

ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT 2025

Was erwarten HochschulabsolventInnen vom Arbeitgeber?

Erika Regnet, Lehrkraft

Die Studierenden des Projektes Arbeitgeberattraktivität bei der Abschlusspräsentation zusammen mit Prof. Dr. Regnet

Grußwort

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

wir freuen uns, dass Sie unseren neuen Personalnewsletter mit Erfahrungsbereichen zum Sommersemester 2025 öffnen und lesen.

Im Newsletter präsentieren wir wie immer Neuigkeiten aus der Hochschule, Berichte der Studierenden zu ihrem Berufseinstieg, Infos zu Praxisprojekten, Gastvorträgen, aktuellen Forschungsthemen, den Studiengängen Wirtschaftspsychologie (B.Sc.) und Personalmanagement (M.A.) und vielem anderen mehr.

Herzlichen Dank sagen möchte ich allen unseren Kooperationspartnern, die uns in unserer Arbeit an der Hochschule aktiv unterstützen – sei es durch Lehraufträge, durch Gastvorträge, Beiratsarbeit im Masterstudiengang, Ermöglichen von Exkursionen, Angebot und Betreuung von Abschlussarbeiten, Projekten oder Praktika und vielem anderen mehr. Dies ermöglicht den Studierenden viele Praxiseinblicke und eine sehr praxisnahe Ausbildung, was diese auch immer wieder als besonderes wichtig wertschätzen.

Wir wünschen Ihnen allen viel Spaß beim Lesen und freuen uns über Rückmeldungen sowie Beiträge für unseren nächsten Newsletter Personalmanagement im Januar 2026.

Mit herzlichen Grüßen aus Augsburg
 Prof. Dr. Erika Regnet

INHALTSVERZEICHNIS

Studium im Ausland	2
Von der Hochschule in den Beruf	4
Vom Beruf an die Hochschule und wieder zurück	4
Aus der Hochschule	7
Abschied von Ulrike Tielemann	7
Praxiskontakte an der Hochschule: Praxiseinblicke	8
Bewerbungen für den Masterstudiengang	10
Neue Kollegin für Personal- / Organisationsentwicklung	10
Master Personalmanagement	11
Feierliche Zeugnisübergabe im Kongress am Park	11
Berufsbegleitende Weiterbildung	11
Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich	11
Praxisprojekte	12
Arbeitgeberattraktivität – Befragung der Absolventinnen und Absolventen der Hochschule	12
Freundlichkeit – eine Frage der Haltung!	15
Kooperation zwischen der THA und der Landeshauptstadt München	15
Kurzbericht des Studierendenprojekts: Wertschätzung im Berufsalltag	15
Change Management x Digitale Kompetenzen x BWF Group	16
Praxiskontakte	17
Exkursion zu KUKA	17
Für Sie gelesen	18
Aus der Forschung	19
Führung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen	19
Kompetent führen	19
Bachelor- und Masterarbeiten im HR-Bereich	20
Veranstaltungen	20
Erfahrungsaustausch: Fachdidaktischer Arbeitskreis	20
Veranstaltungen an der Hochschule	21
26. Augsburger Personalertag:	21
25. Personalertag Augsburg	22
Firmenkontaktmesse Pyramid	24
Impressum	14

Studieren in **Brno** Tschechien



Kathedrale St. Peter & Paul im Sonnenuntergang (Blick von der Burg Spielberg)



Historische Wasserspeicher in Brünn



Tramparty

» Bereits kurz nach Beginn meines Masterstudiums im Jahr 2023 stand die Bewerbung für ein Auslandssemester im Wintersemester 2024/25 an. Angesichts der großen Auswahl war die Entscheidung zunächst nicht einfach, doch schließlich fiel meine Wahl auf Brünn (cz: Brno) in Tschechien.

Brünn – wo ist das denn?

Brünn ist die zweitgrößte Stadt Tschechiens und liegt im Südosten des Landes. Mit knapp 400.000 Einwohnern ist sie eine lebendige und vielseitige Stadt. Ihre geografische Lage macht sie perfekt für Ausflüge: Prag ist in etwa 2,5 Stunden erreichbar, Wien und Bratislava jeweils in ca. 1,5 Stunden, und Budapest liegt nur 4 Stunden entfernt.

Leben in Brno

Das Leben in Brünn ist recht günstig – besonders beim Essen und Trinken. Ein Bier (0,5 l) kostet in Bars etwa 2 €, ein Mittagsgeschicht inklusive Vorspeise rund 6 bis 7 €.

Brünn ist eine dynamische Stadt voller Studierender. Das Erasmus Student Network (ESN) an der Universität ist sehr aktiv und organisiert zahlreiche Events, darunter auch meine persönlichen Highlights: die Tram- und Bootsparty, Karaoke-Abende und das „International Dinner“, bei dem alle Erasmus-Studenten Gerichte aus ihren Ländern kochen und die besten Gerichte dann ausgezeichnet werden. Durch die regelmäßigen Veranstaltungen fand man sehr schnell Anschluss und lernte viele internationale Studierende kennen.

Ich habe im Studentenwohnheim *J.A. Komenského hall* der Universität gewohnt. Zwar war es nicht besonders modern und man teilte sich das Zimmer mit mindestens einer weiteren Person, trotzdem würde ich mich auf jeden Fall wieder für diese Unterkunft entscheiden. Die meisten Erasmus-Studierenden lebten hier, wodurch man sehr einfach neue Leute kennenlernen konnte. Zudem war die Wohnsituation preislich attraktiv: Ein Zweibettzimmer mit eigenem Bad und kleiner Küche kostete ca. 200 € pro Person (die beste Kategorie und den Aufpreis für das Zweibettzimmer ist es auf jeden Fall wert!). Ein WG-Zimmer in der Innenstadt kostete dagegen rund 500 €. Das gesparte Geld haben wir lieber in >

› Restaurantbesuche, Ausflüge und Reisen investiert.

Der ÖPNV in der Stadt ist sehr gut ausgebaut und für Studierende sehr günstig. Für 3 Monate kostet das Ticket ca. 17 €. Auch nachts fahren zahlreiche Nachtbusse und da die meisten der internationalen Studierenden im Wohnheim wohnten, musste man auch nie allein nach Hause fahren. Vom Wohnheim waren es ca. 10 Minuten mit der Straßenbahn bis in die Innenstadt. Besonders bekannt sind in der Stadt neben der wunderschönen Altstadt auch die Kathedrale St. Peter & Paul, die Festung Spielberg, die Reiterstatue in der Innenstadt und die Villa Tugendhat. Zudem gibt es in der Stadt viele unterirdische Orte zu erkunden, z.B. die historischen Wasserspeicher, einen alten Bunker, das unterirdische Labyrinth unter dem Krautmarkt, den Zoo, die Oper, zahlreiche Museen und vieles mehr. Zudem gibt es super viele kleine und süße Cafés, durch die man sich durchprobieren kann.

Studium an der Mendel Universität

Die Mendel Universität ist ca. 10 Minuten von dem Studentenwohnheim und 10 bis 15 Minuten von der Innenstadt entfernt. Ich habe Kurse der Business Faculty besucht und fand, dass es eine sehr große Auswahl an englischsprachigen Kursen gab. Die Koordinator:innen vor Ort waren auch sehr zuvorkommend und hilfsbereit, was den Start sehr erleichtert hat. Die Universität ist aber eher für Agrarwissenschaft, Forstwirtschaft und Gartenbau bekannt und verfügt z.B. über

einen Bienenstock auf dem Campus sowie über eine eigene Brauerei und einen botanischen Garten.

Eine Woche vor Vorlesungsbeginn wurde von der Universität und dem ESN-Netzwerk eine Welcome Week veranstaltet. Das Programm war super organisiert. Wir haben die Universität kennengelernt, aber auch sehr besondere Ausflüge gemacht z.B. zum Schloss Lednice, in einen Hochseilgarten, in eine Tropfsteinhöhle und zu einer Weinverkostung.

Reisen und Ausflüge

Die Lage von Brünn ist perfekt, um verschiedene Orte und Länder zu entdecken. Wir waren tatsächlich (fast) jedes Wochenende unterwegs, um die Gegend zu erkunden. Mit *Flixbus* gibt es innerhalb von Tschechien Studentenrabatt, sodass eine Fahrt nach Prag z.B. ca. 2 € kostet (hier unbedingt über die Webseite und nicht über die App buchen). Mit dem Fernbus- und Zugunternehmen *Regiojet* gibt es bei ähnlich günstigen Preisen sogar gratis Kaffee während der Fahrt dazu. Wir haben sowohl innerhalb Tschechiens Ausflüge z.B. nach Prag, Karlsbad, Pilsen, Ostrava und Olomouc gemacht, als auch in die Nachbarländer: Wien (Österreich), Bratislava (Slowakei), Zakopane, Warschau, Danzig (Polen) und Budapest (Ungarn). Sogar Dresden in Deutschland haben wir für ein Wochenende besucht. Für alle Reisen haben wir Fernbusse oder Züge verwendet und haben dabei stets sehr gute Erfahrungen gemacht. Alle Reiseziele waren auch für Frauen sehr sicher.

Obwohl in Tschechien, Polen und Ungarn jeweils eigene Währungen verwendet werden, war es nie notwendig, Geld zu wechseln oder abzuheben. Wir konnten in der gesamten Zeit so gut wie alles mit Karte bezahlen. Hier empfiehlt sich eine Karte, die keine Gebühren für Auslandseinsätze erhebt.

Die Anbindung von Brünn an Augsburg / München ist auch sehr gut. Mit dem Zug dauert die Fahrt ca. 7 bis 8 Stunden, mit dem Flixbus / Regiojet zwischen 8 und 10 Stunden je nach Verbindung und kosten auch nur ca. 35 €, selbst bei recht kurzfristiger Buchung. Die Anreise mit dem Fernverkehr war aber auf jeden Fall sehr entspannt und unter der Woche waren die Züge/Busse sehr leer. Und nette Leute, die einem mit dem Gepäck helfen, findet man auch immer.

Fazit

Auch wenn Brünn nicht meine erste Wahl für das Auslandssemester war, bin ich sehr froh, wie es gekommen ist. Ich habe mich sehr wohlfühlt und die schöne Stadt lieben gelernt. Besonders die Weihnachtsmärkte in den osteuropäischen Städten waren ein besonderes Highlight. Für verhältnismäßig kleines Geld konnte man sehr viel erleben und sehen. Dem ESN-Team bin ich besonders dankbar für ihr Engagement und die vielen Events, die die Zeit wirklich unvergesslich gemacht haben. ‹‹

*Janina Gründken; Masterstudiengang
Personalmanagement*

Tropfsteinhöhle in Tschechien



Mendel University Brno

Weihnachtsmarkt in Budapest





Vom Beruf an die Hochschule und wieder zurück

» Mein Name ist Felix Ruf und ich habe von Oktober 2023 bis April 2025 den Masterstudiengang Personalmanagement an der Hochschule Augsburg besucht und erfolgreich absolviert. Mit diesem Bericht möchte ich meine persönlichen Erfahrungen teilen und damit einen Einblick in eine Zeit voller Weiterentwicklung, Perspektivwechsel und neuer Chancen geben. Angefangen bei meinem Bachelorstudium und der beruflichen Tätigkeit vor dem Masterstudium, über die Herausforderungen und Highlights während meiner zweiten Studienzeit, bis hin zu meinem neuen beruflichen Kapitel bei KNDS. Besonders spannend war für mich der Wechsel der Rollen: vom Beruf an die Hochschule und schließlich wieder zurück.

Meine Zeit vor dem Masterstudium: Lernen durch Verantwortung

Nach dem Abitur entschied ich mich für ein praxisorientiertes Studium in Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Personalmanagement bei einem mittelständischen Unternehmen. Diese Kombination ermöglichte mir nicht nur eine fundierte theoretische Ausbildung, sondern auch frühzeitige Einblicke in die praktische Arbeitswelt. Das Verhältnis zwischen allgemeinen BWL-Inhalten und HR-spezifischen Themen lag im theoretischen Teil bei etwa 75 zu 25 – ein solides Fundament, das mir früh zeigte, wie vielseitig und bedeutend die Personalarbeit im Unternehmenskontext ist.

Direkt nach dem erfolgreichen Abschluss des Studiums erhielt ich die Möglichkeit einer Anstellung als Personalreferent

in Vollzeit im bisherigen Unternehmen. Diese bereits während des Studiums bestehende Bindung zum Ausbildungsunternehmen ist meiner Meinung nach einer der größten Vorteile eines praxisorientierten bzw. dualen Studiums. In den folgenden vier Jahren durfte ich in einer Vielzahl von Aufgabenfeldern im HR tätig werden: Ich war unter anderem an der Einführung eines neuen HCM-Systems beteiligt, beschäftigte mich mit der Neugestaltung der Arbeitsverträge, führte Gespräche mit Mitarbeitenden zu unterschiedlichsten Anliegen und war in die Koordination des Recruitings eingebunden. Besonders lehrreich war für mich die Struktur der Personalabteilung des mittelständischen Unternehmens. Diese war abseits der Entgeltabrechnung wenig auf bestimmte HR-Themenbereiche spezialisiert, was bedeutete, dass ich nicht auf einen Fachbereich beschränkt war, sondern sehr breit gefächerte Einblicke erhielt. Ich lernte zudem, komplexe Anliegen eigenständig zu bearbeiten, Teilprojekte zu leiten und Verantwortung zu übernehmen. Diese Jahre waren intensiv sowie dynamisch und haben mich als HR-Generalisten geprägt, aber auch gleichzeitig den Wunsch geweckt, mein Wissen noch weiter zu vertiefen.

Warum ein Masterstudium? Der richtige Moment kam später

Die Entscheidung, ein Masterstudium zu absolvieren, hatte ich ursprünglich schon während meines Bachelorstudiums als Option einbezogen. Dennoch entschied ich mich zunächst bewusst dagegen. Ich wollte erst in der Praxis Erfahrungen sammeln >

› und herausfinden, in welchen Bereichen ich mich weiterentwickeln möchte. Diese Zeit in der Praxis verging schneller als gedacht und war wie bereits beschrieben geprägt von spannenden Projekten, aber auch von Unsicherheiten – insbesondere durch die Coronapandemie, die sowohl beruflich als auch privat viele Pläne ins Wanken brachte. In dieser Phase war für mich Stabilität ein wichtiger Faktor, weshalb ich das Masterstudium zunächst aufschob.

Doch irgendwann stellte sich die Frage: wenn nicht jetzt, wann dann? Ich merkte, dass ich mich mit stärkerem Fokus auf HR-Themen theoretisch weiterbilden und mein Wissen auf den neuesten Stand bringen wollte. Mein Ziel war es, die tägliche Arbeit besser einordnen und fundierter reflektieren zu können. Gleichzeitig verspürte ich den Wunsch, mein berufliches Netzwerk zu erweitern, neue Impulse von außen zu erhalten und mir später nicht vorwerfen zu müssen, diese Chance verpasst zu haben. Die Entscheidung fiel schließlich auf den Master Personalmanagement an der Hochschule Augsburg, welcher perfekt zu meiner generalistischen Ausrichtung im HR passte. Der Bewerbungsprozess verlief unkompliziert und professionell – ein gutes erstes Zeichen für das, was mich erwarten sollte.

Das Studium: Theorie trifft Praxis mit hohem Anspruch und neuen Rollen

Die ersten Wochen im Studium bedeuteten im Arbeitsalltag vor allem eines: Umgewöhnung. Während ich vorher im Berufsalltag nahezu jederzeit erreichbar war, musste ich nun mehr Aufgaben delegieren und Kommunikationswege anpassen. Besonders zu Beginn kam es zu Herausforderungen, da manche Arbeitsprozesse länger dauerten, weil ich an bestimmten Tagen nicht im Büro war. Die Umstellungen waren nicht immer einfach, aber rückblickend waren sie notwendig, um beide Welten miteinander zu verbinden. Ich lernte, meine Zeit besser zu strukturieren, konzentrierter zu arbeiten und mich sowohl im Studium als auch im Beruf aktiv einzubringen.

Das Masterstudium bot eine beeindruckende Vielfalt an Themen, Perspektiven und Lehrenden. Die behandelten Inhalte deckten alle zentralen HR-Themen ab – von strategischem Personalmanagement über Arbeitsrecht bis hin zu organisationaler Transformation. Besonders bereichernd empfand ich die unterschiedlichen Hintergründe der Dozierenden: Einige kamen direkt aus der Wissenschaft, einige aus der Praxis – dieser Mix sorgte für spannende Diskussionen und vielfältige Sichtweisen.

Der Workload war nicht zu unterschätzen. Die Kombination aus anspruchsvollen Studieninhalten und beruflicher Tätigkeit verlangte viel Energie, Selbstorganisation und Durchhaltevermögen. Doch trotz aller Anstrengung war diese Zeit sehr lehrreich: Ich konnte die Theorie unmittelbar mit meiner Berufspraxis verknüpfen und so nachhaltiger lernen. Im dritten Semester verlagerte sich der Fokus auf die Masterarbeit – und damit auf ein Thema, das mir besonders am Herzen lag: das Onboarding im Unternehmen, in dem ich vor und während des Masterstudiums tätig war. Ich analysierte bestehende Prozesse, identifizierte Verbesserungspotenziale und entwickelte ein neues Konzept. Besonders dankbar war ich für die Betreuung durch Herrn Volpert, welchen ich als einen unserer externen Lehrbeauftragten im ersten und zweiten Semester kennenlernen durfte. Unsere Gespräche waren

stets auf Augenhöhe sowie geprägt von Offenheit und Praxiserfahrung. Seine Impulse haben meinen Blick geschärft – nicht nur für das Thema Onboarding, sondern für die gesamte strategische HR-Arbeit.

Neustart bei KNDS: Vom Studium zurück in die Praxis

Nach über acht Jahren im gleichen Unternehmen – vom dualen Studium bis zur Position als Personalreferent erst in Vollzeit und dann in Teilzeit – spürte ich, dass es Zeit für eine neue Herausforderung in der Praxis war. Es war kein Abschied aus Unzufriedenheit, sondern ein bewusster Schritt, um meine Weiterentwicklung fortzusetzen. Bevor ich richtig in die Jobsuche eingestiegen bin, habe ich eine HR-Stelle bei KNDS gesehen und es war direkt ein Treffer. Der Bewerbungsprozess war professionell und sehr wertschätzend – ein starker Auftakt, der mir die nötige Sicherheit gab, diesen Weg zu gehen. Das bedeutete für mich: eine neue Branche und Unternehmensgröße, Tarifbindung sowie die Zusammenarbeit mit einem Betriebsrat.

Seit meinem Einstieg als Senior HR Service Specialist bei KNDS erlebe ich viele neue Eindrücke und Herausforderungen. KNDS ist ein Unternehmen der Rüstungsindustrie und zählt mit weltweit über 10.000 Mitarbeitenden international zu den bedeutenden Akteuren in diesem sensiblen, sicherheitsrelevanten Sektor. Das Unternehmen entwickelt und produziert hochkomplexe Verteidigungssysteme. Das bekannteste Produkt von KNDS ist der Kampfpanzer Leopard 2, der in zahlreichen Ländern im Einsatz ist und für seine technische Exzellenz sowie seine strategische Bedeutung geschätzt wird. Gerade die Einbindung in sicherheitspolitische Zusammenhänge verleiht der Arbeit bei KNDS eine besondere Verantwortung. Das Unternehmensmotto „It's not a job, it's our mission“ wirkt daher keineswegs wie eine Marketingfloskel – es ist vielmehr Ausdruck einer tief verankerten Haltung innerhalb der Organisation. Die Mission, Menschen im Einsatz bestmöglich zu schützen und sicher zu ihren Familien zurückzubringen, spiegelt sich in der Unternehmenskultur sowie in der täglichen Arbeit wider.

Mein Einstieg wurde sowohl fachlich als auch menschlich sehr gut begleitet. Besonders erwähnenswert war in der Startzeit Folgendes:

- Mein erster Arbeitstag, an dem ich nicht nur organisatorisch abgeholt wurde, sondern neben den allgemeinen Rahmenbedingungen auch erste Einblicke in die Besonderheiten der Rüstungsindustrie erhielt.
- Kennenlorgespräche und Vorstellungsrunden mit Führungskräften und Kolleg:innen, die meine soziale Integration positiv beeinflusst haben.
- Die erste Betriebsversammlung, die in ihrer Dimension und Professionalität für mich eine ganz neue Erfahrung war.
- Der Einführungstag, der nicht nur vertiefte Einblicke in den Leopard 2 und die Produktionshallen ermöglichte, sondern auch den direkten Austausch mit einem Mitglied der Geschäftsführung.
- Das Familienfest, bei dem ich meiner Familie einen Teil des Unternehmens zeigen und die neuen Kolleg:innen in einem lockeren Rahmen besser kennenlernen durfte. An diesem Tag war die Organisation vom Sicherheitscheck bis zur



Leopard 2

> Versorgung für das leibliche Wohl ausgezeichnet und meine persönliche Identifikation mit und Bindung an das Unternehmen ist weiter gestiegen.

Gleichzeitig sehe ich, dass noch Entwicklungspotenziale bestehen, wie beispielsweise im Bereich der digitalen Prozesse. Die besondere Sicherheitslage und branchenspezifische Vorgaben stehen dabei teilweise den Wünschen der Fachbereiche entgegen. Aber genau das macht es spannend, gemeinsam Lösungen zu finden, die praktikabel und zukunftsorientiert sind. Das ist besonders in der aktuellen Zeit wichtig, denn KNDS wächst und mit dem Wachstum steigen auch die Anforderungen. Für das Jahr 2025 rechnen wir beispielsweise mit über 50.000 Bewerbungen. Das bedeutet nicht nur viel Arbeit für HR, sondern auch große Chancen, Prozesse neu zu denken und als Organisation weiter zu reifen. Ich freue mich, Teil dieses Weges zu sein und werde

mein Bestes geben, neben der Betreuung meiner Fachbereiche einen eigenen Beitrag dazu zu leisten.

Fazit: Eine gute Entscheidung zur richtigen Zeit

Wenn ich heute zurückblicke, hatte ich mir meinen Werdegang vor einigen Jahren anders vorgestellt. Doch meistens führen vermeintliche Umwege oder Hindernisse zu den richtigen Zielen. Das Masterstudium war für mich nicht nur eine fachliche Bereicherung, sondern auch ein persönlicher Entwicklungsschritt. Ich habe gelernt, Verantwortung zu teilen, Neues zuzulassen und mich in veränderten Rollen zu behaupten. Jetzt ist für mich wieder die Zeit gekommen, voll in der Praxis anzukommen und ich bin gespannt, welche nächsten Schritte mich in Zukunft erwarten. <<

*Felix Ruf, Absolvent Masterstudiengang
Personalmanagement*





Abschied von Ulrike Tielemann

Leider mussten wir uns am 31. Mai von Ulrike Tielemann verabschieden. Diplom-Pädagogin Ulrike Tielemann hat die Fakultät Wirtschaft, heute School of Business, seit ihrem Eintritt in die Hochschule im Jahr 2011 in vielen Jahren entscheidend mitgeprägt. In dieser langen Zeit hat Ulrike Tielemann eine Vielzahl von Aufgaben übernommen: Neben der regelmäßigen Semester- und Stundenplanung, dem Kursanmeldewesen, dem Raummanagement, vielen organisatorischen Themen (wie der Betreuung der Erstsemester im Modul Schlüsselkompetenzen), der Verwaltung aller Lehraufträge (Genehmigung, Abstimmungen, Abrechnung) und der Beratung der Lehrenden hinsichtlich Anwendung und Möglichkeiten der Lernplattform Moodle hat sich Ulrike Tielemann auch regelmäßig pädagogisch in verschiedenen Unterrichtseinheiten eingebracht.

Sie selbst hat sich pädagogisch kontinuierlich weiterentwickelt und u. a. das Zertifikat Hochschullehre Bayern im Rahmen des Programms ProfiLehre am Zentrum für Hochschuldidaktik erworben. Zusammen mit den Professorinnen Dr. Mahena Stief und Dr. Erika Regnet hat sie das Konzept für das Modul Schlüsselkompetenzen in den Studiengängen International Management und Betriebswirtschaft mitentwickelt und kontinuierlich an die unterschiedlichen Bedarfe angepasst – insbesondere von der Präsenzlehre zur virtuellen Lehre in den Pandemie Jahren 2020 und 2021 bis hin zum aktuellen Blended Learning Konzept. Daneben hat Ulrike Tielemann Lehrbeauftragte betreut und didaktisch beraten sowie die beiden Teile Rhetorik/Kommunikationspsychologie im Modul Schlüsselkompetenzen regelmäßig in Kleingruppen unterrichtet. Sehr dankbar sind wir ihr auch, dass sie

– zusammen mit dem Kollegen Prof. Dr. Micha Bloching – regelmäßig die Kurse Arbeits- und Berufspädagogik unterrichtet hat, seit längerem zusätzlich mit einem speziell ausgearbeiteten Angebot für die Studierenden im Master Personalmanagement, die auf dieser Basis den Ausbil- dereignungsschein bei der IHK Schwaben kostenfrei erwerben konnten. Ein tolles Zusatzangebot für die NachwuchspersonalerInnen!

Wir verlieren mit Ulrike Tielemann eine fachlich ausgesprochen kompetente, engagierte und vielseitig aufgestellte Kollegin und Freundin, die sehr hilfsbereit alle Lehrenden unterstützt hat. Wir wünschen ihr in ihrem neuen Arbeitsumfeld beim Bistum Augsburg weiter so viel Freude und Erfolg.

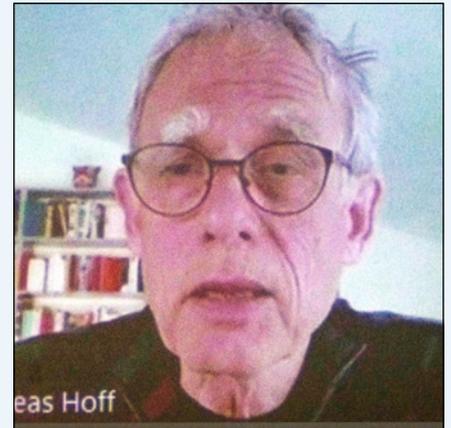
Prof. Dr. Erika Regnet und Lehrbeauftragte

Praxiskontakte an der Hochschule: Zahlreiche Praxiseinblicke

» Vielen Dank an alle unsere Lehrbeauftragten und Gastvortragenden für ihr Engagement, ihre Zeit und dass sie den Studierenden so viele HR-Facetten und Herausforderungen nahebringen und an ihren Erfahrungen teilhaben lassen!



Herr **Joachim Volpert** ist Geschäftsführender Gesellschafter der novamusHR01 GmbH in Unterschleißheim. Er unterrichtet seit vielen Jahren an der Hochschule, in diesem Semester wieder die Lehrveranstaltung Digitalisierung und HR-IT im Modul HR-Prozesse und Digitalisierung sowie den Kurs Datenschutz im Master Personalmanagement.



In der Veranstaltung „Arbeitsflexibilisierung“ durften wir am 23.3. via Zoom auch in diesem Semester 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. Dr. Hoff stellte die rechtlichen Grundlagen dar und bewertete die Flexibilisierungsmöglichkeiten. Insbesondere plädierte er für Vertrauensarbeitszeit und Wahlarbeitszeit.

PRAXISKONTAKTE



Vielen Dank auch an **Dr. Thomas Bleis**, der uns in diesem Semester wieder einmal als Lehrbeauftragter (im Master Personalmanagement mit dem Teil Personalführung) unterstützt hat. Dr. Bleis leitet MVR-training in Aichach und verfügt als selbständiger Trainer, Berater und Coach über eine langjährige Praxiserfahrung. Die Studierenden schätzen den Praxiseinblick ganz besonders.



Dr. Nina Schmitt, Talent Development Manager bei Lechwerke AG / E.ON. leitet wieder das Modul Gesundheitsmanagement im Master Personalmanagement. Die Herausforderungen sind vielfältig und reichen von der Gestaltung guter Arbeitsbedingungen über gesundheitsförderliches Verhalten bis hin zu Mental Health und gesunder Führung. Zudem geht es darum, wie das Management für entsprechende Maßnahmen gewonnen werden kann.



Rechtsanwalt **Jens Goldschmidt** übernahm freundlicherweise ganz kurzfristig für einen erkrankten Kollegen die Lehrveranstaltung Arbeitsrecht in der Vertiefung Personalmanagement im Bachelor Betriebswirtschaft. Im Master Personalmanagement unterrichtete er zudem das Thema Sozialversicherungsrecht. Herr Goldschmidt ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Kanzlei Scheidle & Partner in Augsburg und langjähriger Lehrbeauftragter an der Hochschule. >



> Herr **Tobias Salein** ist Leiter Kommunikation & Marketing der Sana Einkauf & Logistik GmbH. Er leitete das Modul Kommunikation und Marketing im berufs begleitenden Zertifikatsstudiengang Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich.



Herr **Dr. Michael Fliegner** ist Experte für Personalauswahl, -führung und -entwicklung und langjähriger Programm Manager Executive Education bei der Frankfurt School of Finance & Management. Er leitete wieder den Kurs International Human Resource Management im Master Personalmanagement.

In diesem Kurs stellte zudem Herr **Hendrik Döll**, Head of HR Global Mobility bei BSH Home Appliances Group, das schwierige Thema Gehaltsfindung und Gehaltsentwicklung bei internationalen Entsendungen dar. Zudem ging es darum, wie das Unternehmen Expats in schwierigen fachlichen, politischen oder persönlichen Situationen unterstützen kann.



Ein weiterer Praxisvortrag im Master Personalmanagement am 27.3.: **Romain Heitz**, SAP SuccessFactors Consultant bei novamusHR01, diskutierte KI-gestützte Automatisierungspotentiale mit den Studierenden. Zum einen ging es um die Funktionsweise und Potentiale von Joule, dem neuen generativen KI-Assistenten von SAP SuccessFactors. Danach erläuterte Herr Heitz die Einsatzmöglichkeiten von SAP SuccessFactors Learning. Vielen Dank für diesen anwendungsorientierten Praxiseinblick!



Frau **Dagmar Baldus**, Mitglied des Beirates des Studiengangs, Rechtsanwältin und Personalleiterin der Champignon-Hofmeister Unternehmensgruppe, Käserei Champignon Hofmeister GmbH & Co. KG, stellte in der Lehrveranstaltung HR-Prozesse und Digitalisierung die Gleitzeitmodelle in ihrem Unternehmen und die Flexibilisierungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden dar.



Herr **Martin Häusler**, IT-Architekt & Service Integrator bei der Siemens AG, hielt im Kurs Datenschutz den Praxisvortrag „Datenschutz & Datensicherheit – Ganzheitlicher Ansatz zum Schutz personenbezogener Daten am Beispiel der Siemens AG“.

Vielen Dank an alle Lehrbeauftragten und Gastvortragenden für die spannenden Praxiseinblicke. <<



Bewerbungen für den Masterstudiengang Personalmanagement

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

Rund die Hälfte der Nachwuchspersonalerinnen hat im Bachelor Betriebswirtschaft oder International Management

studiert. Hinzu kommen vor allem WirtschaftspsychologInnen sowie BewerberInnen mit Abschlüssen im Gesundheitsmanagement/-ökonomie, Sozialwirtschaft, Soziale Arbeit, Tourismusmanagement, Pädagogik, Wirtschaftsrecht.

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

Neue Kollegin für Personal- und Organisationsentwicklung

Seit 01. März 2025 ist Janine Netzel Professorin für Personal- und Organisationsentwicklung an der Technischen Hochschule Augsburg und unterstützt somit unser Team.

Janine Netzel ist Diplom-Psychologin mit großer Begeisterung für Forschung, Praxis und Lehre in den Themenfeldern Führung und Zusammenarbeit sowie Personal- und Organisationsentwicklung.

Sie studierte Diplom-Psychologie an der Humboldt-Universität zu Berlin mit Fokus auf Sozial- und Organisationspsychologie. Aufgrund ihres großen Interesses an zwischenmenschlichen Herausforderungen und Konflikten am Arbeitsplatz absolvierte sie eine Ausbildung zur Mediatorin. Im Jahr 2011 begann sie ihre Promotion an der Ludwig-Maximilians-Universität in München unter der Betreuung von Prof. Dr. Dieter Frey. Dabei fokussierte sie auf die Analyse von Macht und Führung(skräfteentwicklung) in hierarchischen und interdisziplinären Arbeitskontexten, wie beispielsweise der (Universitäts-) Medizin. Als Trainerin und Beraterin am LMU Center for Leadership and People Management führte sie bis 2019 vielfältige Personalentwicklungsmaßnahmen für das wissenschaftliche Personal durch und war in vielen externen Kooperationsprojekten

involviert. Zudem leitete sie das Center über drei Jahre stellvertretend. Von 2019 bis 2024 war sie Professorin für Wirtschaftspsychologie an der International School of Management in München.

Im Jahr 2016 gründete sie gemeinsam mit Kolleg*innen die Munich Center for Leadership GmbH, ein psychologisches Weiterbildungs- und Beratungsinstitut. Frau Netzel führt vielfältige Beratungsprojekte im Bereich der Führungskräfte- und Organisationsentwicklung für Zielgruppen in Öffentlichkeit, Wirtschaft und Wissenschaft durch. Zu ihren Beratungs- und Forschungsschwerpunkten zählt das Zusammenspiel von Führung, Macht, Kommunikation und Konfliktmanagement.

Die Synergie aus Forschung und Praxis lässt sie auch in ihre vielfältigen und sehr anwendungsnahen Lehrveranstaltungen einfließen. So hält sie Lehre in verschiedenen Studiengängen und fokussiert dabei auf Themen der Personal- und Organisationspsychologie mit den Schwerpunkten Führung und Change Management. In der Zusammenarbeit mit den Studierenden sind ihr der Austausch auf Augenhöhe, die Begeisterung für wirtschaftspsychologische Themen sowie die kritische und praxisnahe Reflexion aktueller Forschungserkenntnisse wichtige Anliegen.





Dekan der School of Business, Prof. Dr. Nicolas Warkotsch, Lina Umenhoffer, Alina Baumann und der Präsident der Hochschule, Prof. Dr. Gordon Rohrmair (von links)



Der Saal füllt sich – die Spannung steigt. Die Professorin Dr. Kalina Kafadar (Studiengangleitung des Masterstudiengangs Steuern und Rechnungslegung) und Dr. Erika Regnet (Studiengangleitung Master Personalmanagement) vor der Zeugnisübergabe

Feierliche Zeugnisübergabe am 16. Mai 2025 im Kongress am Park

Zweimal im Jahr können sich die Absolventinnen und Absolventen der verschiedenen Studiengänge in Anwesenheit ihrer Familien und von Freunden zum erfolgreichen Abschluss beglückwünschen lassen.

Es ist immer ein sehr festlicher und emotionaler Abend. Am 16. Mai 2025 war es wieder so weit: Alina Baumann und Lina Umenhoffer konnten ihre Abschlusszeugnisse entgegennehmen.

Wir gratulieren ihnen herzlich zum erfolgreichen Abschluss des Masters Personalmanagement und wünschen weiterhin so viel Erfolg!

BERUFSBEGLEITENDE WEITERBILDUNG

Chancen ergreifen – Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich werden

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 berufsbegleitend besucht werden. Die TeilnehmerInnen bekommen betriebswirtschaftliches Grundwissen vermittelt und lernen, betriebswirtschaftliche Entscheidungen auf fundierter fachlicher Basis zu fällen und konsequent umzusetzen.

Am 5. April startete der neue Kurs des Zertifikatsstudiengangs Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich. 8 Teilnehmer/-innen werden in den nächsten 15 Monaten berufsbegleitend betriebswirtschaftliches Know-how erwerben. Wir wünschen viel Erfolg, ein gutes Lernklima und viel Freude!

Studiengangsleitung Prof. Dr. Erika Regnet



Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Zertifikatsstudiengangs 2025/26 ►

Arbeitgeberattraktivität – Befragung der Absolventinnen und Absolventen der Hochschule

» Im Sommersemester 2025 beschäftigten sich 12 Studierende aus den Studiengängen Betriebswirtschaft und International Management mit der Fortführung des Projektes Arbeitgeberattraktivität. Bereits 2013, 2017 und 2021 haben wir vergleichbare Befragungen an der Hochschule durchgeführt, 2021 schloss sich auch die HS Koblenz an, 2023 die TH Nürnberg (Abbildung 1).

Hier finden Sie die Berichte zu den früheren Befragungen: DOI: <https://doi.org/10.23779/0009>, <https://doi.org/10.23779/0011> oder <https://www.hs-augsburg.de/Wirtschaft/Personalmanagement.html>.

Zunächst betrachteten wir die Fragestellungen und Ergebnisse der früheren Studien sowie vergleichbare Analysen anderer Forscher/-innen. Dann ging es zum ersten Brainstorming: Welche Themen sind besonders relevant? Was soll bleiben, um Veränderungen zu den Vorjahren festzustellen? Welche aktuellen Themen sind noch nicht berücksichtigt und sollen aufgenommen werden? (s. [Abbildung 2](#))

Zielsetzung der Befragung ist herauszufinden:

- Was macht ein Unternehmen für zukünftige Absolventen und Absolventinnen zu einem attraktiven Arbeitgeber?

- Welche Gehaltserwartungen haben die Studierenden?
- Bestehen weiterhin geschlechtsspezifische Unterschiede – in den früheren Befragungen forderten Studenten weniger Geld als ihre männlichen Kommilitonen, erhielten aber trotzdem weniger Stelleangebote.
- Welche Erfahrungen werden bei Bewerbungen gemacht?
- Welche Veränderungen und Trends lassen sich feststellen?
- Wie sind die Einstellungen zu New Work?
- Welche Empfehlungen für Personalmarketing und personalpolitische Entscheidungen lassen sich ableiten?

Dann ging es darum, den Fragebogen neu zu gestalten, im Online-Tool SoSci Survey anzulegen und für alle Studiengänge Dozent/-innen anzusprechen, damit die Studierenden zur Datenerhebung kurz in die jeweiligen Veranstaltungen kommen konnten. Denn die persönliche Ansprache erhöht die Teilnahmequote enorm.

Berücksichtigt wurden Studierende der höheren Semester im Bachelor und alle Masterstudierende, also Studierende, die bereits Praxiserfahrung haben und spätestens im nächsten Jahr am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Insgesamt konnten

518 Studierende aus 6 Fakultäten erreicht werden.

Blicken wir auf einige der Ergebnisse:

- Betriebsklima, interessante Aufgaben und ein hohes Gehalt sind den Studierenden am wichtigsten, wenn die Arbeitgeberwahl ansteht. Danach folgen Work-Life-Balance, flexible Arbeitszeiten und die Führungskraft.
- Stellt man zwei Unternehmen gegenüber, so ergibt sich ein etwas anderes Bild ([Abbildung 3](#)). Obwohl Work-Life-Balance einen hohen Stellenwert hat, würden unsere Studierenden lieber bei BMW oder einer Beratungsgesellschaft arbeiten als in einer Organisation mit zuverlässigeren Arbeitszeiten und geringen Dienstreisen. Obwohl Nachhaltigkeit vielen wichtig ist, würde die Mehrzahl lieber bei Porsche als bei der Deutschen Bahn starten.
- Google hat als beliebter Arbeitgeber einiges eingebüßt – Start-ups sind dagegen durchaus attraktiv, ob hier „Die Höhle der Löwen“ Auswirkungen hat?
- Zwischen den Studiengängen gibt es auffallende Unterschiede, darauf werden wir im detaillierten Ergebnisbericht eingehen. >

ÜBERSICHT BISHERIGE BEFRAGUNGEN

Generation Y
AbsolventInnen der HSA aus 5 Fakultäten
N = 638

AbsolventInnen der HSA aus 5 Fakultäten
N = 548

Generation Z - Pandemie
AbsolventInnen der
• HSA aus 6 Fakultäten, N = 714
• Hochschule Koblenz aus 4 Fakultäten, N = 301



Prof. Dr. Erika Regnet, Leitung Projektgruppe

Abb. 1: Überblick über die bisherigen Befragungen

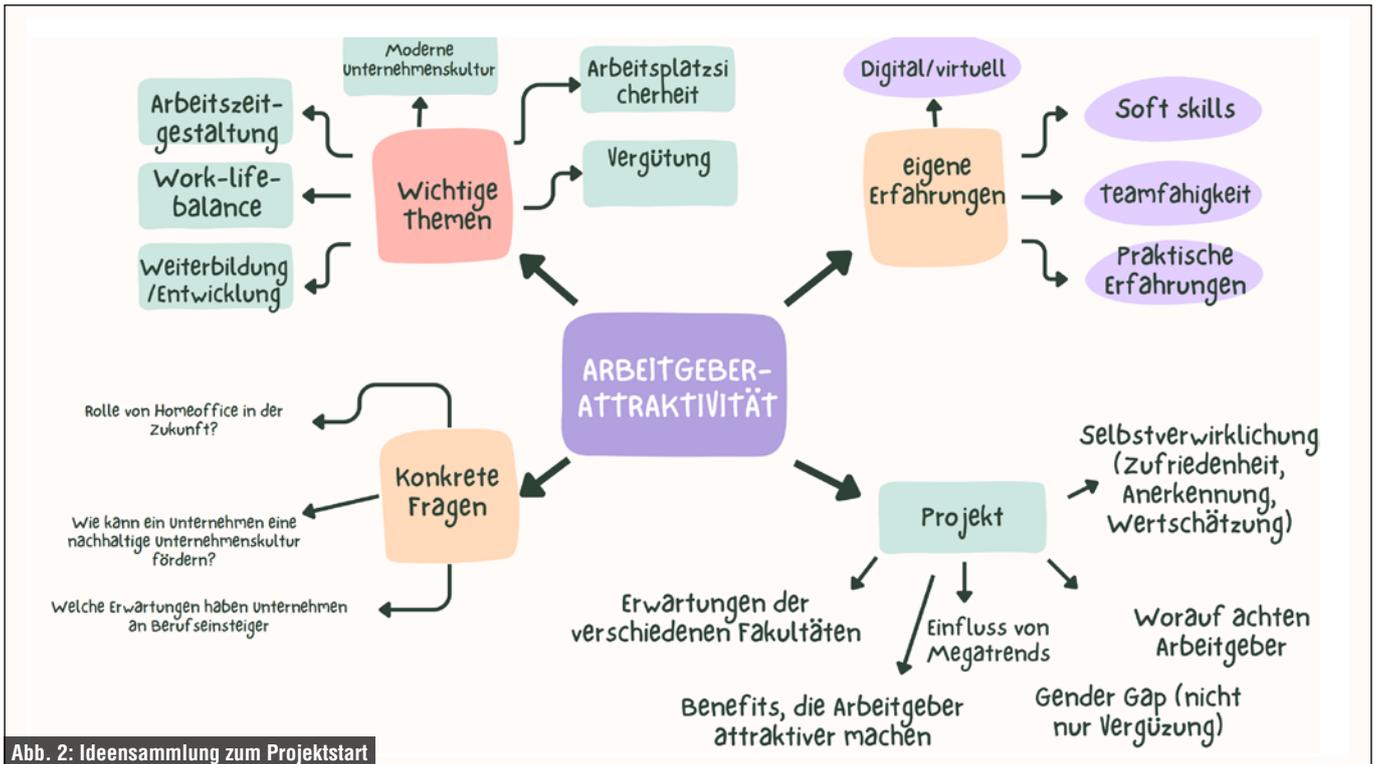
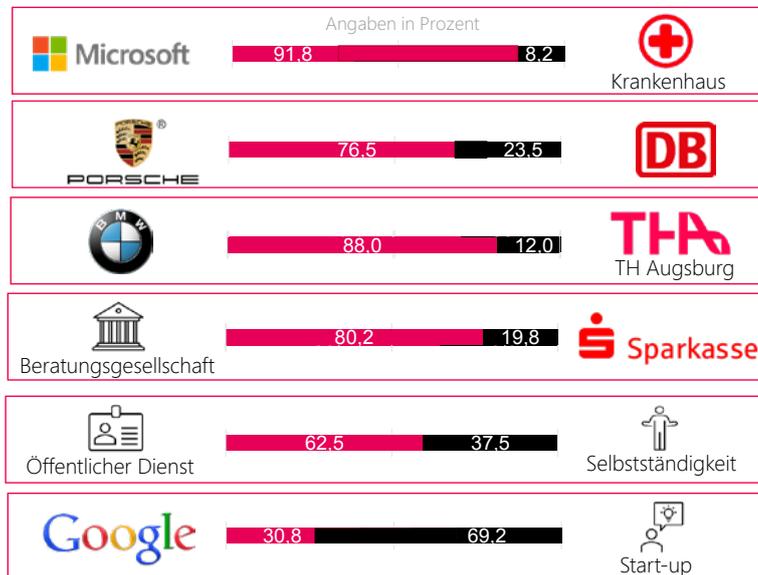


Abb. 2: Ideensammlung zum Projektstart

WUNSCHARBEITGEBER – WO WÜRDEN DIE STUDIERENDEN LIEBER ARBEITEN?



N = 295 – 485



Prof. Dr. Erika Regnet, Leitung Projektgruppe

Abb. 3: Wunscharbeitgeber im direkten Vergleich

GEHALTSERWARTUNGEN IM VERGLEICH

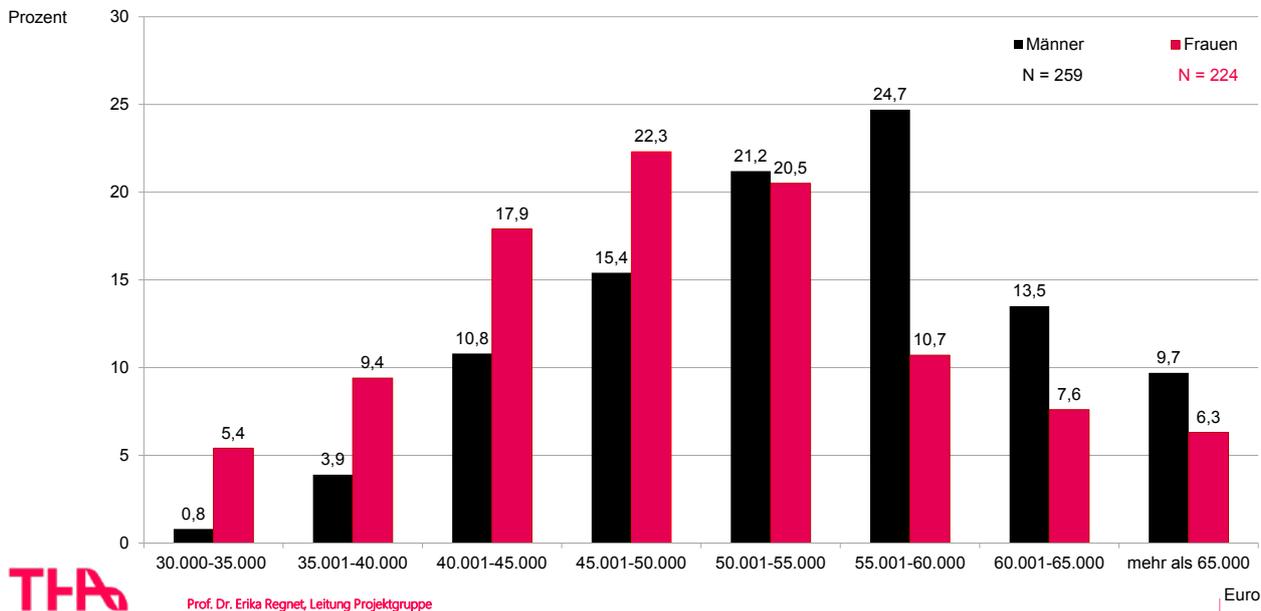


Abb. 4: Männer fordern signifikant mehr Geld als Frauen – und erhalten mehr Jobangebote

› Mit besonderer Spannung analysierten wir die Gehaltserwartungen (Abbildung 4):

- Wenig überraschend ist, dass Masterstudierende i.d.R. ein statistisch signifikant höheres Einstiegsgehalt fordern als Bacheloranden.
- Frauen fordern – weiterhin – ein signifikant niedrigeres Einstiegsgehalt!
- Aber: 38,1 % der Männer und nur 22,5 % der Frauen haben bereits ein

Jobangebot – auch dieser Unterschied ist statistisch hochsignifikant.

- D.h. es geht nicht darum, dass Frauen zu schlecht verhandeln oder sich unter ihren Möglichkeiten „verkaufen“. Obwohl sie weniger Geld als ihre männlichen Kommilitonen fordern, erhalten sie signifikant weniger Stellenangebote. Unternehmen sind gut beraten, ihre Auswahlpraxis zu hinterfragen und immer wieder zu überprüfen.

Am 24. Juni 2025 stellten die Studierenden die fakultätsbezogenen Auswertungen am 26. Augsburger Personalertag vor und diskutierten die Ergebnisse und mögliche Konsequenzen mit den anwesenden HR-Verantwortlichen.

Ein detaillierter Ergebnisbericht ist in Vorbereitung und wird im Herbst 2025 vorliegen. ‹‹

Prof. Dr. **Erika Regnet**, Projektleitung

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@tha.de

Verantwortlich für den Inhalt:

Prof. Dr. Erika Regnet
Technische Hochschule Augsburg
School of Business
An der Hochschule 1
86161 Augsburg
Telefon: +49 (0)821-55 86-2921 /-29 17
erika.regnet@tha.de · www.tha.de

Der **NEWSLETTER PERSONALMANAGEMENT** erscheint zweimal pro Jahr – jeweils am Ende des Semesters. Er enthält Rubriken der ProfessorInnen, die an der Technischen 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.



Freundlichkeit – eine Frage der Haltung!

Kooperation zwischen der Technischen Hochschule Augsburg und der Landeshauptstadt München

Vom Hörsaal auf die große Bühne hieß es bei der Veranstaltung „Zeit für Kultur“, einem gemeinsamen Format des Bau-, IT- und Kulturreferats unserer Landeshauptstadt München (LHM). Am 13. Mai 2025 widmeten sich Gina Schöler (die so genannte Glücksministerin), IT-Referentin Dr. Laura Sophie Dornheim, Baureferentin Dr.-Ing. Jeanne-Marie Ehbauer, Kulturreferent Marek Wiechers und ich uns der Frage: „Sind wir nur nett oder wirklich freundlich?“ Im sehr aktiven und engagierten Publikum saß neben 400 Mitarbeitenden und Führungskräften der Landeshauptstadt auch eine kleine Gruppe von Studierenden der THA. Die vier Studierenden haben in diesem Sommersemester ein Kooperationsprojekt mit dem Kulturreferat der LHM durchgeführt (siehe unten) und nutzten diese besondere Gelegenheit, einen Einblick in die Lebenswelten des Referats zu bekommen. Alle lauschten den beiden Impulsen von Gina Schöler, die sowohl zur Selbstreflexion, zum Lachen und zum Teilen persönlicher Erfahrungen anregten. Während der Podiumsdiskussion zeigten die Referent*innen lebhaft und alltagsnah auf, wie es – insbesondere auch in Krisenzeiten – gelingen

kann, eine Kultur von Freundlichkeit und Wertschätzung zu fördern.

Meine Learnings aus der Veranstaltung: Wer sich selbst gegenüber nicht freundlich und wertschätzend ist, kann es auch gegenüber anderen nicht sein. Freundlichkeit ist eine Haltung, eine Entscheidung. Und es sind nicht die großen Taten, die es braucht, sondern häufig nur die kleinen Gesten und Aufmerksamkeiten, die uns den Alltag deutlich erleichtern und erhellen können. Ein freundliches „Guten Morgen“, ein Lächeln, eine kurze, ehrliche Frage nach dem Befinden des Gegenübers. Freundlichkeit ist ehrliches Interesse am Gegenüber und am gemeinsamen Austausch. Mehr Menschlichkeit wagen – es lohnt sich.

Prof. Dr. Janine Netzel

Kurzbericht des Studierendenprojekts: Wertschätzung im Berufsalltag – eine interaktive Lernreise

Wir, vier Studentinnen der Wirtschaftspsychologie an der Technischen Hochschule Augsburg, entwickeln im Rahmen unseres

Vertiefungsmoduls ein innovatives Konzept zum Thema *Wertschätzung im beruflichen Alltag*. In Zusammenarbeit mit dem Kulturreferat der Landeshauptstadt München gestalten wir eine interaktive Lernreise, die individuelles Selbstlernen mit konkreter Praxisanwendung verbindet.

Die zentralen Elemente unseres Projekts sind vier thematisch abgestimmte Podcast-Folgen, die unterschiedliche Facetten von Wertschätzung beleuchten. Ergänzend dazu stellen wir zu jeder Folge ein Arbeitsblatt mit leicht umsetzbaren Übungen für den beruflichen Alltag sowie weiterführende Literatur zur Verfügung. So schaffen wir einen praxisnahen Transfer und ermöglichen den Teilnehmenden, das Gehörte zu reflektieren, zu vertiefen und direkt anzuwenden.

Die Zusammenarbeit mit dem Kulturreferat ermöglichte uns dankenswerterweise nicht nur spannende Einblicke in die Arbeitswelt einer öffentlichen Institution, sondern förderte auch unsere Fähigkeit, theoretische Inhalte zielgruppenorientiert und nachhaltig aufzubereiten.

Katharina Geißler, Kiara Scherer, Amalie Schellenberg und Klara Thiel



Change Management x Digitale Kompetenzen x BWF Group

Veränderung ist ein ständiger Begleiter unserer Zeit – sei es durch Globalisierung, den demografischen Wandel oder die fortschreitende Digitalisierung. Diese Entwicklungen bringen zahlreiche Chancen mit sich, werden jedoch oft mit Unsicherheit und Widerstand assoziiert.

Gerade deshalb widmen wir uns im aktuellen Sommersemester im Masterstudiengang Personalmanagement intensiv dem Thema Change Management – mit dem Ziel, Unternehmen und Mitarbeitende kompetent durch Veränderungsprozesse zu begleiten.

In Zusammenarbeit mit der BWF Group – einem international tätigen Familienunternehmen mit Sitz in Deutschland, das sich auf die Entwicklung und Herstellung von technischen Textilien, Filzprodukten, Filterschläuchen und Kunststoffprofilen für industrielle Anwendungen spezialisiert hat – arbeiten wir an einem praxisnahen Projekt.

Unser Projektziel

- Eine Guideline für die erfolgreiche Umsetzung eines Changeprozesses auf Basis des ADKAR-Modells zu entwickeln und
- zukunftsrelevante Kompetenzen für die Fachabteilungen der BWF Group auf Basis der DigComp-Kompetenzmatrix abzuleiten.

Beide Projektziele bilden die Grundlage für die Digitalisierungsstrategie der BWF Group.

Nach nun mehreren Wochen intensiver Projektarbeit möchten wir vier zentrale Learnings mit Euch teilen:

- **Klare Zieldefinition:** Eine eindeutige Zielsetzung bzw. Auftragsklärung ist essenziell – ohne ein konkretes Ziel bleibt man häufig an der Oberfläche.
- **Struktur durch Organisationsgruppen:** Die Bildung einer übergeordneten Organisationsgruppe ist besonders dann sinnvoll, wenn es viele Untergruppen gibt – ohne sie wären die Abstimmungen deutlich mühsamer gewesen.
- **Projektplanung als Orientierungshilfe:** Ein strukturierter Projektplan mit klar definierten Aufgaben, Zuständigkeiten und Deadlines schafft Orientierung und beugt Stress zum Projektende vor.
- **Flexibilität bei Veränderungen:** Änderungen im Projektverlauf sind normal und können kurzfristig frustrierend sein – seht sie als Chance zur Weiterentwicklung. Sonst wäre es ja auch langweilig.

Wir bedanken uns bei der BWF Offermann Group vor allem bei Tobias Merkle und allen Ansprechpartnern für die tolle Zusammenarbeit und die interessanten Einblicke auch im Rahmen der Werksführung. Es war uns eine Freude, dass die Ergebnisse so viel positiven Zuspruch erfahren haben.

*Vivien Rösler, Masterstudiengang
Personalmanagement*



Das waren die Anfänge von KUKA und ein früher Roboter. Die Studierenden mit Prof. Regnet und Josef Oberhoffner (Dritter von rechts)

Exkursion zu KUKA

Am 17. Juni 2025 war der Vertiefungskurs Personalmanagement bei der KUKA AG in Augsburg. Nach einer kurzen Vorstellung der AG und der Geschäftsbereiche durch Herrn Bastian Hager, Head of People Relations, starteten wir zu einer Werksführung: Wir lernten die Roboterfertigung, die Lackierung, den Prüfstand ebenso kennen wie autonome mobile Robotik, die ersten Robotermodelle, das hochmoderne KUKA College (mit dem Schwerpunkt der Anwenderschulung) und das große Ausbildungszentrum. Herr Josef Oberhoffner, unser Führer, war vor seiner Rente lang-

jährig Mitarbeiter der KUKA und hat in den 80er Jahren an der Hochschule Augsburg Maschinenbau studiert. Vielen Dank!

Nach diesen anschaulichen Einblicken ging es in einem Fachvortrag um die Nachfolgeplanung und die globale Talententwicklung bei KUKA, die Herr Stefan Schmid, Head of Global People Development, vorstellte. Besonders eindrucksvoll war für die Studierenden zu hören, wo und aus welchen Gründen man von „der reinen Lehre“ abweicht. Hier gab es viele fachliche Fragen an Herrn Schmid, Herrn Hager und Herrn Stefan Gryglewski, Head

of P&O Operations and Labour Relations Augsburg. Was sind kritische Rollen? Wie identifiziert man Potenziale? Wie ist das Interesse an den Talentprogrammen? Lassen sich Kaminkarrieren vermeiden? Qualifiziert man Personen, die dann das Unternehmen verlassen? Daneben konnten aber auch viele persönliche Karrierefragen adressiert werden: Soll man lieber breit aufgestellt sein oder Experte? Welche Berufswege führen in den HR Bereich? Wie erkennt man den eigenen Marktwert?

Prof. Dr. Erika Regnet



alle sind ONE KUKA.
der für sich: unvergleichlich!
zusammen: unschlagbar!

Die Bachelorstudierenden zusammen mit Herrn Bastian Hager (links) und Prof. Dr. Regnet (rechts)



*Recruiting und Retention
Warum das Gewinnen und Binden
von Mitarbeitenden in Zeiten des
Fachkräftemangels zusammen
gedacht werden muss*

**Herausgeber Rainer Gröbel,
Inga Dransfeld-Haase &
Thymian Bussemmer (2025)**

301 Seiten, 58 €, Bund-Verlag, Frankfurt,
ISBN 978-3-7663-7499-8

Recruiting und Mitarbeitendenbindung zusammen zu denken, macht Sinn: Es geht um das glaubwürdige Auftreten nach außen und innen. Attraktivitätsfaktoren sollen Externe vom Unternehmen überzeugen, aber sie müssen auch gelebt werden.

Das Buch ist in 7 Kapitel aufgeteilt: Arbeitsmarkt, Unternehmenstransformation, Partizipations- und Mitbestimmungsan-

sprüche von Arbeitnehmer*innen, Gewinnen von Talenten, Leadership & Kultur als Bindungsfaktoren, Gute Arbeit/Tarifbindung und Mitbestimmung sowie ein Fazit.

Zunächst beeindruckt die mehr als 40 Autoren und Autorinnen – Experten/-innen aus Wirtschaft, Beratung, Wissenschaft und Politik, die ein fundiertes Wissen versprechen. Viele Themen werden angesprochen, u.a. Diversity, Gesund-

heits-Check-ups, Gesundheitsbenefits, Mitbestimmung, betriebliche Altersversorgung oder Tarifbindung, um die thematische Breite beispielhaft zu verdeutlichen. KI nimmt in vielen Artikeln einen breiten Raum ein. Mehrere Autor/-innen vertreten die These, dass der Fachkräftemangel trotz KI bestehen bleiben wird. Andere beklagen, dass KI nicht mit dem Ziel der Humanisierung der Arbeit eingeführt wird, das vorgestellte „Human Friendly Automation Modell“ könnte hier möglicherweise Abhilfe schaffen.

Sehr interessant sind auch die zahlreichen Praxiseinblicke – u.a. von der Deutschen Bahn, BNP Paribas, der Landeshauptstadt München oder bezogen auf die besonderen Herausforderungen in Handwerk, Logistik oder dem öffentlichen Dienst.

Ein wirklich lesenswertes Buch, fundiert und mit vielen fachlichen Perspektiven, das PraktikerInnen wie Nachwuchs-PersonalerInnen sehr ans Herz gelegt werden kann.



*Praxisorientiertes Managementwissen
Die Existenz von Unternehmen in
schwierigen Zeiten sichern*

**Herausgeber Valentin Schackmann &
Werner Ziegler (2024)**

487 Seiten, 54,99 €, als E-Book 38,49 €,
Springer Gabler Verlag, Berlin,
ISBN 978-3-662-68131-2

Das richtige Buch für schwierige Zeiten – der Titel spricht wohl vielen aus der Seele. Von einer VUCA-Welt sprechen wir schon länger. Valentin Schackmann stellt dar, dass die Überlebensraten von Gründungen schon bisher nach drei Jahren bei gerade einmal 48 Prozent liegen. Hinzu kommen in den letzten Jahren nun noch Kriege, Energiekrise, Klimawandel, Zolldrohungen etc. etc. Wie kann ein Unternehmen da strategisch planen?

Das Buch ist aus der berufsbegleitenden Weiterbildung von Führungskräften und Nachwuchskräften an der Weiterbildungsakademie der Hochschule Nürtingen-Geislingen (HfWU) entstanden. Es richtet sich an Führungskräfte, Geschäftsführer,

Gesellschafter und Nachwuchskräfte und hilft ihnen, verantwortungsvoll und zukunftsorientiert entscheiden und handeln zu können. Denn „jeder Manager muss sich ständig hinterfragen: Bin ich, ist mein Denken, sind meine Einstellungen, Kenntnisse und Kompetenzen zeitgemäß?“ (S. 38)

„Management ist Entscheidung und Verantwortung“ (S. 1). Wollen verantwortliche Manager/-innen nicht nur reagieren, sondern den Wandel proaktiv gestalten, benötigen sie grundlegendes und fundiertes Wissen über die aktuellen Herausforderungen. Im einführenden Beitrag ordnen die Herausgeber relevante Entwicklungen und zentrale Steuerungsinstrumente systematisch ein. Danach geht

es anhand vieler anschaulicher Beispiele um Urteilsverzerrungen und Entscheidungsfehler (beispielsweise bei „Superangebote“, bei Verlustaversion oder Overconfidence Bias) und um Verbesserungen durch Entscheidungstraining und gezieltes „Debiasing“. Der nächste Beitrag handelt vom Unternehmertum und welche Persönlichkeit, Fähigkeiten, Ressourcen und Rahmenbedingungen erfolgsentscheidend sind. In den weiteren Artikeln geht es um Stress in der VUCA-Welt, Zukunftstrends, Corporate Governance, Internationalisierung und Globalisierung, Innovation, Transformationen, digitale Geschäftsmodelle und Schlüsseltechnologien. Zum Abschluss wird noch betriebswirtschaftliches Know-how erklärt – „grundlegend, zeitlos, ohne Verfallsdatum“.

Praxisorientiertes Managementwissen – der Titel ist Programm. Das Buch gibt Führungskräften und Gründer/-innen viele wertvolle Hinweise, um ihr Unternehmen zu sichern und Transformationsprozesse erfolgreich zu gestalten. Eine gut investierte Lesezeit also!

Prof. Dr. **Erika Regnet**

Führung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement, 9. Auflage



**Herausgeber: Lutz von Rosenstiel,
Erika Regnet & Michel E. Domsch**

Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart,
960 Seiten, 89,99 €,
verfügbar als Buch und E-Book,
ISBN-10: 3791059505.

Im April 2025 erschien die vollständig
überarbeitete und aktualisierte
Neuaufgabe.

Kompetent führen

Dieses Handbuch hilft Führungskräften und HR-Expert/-innen, ihre Führungsaufgaben zu erfüllen und auf neue Entwicklungen angemessen zu reagieren. Die vielen ebenso fachlich fundierten wie praxisorientierten Beiträge geben wertvolle Hinweise für eigenes Führungsverhalten sowie für Weiterbildung und Forschung.

Die wichtigsten Führungsfunktionen werden erläutert und mit vielfältigen Hinweisen aus der Praxis veranschaulicht. Dabei umfasst das Themenspektrum den gesamten Mitarbeiterzyklus von der Gewinnung und Auswahl der Mitarbeitenden über Onboarding, Qualifizierung, Motivation und Beurteilung bis zu Personalentwicklung, internationaler Zusammenarbeit und rechtlichen Fragestellungen.

Jede Organisation bedarf der Führung. Die Anforderungen an Führungskräfte steigen weiter durch die zahlreichen Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft. Die Qualität des Führungsverhaltens aber schwankt von Führungskraft zu Führungskraft, von Unternehmen zu Unternehmen. Dies hat nicht nur kurzfristige Auswirkungen auf tägliche Arbeitsergebnisse, vielmehr werden Motivation, Qualifikation und Bindung der Mitarbeitenden beeinflusst, die als strategische Wettbewerbsfaktoren anzusehen sind.

Neue Themen in der 9. Auflage sind: Resilienz und Selbstführung, Führen in der Sandwichposition, Onboarding, People Analytics, KI-Transformation und KI-Kompetenzentwicklung, globale Transaktionen, New Work, Führung in jungen wachsenden Unternehmen, Arbeitsrecht in schwierigen Arbeitsverhältnissen, Personalabbau in der Transformation, Rekrutierung aus dem Ausland.

Das Buch erschien erstmalig 1991 und hat sich in mehr als drei Jahrzehnten

als zentrales Werk für Studierende wie HR-Praktiker/-innen und Führungskräfte etabliert. Das Buch begleitet mich also mein gesamtes Berufsleben und ist ein großer Erfolg, denn eine 9. Auflage eines Fachbuches ist schon etwas Besonderes. Die 1. Auflage im Jahr 1991 hatte 605 Seiten, 2 Jahre später waren es bei der 2. Auflage schon 753 Seiten, mit der 4. Auflage wurde die Grenze von 900 Seiten überschritten. Das Thema wurde also immer schwerer gewichtiger.

Ich selbst habe durch die Buchveröffentlichungen viele inspirierende Persönlichkeiten kennenlernen dürfen und danke allen Autorinnen und Autoren der letzten Jahrzehnte für die tolle Zusammenarbeit. Wir haben in der aktuellen Auflage mehr als 50 Autorinnen und Autoren, jeweils ausgewiesene Expert/-innen aus Wissenschaft, Beratung oder Unternehmenspraxis.

Gute Personalarbeit und kompetente Führung werden von vielen Führungskräften angestrebt und vom Nachwuchs erwartet, davon bin ich überzeugt. Und doch übt die sogenannte „dunkle Seite der Führung“, ein Thema, das der Vergangenheit anzugehören schien, offensichtlich auf viele Menschen eine seltsame Faszination aus. Dark Leadership beinhaltet Drohungen und Druck, Lügen und Manipulation, Rücksichtslosigkeit und Narzissmus und hat speziell in der Politik eine ungeahnte Ausprägung gewonnen. Müssen wir dem Thema zukünftig einen breiteren Raum einräumen?

Wir Herausgeber hoffen, dass das Buch viele Hinweise und konstruktive Anregungen gibt und freuen uns auf Rückmeldungen.

Prof. Dr. Erika Regnet

Bachelor- und Masterarbeiten im HR-Bereich

Unsere Abschlussarbeiten in den Bachelor- und Masterstudiengängen werden zumeist empirisch, häufig in Zusammenarbeit mit Unternehmen, gelegentlich auch als eigenständige Studie bearbeitet. U.a. folgende Themen werden zu HR-Themen aktuell bearbeitet bzw. wurden im laufenden Semester abgeschlossen:

- Talent Marketing bei MAN Energy Solutions
- Acceptance of AI-supported HR tools at XXX: An analysis to identify success factors
- Ausgewählte Trends im Recruiting – Chancen, Risiken und Einsatzmöglichkeiten
- Analyse der Candidate Journey zur Gewinnung und Bindung von Auszubildenden

- Effizientes Recruiting durch digitale Transformation: Die Implementierung eines Bewerbermanagementsystems bei XXX – Herausforderungen und Erfolgsfaktoren
- Mental Health als HR-Priorität: Strategien zur Förderung der psychischen Gesundheit von Studierenden im Berufsleben
- Einfluss der sich wandelnden Arbeitswelt auf die Gestaltung des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Der Einfluss von Betrieblichem Gesundheitsmanagement auf die Mitarbeiterzufriedenheit
- Der Employee Life Cycle unter besonderer Berücksichtigung des Exitmanagements – Handlungsempfehlungen

für das Personalmanagement im sozialen Bereich

- Change Agents als Erfolgsfaktor im Change Management - Eine qualitative Analyse
- Strategic Workforce Transformation: Analyse von KPIs zur Erfolgsmessung von Transformationsinitiativen am Beispiel einer Einführung von KI im HR

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**
erika.regnet@tha.de

VERANSTALTUNGEN

Erfahrungsaustausch:

Fachdidaktischer Arbeitskreis der PersonalprofessorInnen an der Hochschule Landshut

Am 15. und 16. Mai 2025 trafen sich ProfessorInnen aus den Hochschulen Amberg-Weiden, Coburg, Landshut, München, Neu-Ulm, Nürnberg, Die TH Augsburg war vertreten durch Prof. Dr. Erika Regnet. An den 2 Tagungstagen ging es um KI – Anwendung von KI in der Lehre, Kompetenzen zur Nutzung, KI im Personalmanagement sowie KI und Ethik. Das Thema KI beschäftigt alle, der Erfahrungsaustausch war umso fruchtbarer.

Vielen Dank an Kollegin Prof. Dr. Valentina Speidel – Kooperationspartnerin und Dozentin im gemeinsamen Masterstudiengang Personalmanagement – für die tolle Organisation und das spannende Programm.





Prof. Regnet bei der Eröffnung des 26. Augsburger Personalertages

26. Augsburger Personalertag: Arbeitgeberattraktivität 2025

Am 24. Juni 2025 fand an der Technischen Hochschule Augsburg der 26. Personalertag statt – mit spannenden Einblicken in die Erwartungen junger Talente an ihren Berufseinstieg und die Attraktivität von Arbeitgebern. Die von Prof. Dr. Erika Regnet geleitete Veranstaltung bot fundierte Einblicke in die Erwartungen künftiger Absolventinnen und Absolventen an ihren Berufseinstieg und die Attraktivität von Arbeitgebern. Grundlage bildeten die Ergebnisse einer Befragung unter Studierenden der THA. Eine Studierendengruppe hatte sich während ihres Praxisprojektes mit diesem Thema beschäftigt und aufwendige Befragungen durchgeführt (erste Ergebnisse finden Sie [hier](#)).

Eröffnet wurde der Tag von Prof. Dr. Nicolas Warkotsch, Dekan der School of Business, sowie von Prof. Dr. Regnet, die die regelmäßigen Studien zur Arbeitgeberattraktivität seit 2013 verantwortet.

In den technischen Fakultäten wie Architektur, Bauingenieurwesen, Maschinenbau oder Mechatronik zeigte sich: Betriebskli-

ma und Aufgabenvielfalt bleiben zentrale Kriterien, das Gehalt gewinnt jedoch deutlich an Relevanz und kann sogar bei eigentlich eher unattraktiven Unternehmen der entscheidende Faktor bei der Arbeitgeberwahl sein.

Ein klarer Trend zieht sich durch alle Fachrichtungen: Zwei bis drei Tage Homeoffice pro Woche gelten als Idealvorstellung. Zu den beliebtesten Benefits zählen betriebliche Altersvorsorge, Essenszuschuss und ein „Wellpass“. Auffällig ist der Imagewandel großer Konzerne: So verliert Google spürbar an Attraktivität – viele Studierende sehen ihre berufliche Zukunft zunehmend in Start-ups, insbesondere im Kontext neuer Technologien wie Künstlicher Intelligenz.

Ein weiterer Programmpunkt war die Vorstellung der regionalen Fachkräftekampagne „aux.talents“ durch Christine Neumann von der A³ Regio Augsburg Wirtschaft GmbH. Die Initiative unterstützt Unternehmen dabei, sich gezielt als attraktive Arbeitgeber zu positionieren.

Die Präsentation der Ergebnisse der School of Business zeigte deutliche Verschiebungen im Ranking: Führungskräfte werden heute als wichtiger Attraktivitätsfaktor gesehen. Auch das Gehalt legt im Vergleich zu Vorjahren deutlich zu.

In einer abschließenden Diskussion mit Vertretern und Vertreterinnen aus der Praxis wurden Themen wie der Gender Pay Gap, der Wunsch nach Führungsverantwortung und kulturelle Aspekte wie die DU-Kultur im Bewerbungsprozess lebhaft diskutiert.

Die Veranstaltung war rundum gelungen: Trotz der hochsommerlichen Temperaturen fanden zahlreiche HR-Verantwortliche aus den Unternehmen der Region den Weg an die Hochschule und beteiligten sich engagiert und konstruktiv an den Diskussionen.

*Anna Ketscher, Masterstudierende
Personalmanagement*



» 25. Personalertag Augsburg | 11.02.2025:
Demografiefestes Personalmanagement
Best Ager und ihre Erwartungen – Chance im Fachkräftemangel?

Am 25. Personalertag, der am 11. Februar 2025 in Augsburg stattfand, drehte sich alles um die sogenannten „Best Ager“ und ihre Rolle in der modernen Arbeitswelt. Die Veranstaltung lockte zahlreiche Fach- und Führungskräfte, HR-Experten/-innen und Interessierte an, die gemeinsam über Chancen und Herausforderungen für diese Altersgruppe diskutierten.

**Eröffnungsvortrag:
 Best Ager im Fokus**

Den Auftakt machte Prof. Dr. Erika Regnet mit ihrem Vortrag „Best Ager - Arbeitssituation, Erwartungen, Wünsche und Hemmnisse“. Seit 2015 werden regelmäßig Fach- und Führungskräfte zwischen 30 und 67 Jahren befragt, um Einblicke in die Arbeitssituation und beruflichen Perspektiven der Best Ager im Vergleich zu den anderen Altersgruppen zu gewinnen. Die Ergebnisse der aktuellen Studie zeigen: Die ausgeübte Tätigkeit und die Wertschätzung durch Vorgesetzte sind Schlüsselfaktoren für die Arbeitszufriedenheit. Besonders das obere Management und Selbstständige zeigen sich zufrieden, während das mittlere Management und Fachkräfte ohne Führungsverantwortung häufiger Unzufriedenheit äußern.

Ein interessanter Trend: Die Arbeitszeiten werden zunehmend kürzer, auch Überstunden nehmen ab. Trotz nachlassender beruflicher Chancen bleiben viele Best Ager karriereorientiert. Unternehmen jedoch übersehen oft das Potenzial dieser Altersgruppe. Die vollständigen Studienergebnisse finden Sie [hier](#).

Praktische Handlungsempfehlungen für Unternehmen

Boris Gloger, Gründer und Geschäftsführer der borisgloger consulting GmbH

aus Frankfurt a. M., nahm die Studienergebnisse unter die Lupe und lieferte praxisnahe Handlungsempfehlungen für Unternehmen. Er betonte die Bedeutung von Wertschätzung durch Führungskräfte und hob hervor, wie essenziell Zuhören in generationenübergreifenden Teams ist. Oftmals entstehen Vorurteile gegenüber älteren Mitarbeitern schlicht aus mangelndem Kontakt. Besonders im agilen Arbeiten, etwa bei Retrospektiven oder „Flash Working“-Konzepten, werden der Austausch gefördert und Wissen effektiv verteilt. >





Peter Schneider



Prof. Dr. Valentin Schackmann



Stefan Robiné

> Ein weiterer Blick in die Zukunft des Lernens: *Micro Learning*. Herr Gloger ist überzeugt, dass es darauf ankommt, die Freude am Lernen zu wecken und die Menschen dazu zu ermutigen, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Persönliche Einblicke: Arbeiten trotz Rente

Nach einer kurzen Kaffeepause und einem regen get-together folgte eine spannende Podiumsrunde. Hier teilten drei beeindruckende Persönlichkeiten ihre Erfahrungen mit dem Weiterarbeiten im Rentenalter:

Peter Schneider berichtete von seinem Wiedereinstieg bei BMW, wo er weiterhin spannende Projekte mit hoher Verantwortung aber sehr viel geringerer Arbeitszeit betreute. Er betonte die Wichtigkeit, dass die Anforderungen der Stelle zum eigenen Anspruch passen und Arbeitgeber sinnvolle Arbeitspakete schnüren sollten.

Prof. Dr. Valentin Schackmann von der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen erzählte von seiner Tätigkeitsverlängerung als Geschäftsführer der HfWU Akademie mit einer Arbeitszeit von 50 %. Sein Fazit: Großunternehmen könnten sich in Sachen Generationenkommunikation einiges vom Mittelstand abschauen. Der Kontakt zwischen den Altersgruppen hilft, falsche Vorstellungen abzubauen.



Christa Weigl-Schneider

Christa Weigl-Schneider, Rechtsanwältin und Trägerin des Bayerischen Verdienstordens, sprach über ihre Arbeit als Aufsichtsratsvorsitzende des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Bayern nach dem Renteneintritt. Ihre Botschaft: Leidenschaft und frühzeitige Planung sind der Schlüssel für ein erfülltes Berufsleben im Alter. Der Austausch mit anderen und die Bereitschaft, Chancen zu ergreifen, sind dabei essenziell.

Ein kleiner, aber wertvoller Tipp aus der Runde: *Ein höhenverstellbarer Schreibtisch kann Wunder wirken!*

Abschluss: Die Zukunft des Ruhestands

Zum Abschluss sorgte **Stefan Robiné**, Betreiber des Podcasts „*Babyboomer zwischen Arbeit und Rente*“, für erheiterte Momente. Mit der Frage „*Welche Zukunft hat der Ruhestand bei Best Ager Senioren?*“ hinterfragte er nicht nur die Bedeutung des Begriffs „Best Ager“, sondern auch die Vielfalt der Bezeichnungen von *Baby Boomer* über *Silver Ager* bis hin zur *Generation 55+*. Klar wurde: Es gibt zahlreiche Alternativen zum klassischen „Rentner/Rentnerin“ oder „Senior“, doch eines steht fest – der Ruhestand ist längst nicht mehr das Ende der beruflichen Reise.

Wir bedanken uns herzlich bei allen Speakern und Teilnehmer/-innen für eine gelungene Veranstaltung. Der Ausblick auf den **26. Personalertag am 24. Juni 2025** verspricht schon jetzt spannende Einblicke – dann zum Thema *Arbeitgeberattraktivität bei Hochschulabsolventen und -absolventinnen*. Wir freuen uns auf ein Wiedersehen! <<

Anna Ketscher, Mitarbeiterin der THA und Studierende des Masterstudiengangs Personalmanagement



Prof. Dr. Kellner erhielt neben vielen Dankesworten und viel Lob auch einige Geschenke.

Firmenkontaktmesse Pyramid am 29. April 2025

Die Firmenkontaktmesse Pyramid der TH Augsburg war dieses Jahr nicht nur mit mehr als 230 beteiligten Ausstellern wieder besonders groß, sondern auch besonders emotional:

- Es konnte ein Jubiläum gefeiert werden – die Firmenkontaktmesse fand zum 35. Mal statt. Selbst in der Pandemiezeit gab es keine Unterbrechung – 2021 und 2022 wurden virtuelle Messen veranstaltet.
- Prof. Dr. Klaus Kellner hat die Pyramid jedes Jahr mit einer

Studierendengruppe vorbereitet. Seit 28 Jahren ist er Mister Pyramid – und er gibt die Messe nun an seine Nachfolger, die Professoren Manfred Uhl und Michael Krupp ab.

- Neben den Firmenvertretern/-innen und vielen, vielen Studierenden waren Ehrengäste aus Wirtschaft und Politik anwesend, ebenso wie erfolgreiche Absolventen/-innen der Hochschule.

Prof. Kellner hielt eine sehr emotionale Rede, bedankte sich bei allen be-

teiligten Studierenden und vor allem den Projektgruppenleiter/-innen und betonte, dass er das Projekt Pyramid besonders gern gemacht hat, da es nur Gewinner gibt: Die Studierenden in den Projektteams, die on the job viel lernen, alle Studierenden in Augsburg, die so viele Firmen in kurzer Zeit kennenlernen können, die vielen Firmen, die Fachkräfte von sich überzeugen können, die regionale Wirtschaft und die THA, die so viele gefragte Persönlichkeiten ausbildet.



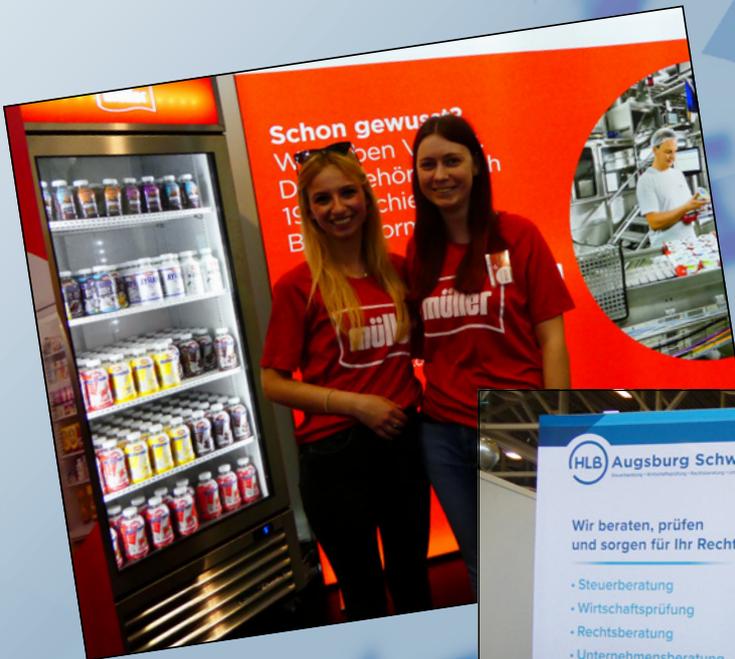
Mehr als 100 Studierende haben bei der Vorbereitung, Planung und Gestaltung der diesjährigen Messe mitgearbeitet. Koordiniert von den Vorstandsmitgliedern und Projektgruppenleiter/-innen.

Eine lange Schlange, um professionelle Bewerbungsfotos zu erhalten





Stellenangebote, Praktika
und Abschlussarbeiten sind
nach Studiengängen sortiert



Und besonders schön ist es
immer wieder, erfolgreiche
AbsolventInnen wie aktuell
Studierende als RecruiterInnen
auf „der anderen Seite“ zu
erleben. Weiter so viel Erfolg!