erika Regnet*

IMPRESSUM

Verantwortlich:

Präsident
Prof. Dr.
Gordon Thomas Rohrmair

Anschrift

Technische Hochschule
Augsburg
An der Hochschule 1
86161 Augsburg
Telefon: +49 (0)821-55 86-0
Telefax: +49 (0)821-55 86-3222
info@hs-augsburg.de

Verantwortlich für den Inhalt:

Prof. Dr. *Erika Regnet*
Technische Hochschule Augsburg
Fakultät für Wirtschaft
An der Hochschule 1
86161 Augsburg
Telefon: +49 (0)821-55 86-2921 /-29 17
erika.regnet@hs-augsburg.de · www.hs-augsburg.de

Der NEWSLETTER PERSONALMANAGEMENT erscheint zweimal pro Jahr – jeweils am Ende des Semesters. Er enthält Rubriken der ProfessorInnen, die an der Hochschule Augsburg zu Personalthemen unterrichten, sowie Beiträge der Studierenden und der AbsolventInnen zu ihren Erfahrungen bei Praxisprojekten, Bachelor- und Masterarbeiten, Praktika und Berufseinstieg.

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

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

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