

PERSONALMANAGEMENT

School of Business

Technische Hochschule Augsburg

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES AUGSBURG



Die Studierenden des Personalprojektes vor ihrer Ergebnispräsentation.

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 2026 öffnen und lesen.

Dieses Semester stand zum einen unter dem Zeichen der neuen Studienrichtungen in den Bachelorstudiengängen Betriebswirtschaft und International Management. Hier starteten wir mit der Studienrichtung Personal und Change Management. Zum anderen beschäftigt uns alle das Thema KI mit seinen Auswirkungen auf Lehrplangestaltung, Zukunftsentwicklungen, Prüfungsanforderungen, Auswirkungen auf die Studierenden und das Lernen.

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.A.) 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 für diese besonders wichtig ist.

Wir wünschen Ihnen allen viel Spaß beim Lesen und freuen uns über Rückmeldungen sowie Beiträge für unseren nächsten Newsletter Personalmanagement im Januar 2027.

Mit herzlichen Grüßen aus Augsburg
Prof. Dr. Erika Regnet

INHALTSVERZEICHNIS

28. Augsburger Personalertag

22. JULI 2026

Anmeldung unter
Weiterbildung_Wirtschaft@tha.de

Von der Hochschule in den Beruf	3
Berufseinstieg bei DB InfraGO	3
Studieren im Ausland	6
Lettland/Riga	6
Mein Auslandssemester in Montpellier	9
Praxiskontakte	12
Exkursion zu BSH Hausgeräte in Dillingen	12
Projekt Personal „Karrierewege“	13
Studie zu KI in Training und Coaching	31
Neues aus der Hochschule	15
Neue Studienrichtung Personal & Change Management	15
Lehrbeauftragte für Diversity und Rekrutierung	15
Insights for Impact: Weiterbildung für Mitarbeitende	18
Berufsbegleitend Studieren	19
Berufsbegleitende Studiengänge der THA	19
Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich	21
Master Personalmanagement	21
Zukunftsorientierte HR	22
Aus der Forschung	24
Bachelor- und Masterarbeiten im HR-Bereich	24
Was Stellenanzeigen wirklich leisten müssen	24
Masterarbeit über die flexible Arbeitszeitgestaltung	27
Studie Arbeitgeberattraktivität	29
Studie zu Karrierewegen – The Path to the Top	30
Veranstaltungen	32
Arbeitskreis der PersonalprofessorInnen HS München	32
27. Augsburger Personalertag am 5. Februar 2026	32
Messe Because we care am 7. Mai 2026	33
Firmenkontaktmesse Pyramid am 29. April 2026	34
Impressum	18

28. AUGSBURGER PERSONALERTAG

Interimsmanagement im HR –

Know-how in Transformationsprojekten

und Chance für alternative Karrieren

SAVE THE DATE:
22. JULI 2026

Ort: TH Augsburg, W-Gebäude,
Friedbergerstr. 4, Augsburg

Zeit: von 13:30 – 17:00 Uhr

Referenten:

- **Florian Wagner**, Niederlassungsleiter HAYS AG, Stuttgart
- RA **Michael Schmidt**, Interim Management HR-Converto, Rüsselsheim
- **Madeleine Saar**, Training für Positive Psychologie und Mentale Gesundheit, HR-Consulting, München
- **Olaf Gärtner**, Unternehmensberater, Weißenhorn

Die Veranstaltung ist **kostenfrei**.

Anmeldung ist erforderlich unter:

[Weiterbildung.Wirtschaft@tha.de](mailto>Weiterbildung.Wirtschaft@tha.de).

Der Augsburger Personalertag findet zweimal pro Jahr statt.
Wir nehmen Interessierte gerne in unseren Verteiler auf.
Schreiben Sie uns gerne!

Berufseinstieg bei DB InfraGO | Noah Petrick, Masterstudiengang Personalmanagement

» Wenn man meine Freundinnen und Freunde fragt, war es wahrscheinlich nur eine Frage der Zeit, bis ich bei der Deutschen Bahn landen würde. Angefangen hat alles während eines Praktikums in Köln. Dadurch durfte und auch manchmal musste ich sehr viel mit dem Zug durch dieses schöne Land fahren. Irgendwann blieb es nicht mehr nur beim reinen Zugfahren. Ich begann mich dafür zu interessieren, wie Eisenbahn eigentlich funktioniert. Wie organisiert man ein so großes System, wie werden Züge gesteuert, wie wird die Infrastruktur geplant und warum am Ende eben doch alles irgendwie miteinander zusammenhängt. Spätestens da war es um mich geschehen. Ich würde es Eisenbahnliebe oder, je nach Pünktlichkeitslage, vielleicht auch einfach Stockholm-Syndrom nennen, nach zu vielen Stunden im ICE. Auf jeden Fall war klar: die Bahn hatte mich.

Umso mehr habe ich mich gefreut, als ich zum Beginn meines Masterstudiums nach Augsburg gezogen bin und fast zeitgleich eine Stelle als Werkstudent bei der Deutschen Bahn in München frei wurde. Im Bewerbungsgespräch war es dann ausnahmsweise nicht so, dass ich mich vorher noch mühsam über das Unternehmen informieren musste. Eher im Gegenteil. Ich musste mich zurückhalten, nicht mit unnötigen Fun Facts über Züge, Strecken und das deutsche Eisenbahnsystem zu übertreiben. Offenbar passte das ganz gut und so begann im November 2023 meine Zeit als Werkstudent bei der Bahn.

Genauer gesagt arbeite ich bei der DB InfraGO, der Infrastrukturgesellschaft der Deutschen Bahn. Während viele bei der Bahn zuerst an rote und weiße Züge denken, geht es bei der InfraGO um das, worauf diese Züge fahren und wo sie halten: um Schienennetz, Weichen, Bahnhöfe, Instandhaltung und die vielen Menschen, die dafür sorgen, dass Eisenbahnbetrieb überhaupt möglich ist. In den vergangenen zweieinhalb Jahren konnte ich als Werkstudent in viele unterschiedliche Bereiche hineinschauen. Ich habe erlebt, wie die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat läuft, war bei Assessment Centern dabei, habe Einblicke in Recruitingprozesse bekommen und stand auch an Bahnhöfen auf Mitarbeiterjagd, um Menschen für

den Beruf des Zugverkehrssteuerers zu begeistern. Wobei dort die erste Herausforderung meistens schon darin bestand, überhaupt zu erklären, was ein Zugverkehrssteuerer ist. Für alle, die gerne noch etwas lernen wollen: das sind die Menschen, die im Hintergrund dafür sorgen, dass Züge sicher und geordnet durch das Netz kommen, also ein sehr wichtiger Beruf, ohne den bei der Eisenbahn ziemlich schnell ziemlich wenig fahren würde. Natürlich auch als Quereinstieg mit vollbezahlter achtmonatiger Umschulung möglich; für alle die gerade noch auf der Suche sind.

Mit der Zeit wurde die Tätigkeit für mich immer mehr als nur ein klassischer

Werkstudentenjob. Ich hatte tolle Kolleginnen und Kollegen, die mich von Anfang an gefördert, mir viel zugetraut und mir gezeigt haben, wie vielfältig Personalarbeit in einem großen Konzern sein kann. Gerade die Verbindung aus HR, operativen Bereichen und Eisenbahnsystem hat mir gezeigt, wie spannend Personalmanagement in der Praxis ist und wie weit es manchmal von den idealtypischen Fällen aus dem Lehrbuch entfernt ist. Nach zweieinhalb Jahren kam dann allerdings der Punkt, an dem ich mein Studium nicht mehr beliebig weiter ausreizen konnte und sich die Frage stellte, ob ich nach dem Werkstudentenjob übernommen werden kann. Einfach war das nicht. Seit 2024 steht die Bahn »



Tag der Schiene

> stark unter dem Fokus des Sparens. In den operativen Bereichen wird weiterhin dringend Personal gebraucht, aber in sogenannten Overhead-Bereichen wie HR oder Controlling sind Nachbesetzungen aktuell deutlich schwieriger geworden. Was zunächst wie eine vorübergehende Phase wirkte, wurde immer mehr zu einer echten Herausforderung. Ich hatte großes Glück, dass sich mein Team sehr für mich eingesetzt hat. Meine Kolleginnen und Kollegen wollten mich unbedingt behalten, und auch mein Chef Harald hat an mich geglaubt und alle Hebel in Bewegung gesetzt, damit eine Übernahme möglich wurde. Am Ende konnte tatsächlich eine Ausnahmeregelung gefunden werden.

Seit dem 24. Februar dieses Jahres bin ich deshalb HR Business Partner bei der

Deutschen Bahn. Der Einstieg wurde mir natürlich dadurch erleichtert, dass ich das Unternehmen schon kannte, die ersten Fallstricke bereits erlebt hatte und auch schon ein paar Kontakte schließen konnte, die das Arbeiten auf dem kurzen Dienstweg deutlich einfacher machen.

Heute betreue ich ganz unterschiedliche Bereiche. Von Planprüferinnen und Planprüfern, die unter anderem daran mitwirken, dass Strecken nach Baustellen wieder freigegeben werden können, bis hin zu unserem Qualifizierungsbereich. Dadurch habe ich ein buntes Potpourri an Organisationseinheiten vor mir und bekomme einen sehr guten Einblick darin, welche Anforderungen, Herausforderungen und Bedürfnisse die verschiedenen Bereiche haben. Gerade das macht die Arbeit für

mich spannend: Es gibt nicht die eine HR-Frage, die immer gleich aussieht, sondern viele unterschiedliche Themen, die je nach Bereich, Führungskraft und Situation anders gelöst werden müssen. Als HR Business Partner bin ich dabei vor allem beratend tätig. Zu meinen wichtigsten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern gehören natürlich die Führungskräfte der Bereiche, die ich betreue. Mit ihnen geht es zum Beispiel um Personalbedarfe, Einstellungen, Veränderungen in Teams, organisatorische Fragen oder auch darum, wie man bestimmte Themen kommunikativ und formal sauber aufsetzt. Gleichzeitig spielt auch die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat eine zentrale Rolle. Hier zeigt sich sehr deutlich, dass HR-Arbeit nicht nur aus schnellen Lösungen besteht, sondern auch aus Abstimmung, Transparenz und einem guten Verständnis für Mitbestimmung. Besonders interessant finde ich, dass ich nicht nur an einem Standort arbeite, sondern in ganz Bayern unterwegs bin. Die DB InfraGO ist in der Fläche präsent, und viele meiner Themen finden nicht nur am Schreibtisch in München statt. Für Gespräche, Termine und Abstimmungen bin ich deshalb auch regelmäßig an anderen Standorten unterwegs, zum Beispiel in Nürnberg. Dadurch bekommt man noch einmal ein ganz anderes Gefühl dafür, wie vielfältig die Organisation ist und wie unterschiedlich die Arbeitsrealitäten je nach Bereich und Standort sein können.

Ein weiteres Thema, das ich betreue, sind unsere **Schulpaten**. Dahinter steckt ein sehr schöner Gedanke: Mitarbeitende gehen auf Schulen zu, zu denen sie selbst eine Verbindung haben, zum Beispiel, weil sie dort früher selbst Schülerinnen oder Schüler waren und stellen dort die Ausbildungs- und Einstiegsmöglichkeiten bei der Bahn vor. Gerade für ein Unternehmen wie die DB, das auch in Zukunft viele Nachwuchskräfte braucht, ist das eine wichtige Möglichkeit, junge Menschen frühzeitig zu erreichen und ihnen zu zeigen, welche beruflichen Perspektiven es im Eisenbahnsystem gibt. Hinzu kommen Themen, die man von außen vielleicht nicht sofort mit moderner Personalarbeit verbindet, die bei der Bahn aber weiterhin eine Rolle spielen. Dazu gehören zum Beispiel beamtenrechtliche Fragestellungen. Auch heute gibt es bei der Bahn noch >

Klassischer Pausenraum bei der Bahn



HR Kickertunier mit den Kollegen

» verbeamtete Mitarbeitende, und bei entsprechenden Themen stehen wir im Austausch mit dem Bundeseisenbahnvermögen. Für mich war das am Anfang ein komplett neues Feld, aber gerade solche Besonderheiten machen die Arbeit in einem Konzern mit so viel Geschichte und Struktur auch spannend. Man merkt sehr schnell: Die Bahn ist nicht irgendein Unternehmen. Sie bringt ihre eigene Historie, ihre eigenen Regelwerke und ihre ganz eigenen Begriffe mit.

Viele Inhalte aus dem Masterstudium begegnen mir im Arbeitsalltag wieder, nur meistens etwas weniger ordentlich sortiert als in der Vorlesung. Recruiting, Arbeitsrecht, Personalplanung, Organisationsentwicklung, Führung, Change-Prozesse und Kommunikation sind keine abstrakten Themen mehr, sondern tauchen in echten Situationen mit echten Menschen auf. Gerade dadurch lernt man viel. Man kann sich nicht einfach auf ein Modell zurückziehen, sondern muss verstehen, was im konkreten Fall gebraucht wird, wer beteiligt ist und welche Lösung sowohl fachlich als auch menschlich tragfähig ist.

Was ich an der DB als Arbeitgeber besonders schätze, ist die Mischung aus guten Rahmenbedingungen und einem Arbeitsumfeld, in dem ich mich wirklich wohlfühle. Schon als Werkstudent hatte ich tolle Konditionen. Durch die Fahrvergünstigungen und das Jobticket war es überhaupt erst möglich, in Augsburg zu wohnen und trotzdem regelmäßig in München zu arbeiten. Gerade wenn man für den Master umzieht und gleichzeitig beruflich Fuß fassen möchte, macht so etwas einen echten Unterschied. Auch jetzt kann ich absolut nicht klagen: Der Tarifvertrag bietet gute Bedingungen, mit meinem Einstiegsgehalt bin ich sehr zufrieden, und vor allem freue ich mich jedes Mal, mit meinen Kolleginnen und Kollegen zusammenzuarbeiten. Natürlich ist auch bei uns nicht alles statisch. Aktuell formt sich unser Team neu, auch weil es organisatorische Veränderungen im HR-Bereich gab. Mein ehemaliger Chef Harald, der sich so sehr für meine Übernahme eingesetzt hatte, ist inzwischen in Pension gegangen. Ich hatte die große Ehre, ihn bei einem Team-Event mit verabschieden zu dürfen und zwar als Moderator einer kleinen Runde „Wer wird Pensionär?“.

Harald hat sich dabei selbstverständlich großartig geschlagen. Solche Momente zeigen mir, dass Arbeit eben nicht nur aus Aufgaben, Prozessen und Zuständigkeiten besteht, sondern auch aus Menschen, gemeinsamen Erlebnissen und einem Team, in dem man sich wohlfühlen kann.

Natürlich verändert sich der Blick auf die Bahn auch, wenn man selbst dort arbeitet. Wenn man privat wegen eines Stellwerkausfalls auf offener Strecke steht, entwickelt man mit der Zeit eine gewisse professionelle Nachsicht oder zumindest ein besseres Verständnis dafür, was im Hintergrund alles zusammenkommen muss, damit Eisenbahn funktioniert. Und wenn es doch mal länger dauert, kennt man irgendwann auch das Bordbistro in- und auswendig. Persönliche Empfehlung

meinerseits: das Thai-Curry. Rückblickend war mein Einstieg bei der Bahn also nicht nur ein Nebenjob parallel zum Master, sondern ein Weg, auf dem sich Studium, persönliche Interessen und berufliche Entwicklung ziemlich gut miteinander verbunden haben. Ich durfte erleben, wie aus einem Werkstudentenjob eine echte berufliche Perspektive wurde trotz Sparmaßnahmen und einigen Umwegen.

Vielleicht passt das am Ende auch ganz gut zur Bahn: Nicht immer läuft alles auf direktem Weg, manchmal gibt es Verzögerungen, Umleitungen oder ungeplante Zwischenhalte. Aber man kommt trotzdem genau da an, wo man hinwollte, oder sonst sieht man in der Zwischenzeit auch tolle Bahnhöfe. «



Tüten verteilen am Müncher Ostbahnhof.jpeg

Warum habe ich mich dazu entschieden, nach **Lettland/Riga** zu gehen?

» Bei der Wahl meines Auslandssemesters habe ich nach etwas (vermeintlich) Ungewöhnlichem und doch nicht so Fernem gesucht. Deshalb fiel meine erste Wahl auf Riga. Umso glücklicher war ich, als ich erfahren habe, dass ich das Sommersemester 2026 tatsächlich in Riga verbringen werde.

Meine Ankunft in Riga

Kälte – bis zu minus 20 Grad haben mich in Riga erwartet. Selbst für Riga und Lettland war das ein außergewöhnlich kalter Winter. So kalt, dass der Stadtfluss – die Daugava – zum ersten Mal seit 20 Jahren komplett zugefroren und begehbar war (manche sind darauf joggen gegangen, haha). Zu diesem Zeitpunkt hat sich die Stadt teilweise wie ausgestorben angefühlt – kaum Menschen auf den Straßen, keine Touristen – das sollte sich aber über die nächsten Monate deutlich verändern.

In Riga habe ich eine WG im wunderschönen, von Jugendstilfassaden geprägten Botschaftsviertel gefunden. Eine Achter WG von zufällig zusammengewürfelten Erasmus Studierenden, von denen allerdings sechs Deutsche waren. Auch in der WG habe ich gute Freunde gefunden (ich werde das Spielen um einen Aperol bei einer Runde Wizard schon sehr vermissen).

Zu Beginn möchte ich eine meine erste Erfahrung in Riga teilen, die vor allem die ältere Generation und deren Mindset in Lettland zusammenfasst: Ich wurde in meiner ersten Woche in der Tram von einer älteren Dame auf Lettisch angesprochen. Natürlich habe ich sie nicht verstanden und ihr versucht zu erklären, dass ich nur Englisch spreche. Sie schlägt sich daraufhin mehrfach auf die Stirn und fängt an, sich zu beschweren. Danach kam mir scherzhaft der Gedanke, sofort meine Koffer wieder zu packen und nach Hause zu fliegen, haha Scherz beiseite, wenn man sich davon nicht abschrecken lässt, entdeckt man vor allem bei der jüngeren Generation ein offenes und umgängliches Volk. Je mehr ich auch über die Kultur und die (tragische) Historie des Landes lerne, desto mehr Verständnis kann ich für die Verhaltensweisen (der älteren Generationen) aufbringen.

Gerade in der Anfangszeit hat das European Student Network (ESN) in Riga sehr viele Events für alle Studierenden »

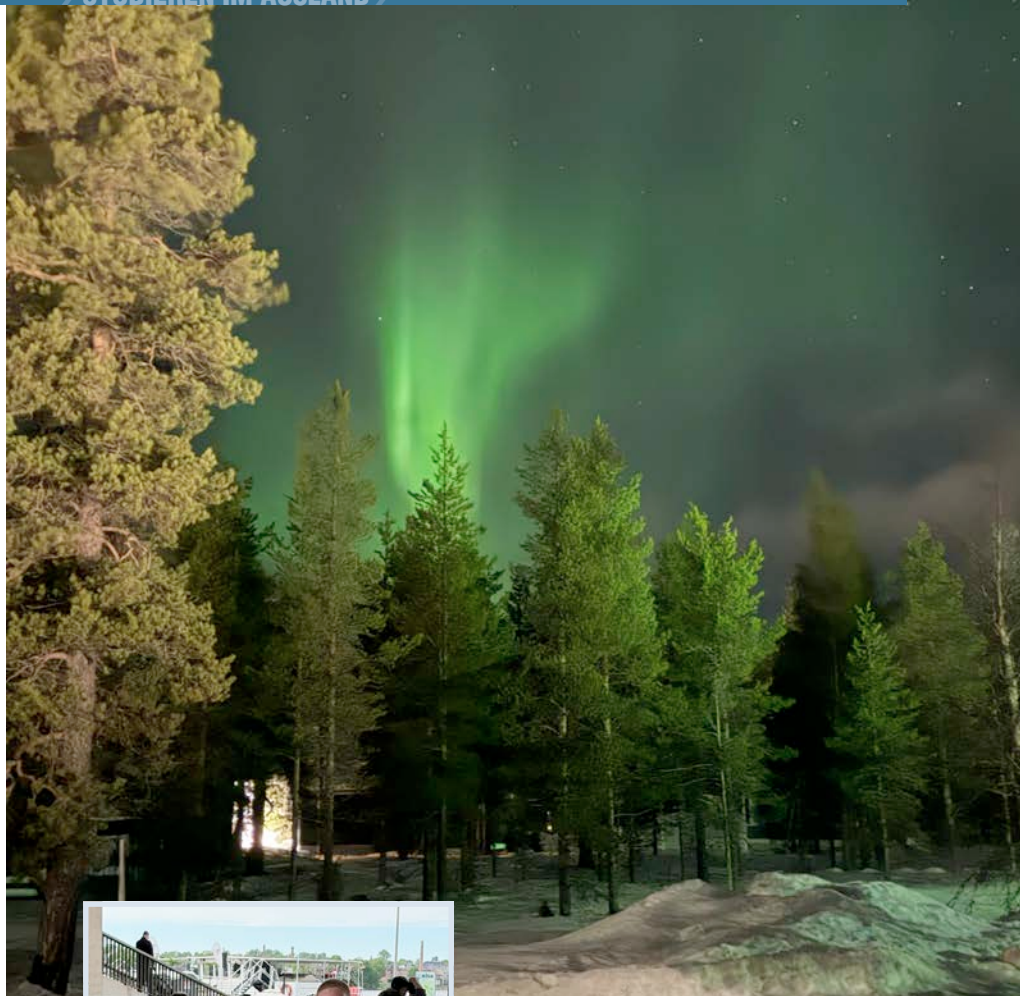


organisiert, die es mir sehr leicht gemacht haben, andere Studierende kennenzulernen und Freunde zu finden. Zu den Events gehörten bspw. Speedfriending, Welcome Party, Pub Crawl, Wanderungen in der Natur und Städtetrips in der Nähe von Riga und vieles mehr.

Der Februar war für mich eine anspruchsvolle Zeit, da ich in Riga meine Masterarbeit fertiggestellt habe und aufgrund dessen zeitlich sehr gut eingebunden war. Gleichzeitig haben im Februar die Vorlesungen an meiner Universität begonnen. Die Vorlesungen fanden immer abends Montag bis Freitag und ggf. Examen am Samstag statt. Die Vorlesungen für einen Kurs dauerten i.d.R. sechs Wochen mit anschließender Klausur. Der Februar wurde somit für mich zu einem Balanceakt aus Masterarbeit zu beenden, Vorlesungen zu besuchen und mich auf die Prüfungen vorzubereiten sowie Anschluss und Freunde zu finden.

Uni

Meine Universität hier in Riga ist eine private und kleine Hochschule: RISEBA – Riga International School of Economics and Business. Der Uni-Start war etwas gewöhnungsbedürftig, z.B. war ich der einzige Erasmus Student in den Masterkursen, der Abendunterricht oder das Fehlen von Steckdosen in den Klassenräumen waren ungewohnt. Insgesamt habe ich sechs Kurse belegt, davon drei mit unmittelbarem Bezug zum Personalbereich: Strategic Human Resource Management (SHRM), Management Psychology und Organisational Design. Die Qualität und der Mehrwert der Vorlesungen haben nach meiner Meinung stark variiert – vom Ablesen von Skripten bis hin zu gut durchdachten und interaktiven Konzepten war alles dabei. Erst durch diese Erfahrung ist mir bewusst geworden, wie hoch unser Bildungsstandard in Deutschland (und der THA) ist. Schade fand ich, dass der Lettisch Kurs erst am Ende des Semesters stattgefunden hat. Eine Uni-Erfahrung möchte ich an dieser Stelle noch hervorheben: die Professorin im Fach SHRM hat mich nach dem Examen gebeten, Unterrichtsmaterial in Form eines Videos, in dem ein Bewerbungsgespräch simuliert wird, für ihren Bachelorkurs vorzubereiten. Das hat mich sehr gefreut. Nun bin ich selbst ein Teil einer Vorlesung in



➤ Riga, selbst wenn ich schon längst wieder in Deutschland bin ;).

Highlights

März: Nach Abgabe meiner Masterarbeit hat sich mein Leben in Riga erst einmal entschleunigt, zumal wir Anfang März für eine Woche nach Lappland gefahren (ja, richtig gelesen – 30 Stunden mit dem Bus gefahren) sind. Lappland gehört definitiv zu meinen Highlights des ganzen Auslandssemesters: Die Menschen, Ski fahren im nördlichsten Skigebiet der Welt, das spontane Aufstehen mitten in der Nacht, um die Polarlichter zu sehen und einen Tag am Atlantischen Ozean zu verbringen.

April: Während das Uni-Leben – die Vorlesungen und Klausuren – seinen Lauf nahm, stand Anfang April der nächste Trip nach Vilnius und Tallinn an. Hier konnten wir einiges über die Nachbarländer von Lettland und deren Geschichte lernen. Zurück in Riga bin ich auf eine veränderte Stadt getroffen: Die Stadt hat angefangen zu leben: Menschen auf den Straßen. Viele Events unter freiem Himmel. Volle Restaurants, Bars und Marktplätze. Sonne.

Mai: Im Mai habe ich die letzte Klausur meines Studiums geschrieben – ein erstaunlich unbewegtes Gefühl. Im Gegensatz dazu war der Mai ein sehr bewegter Monat von Beach Volleyball am Strand, Teilnahme am Riga Marathon und einem von uns organisierten Fußballspiel zwischen deutschen und französischen

Erasmus Studenten (Ergebnis 7:1 für das deutsche Team 😊) war alles dabei. Im Mai hat die Ice-Hockey Weltmeisterschaft die ganze Stadt begeistert: überall Lettland-Trikots, Public Viewing Plätze und gute Stimmung (auch wenn Lettland im Viertelfinale ausgeschieden ist).

Juni: Erasmus neigt sich so langsam dem Ende zu, so ist der Juni bisher geprägt von vielen kleinen Highlights, aber auch von Abschieden und das ist vermutlich eins der schwersten Dinge im Auslandssemester, was mir aber nur zeigt, was für eine großartige Zeit ich hier verbracht habe.

Ausblick

Was steht in den letzten drei Wochen meines Auslandssemesters noch an? Von meiner Universität in Kooperation mit einigen anderen Universitäten in Riga wird ein Sportsamp organisiert, bei dem verschiedene Gruppen von Studierenden in Wettkämpfen (Fußball, Basketball, Volleyball, ...) gegeneinander antreten. Es geht nicht nur darum, das Semester ausklingen zu lassen, sondern auch darum, das persönliche Netzwerk auszubauen und die Kooperation mit anderen Universitäten zu fördern. Ebenfalls ist eine Reise nach Warschau geplant, um unter anderem die Erasmus Studierenden wiederzusehen, die wir zuvor in Tallinn kennengelernt hatten. Was für mich nur noch einmal die wundervolle Möglichkeit aufzeigt, während des Auslandssemes-

ters die verschiedensten Menschen und Freundschaften zu finden. Abschließen werde ich mein Semester mit dem „Midsummer Festival“ – eines der größten und traditionellsten Events in Lettland.

Meine Takeaways

Was nehme ich aus dem Auslandssemester mit? Für mich persönlich ist das Ende meines Auslandssemesters auch gleichzeitig das Ende meines Masterstudiums. Umso mehr Anlass, über die letzten zwei Jahre zu reflektieren. Aus dem Auslandssemester nehme ich für mich mit, dass es unfassbar wichtig ist, offen für neue Erfahrungen zu sein und auf Menschen zuzugehen. Manchmal entsteht aus der kleinsten und zufälligsten Konversation (weil wir beide den Bus verpasst haben) eine wunderbare Freundschaft.

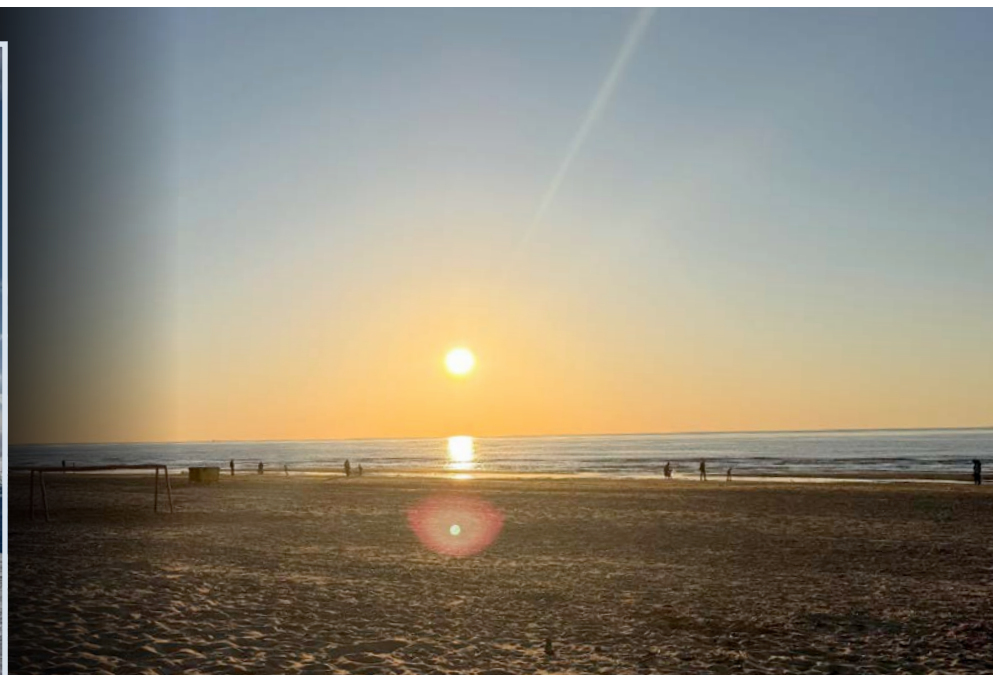
Dankbarkeit zu zeigen, die kleinen Momente und Freundschaften wertzuschätzen.

Die Menschen machen den Ort. Mit den richtigen Menschen kann man überall eine gute Zeit verbringen.

Würde ich es nochmal machen? Zu 100%

Mit vielen wunderschönen Erinnerungen und vielen wunderbaren neuen Freundschaften gehe ich nach Deutschland zurück. <<

*Pascal Daum, Masterstudiengang
Personalmanagement*



Mein Auslandssemester in Montpellier



der Ankunft das Gefühl, in einer völlig anderen Welt angekommen zu sein.

Als ich mittags am Gare Saint-Roch, dem zentralen Bahnhof von Montpellier, ankam, lagen noch viele Stunden des Tages vor mir. Mit Koffer, Reisetasche und Rucksack machte ich mich auf den Weg zu meinem neuen Zuhause für die kommenden Monate: dem Studentenwohnheim „Cité Vert Bois“ im Norden der Stadt.

Mein neues Zuhause auf neun Quadratmetern

Nach der Anmeldung an der Rezeption erhielt ich direkt meinen Zimmerschlüssel sowie ein sogenanntes „Kit Lingé“, das Bettdecke, Kissen, Bettwäsche und Handtücher enthielt. Damit war die Grundausstattung für die erste Zeit gesichert.

Mein Zimmer war mit neun Quadratmetern inklusive eigenem Bad deutlich »

Anreise in den Süden Frankreichs

Meine Reise begann einige Tage vor Semesterstart bei meinen Eltern in der Nähe von Karlsruhe. Dadurch bot sich eine spannende Anreise an: Von Straßburg aus konnte ich direkt und ohne Umstiege mit dem Zug nach Montpellier fahren. Die knapp siebenstündige Fahrt verging überraschend schnell, nicht zuletzt wegen der beeindruckenden Landschaft, die sich nach und nach veränderte. Je weiter wir in Richtung Süden kamen, desto mediterraner wurde die Umgebung. Palmen, helle Fassaden und das besondere Licht Südfrankreichs vermittelten bereits vor

» Im Frühjahr 2026 durfte ich als Masterstudentin im Studiengang Personalmanagement an der Technischen Hochschule Augsburg ein Auslandssemester an der Université de Montpellier absolvieren. Zwischen meinem dritten und vierten Semester verbrachte ich von Januar bis April vier sehr prägende Monate in Südfrankreich. Ursprünglich war Montpellier nur meine dritte Wahl bei der Bewerbung. Heute kann ich sagen: Besser hätte es kaum kommen können.



› kleiner als mein Zimmer in meiner Augsburger WG. Im ersten Moment musste ich mich daran gewöhnen. Doch schon nach kurzer Zeit wurde aus dem kleinen Raum ein echtes Zuhause.

Das Wohnheim Vert Bois gehört zu den neueren Wohnanlagen des französischen Studentenwerks CROUS. Mein Zimmer lag ruhig mit Blick auf einen kleinen angelegten Wald. Zwar gab es keine eigene Küche, dafür aber einen Kühlschrank im Zimmer. Die Gemeinschaftsküche wurde von zwei Etagen mit insgesamt rund 30 Studierenden geteilt. Überraschenderweise war dort meist wenig los, sodass man oft ungestört kochen konnte.

Die gesamte Wohnanlage war groß und bot alles, was man für den Alltag benötigte: mehrere Wohngebäude, Aufenthaltsräume, eine Wäscherei, Basketballplätze, eine 24-Stunden-Rezeption und einige Katzen, die dauerhaft auf dem Gelände lebten.

Direkt gegenüber befand sich die CROUS-Mensa. Dort gab es vom Frühstück bis zum Abendessen ein umfangreiches Angebot, ergänzt durch kleine Snacks während des Tages. Besonders angenehm war die große Auswahl an Gerichten, die neben verschiedenen Fleischgerichten stets auch vegetarische Alternativen sowie Vorspeisen und Desserts umfasste.

Auch die Infrastruktur rund um das Wohnheim war wirklich gut ausgebaut. Die Haltestelle der neuen Tramlinie 5 lag nur wenige Gehminuten entfernt. Ein kleiner Supermarkt und eine Bäckerei befanden sich direkt in der Nachbarschaft, während größere Einkäufe meist bei Carrefour oder Monoprix in der Stadt erledigt wurden. Zur Universität benötigte ich zu Fuß gerade einmal 15 Minuten.

Rückblickend war es erstaunlich, wie schnell ich mich eingelebt habe. Bereits nach wenigen Wochen fühlte sich Montpellier nicht mehr wie ein vorübergehender Aufenthaltsort an, sondern wie ein zweites Zuhause.

Studieren an der Université de Montpellier

Die Université de Montpellier verteilt sich auf mehrere Standorte in der Stadt. Als Management-Studentin besuchte ich die IAE (École Universitaire de Management) auf dem Campus Triolet.

Während des Semesters belegte ich insgesamt sechs Kurse. Einer davon war ein Französisch-Sprachkurs, die übrigen fanden auf Englisch statt. Dabei besuchte ich sowohl Bachelor- als auch Masterveranstaltungen. Die Kursgrößen waren angenehm und reichten von etwa 30 bis 60 Studierenden.

Besonders positiv in Erinnerung geblieben sind mir die zahlreichen Gruppenarbeiten. Dadurch kam man schnell mit unterschiedlichsten Menschen in Kontakt – mit französischen Studierenden aus Montpellier ebenso wie mit internationalen Austauschstudierenden aus ganz Europa und darüber hinaus.

Auch die Prüfungsformen waren abwechslungsreich. Neben klassischen Klausuren standen Gruppenpräsentationen, Case Studies, schriftliche Ausarbeitungen und Einzelpräsentationen auf dem Programm. Dadurch entwickelte sich ein abwechslungsreicher Studienalltag, der sich bis auf wenige stressige Phasen sehr gut meistern ließ.

Montpellier als Studienort

Wenn mich heute jemand fragt, wie mir Montpellier gefallen hat, lautet die Antwort ohne Zögern: Es ist eine wunderschöne Stadt.

Auch alle Freunde und Familienmitglieder, die mich während des Semesters besucht haben, sind sich dabei einig. Montpellier besitzt eine besondere Atmosphäre, denn die historischen Gebäude, die hellen Fassaden, die kleinen Gassen und die vielen Plätze verleihen der Stadt einen ganz eigenen Charakter.

Zu den bekanntesten Sehenswürdigkeiten zählen der Arc de Triomphe, die Place de la Comédie und der Parc du Peyrou. Doch oft waren es gerade die kleinen Dinge, die Montpellier für mich besonders gemacht haben: versteckte Innenhöfe, bunte Treppen, kleine Boutiquen oder die vielen Cafés, in denen man stundenlang sitzen und das Leben beobachten konnte.

Die Stadt ist sehr gut zu Fuß erkundbar. Gleichzeitig verfügt sie über ein modernes Straßenbahnnetz, das wir Studierenden nach Beantragung einer entsprechenden Karte sogar kostenlos nutzen können.

Ein besonderes Highlight waren die regelmäßigen Ausflüge zum Meer. Mit den öffentlichen Verkehrsmitteln und einem kurzen Fahrradabschnitt erreichte man ›

➤ die Strände in etwa 45 Minuten. Schon die Anreise war jedes Mal ein Erlebnis: Der Weg führte an den Étangs vorbei, den Lagunen zwischen Stadt und Meer, in denen häufig Flamingos zu beobachten waren.

Obwohl es im Frühjahr oft noch zu kühl zum Baden war, verbrachten wir viele Nachmittage am Strand. Wir picknickten, spielten Volleyball oder schauten gemeinsam den Sonnenuntergang an. Diese Momente gehören zu meinen schönsten Erinnerungen an das Semester.

Auch das kulturelle Angebot der Stadt war beeindruckend. Jeden Dienstag und Samstag gab es unter den „Les Arceaux“ einen Markt, auf dem es meiner Meinung nach die besten Croissants und Quiches der Stadt gab. Sonntags fanden zahlreiche Flohmärkte statt mit Livemusik und einer entspannten Atmosphäre.

Während die ersten Wochen im Januar und Februar noch recht regnerisch waren und Montpellier definitiv nicht für Regen gebaut wurde, zeigte sich die Stadt ab März von ihrer schönsten Seite. Mit jedem Sonnenstrahl wurde sie ein Stück lebendiger und beeindruckender.

Ein weiterer Grund, warum ich Montpellier so vermisse, ist die kulinarische Vielfalt.

Schon nach kurzer Zeit hatten wir unsere Lieblingscafés gefunden und beobachteten das Treiben auf den Straßen.

Die Stadt bietet eine riesige Auswahl an Restaurants, Bars und kleinen Bistros. Auffällig war, wie sehr sich das Leben draußen abspielt. Selbst bei kühleren Temperaturen sitzen die Menschen auf Terrassen und Plätzen. Manche Restaurants verfügen im Innenbereich nur über wenige Tische, während der Großteil der Gäste draußen Platz nimmt.

Besonders beliebt sind die zahlreichen Weinbars, die mit ihrem besonderen Flair

und ihrer gemütlichen Atmosphäre zum Verweilen einladen.

Daneben gibt es unzählige Tapas-Bars und die in Frankreich sehr beliebten Tacos-Restaurants. Natürlich durfte auch die klassische französische Küche nicht fehlen: Charcuterie-Platten mit verschiedenen Käsesorten, frischem Baguette und regionalen Spezialitäten gehörten für mich zu den kulinarischen Highlights.

Sehr hilfreich waren zudem die sogenannten „Formules Étudiantes“, spezielle Studentenangebote vieler Restaurants, die ein gutes Essen auch mit studentischem Budget möglich machten.

Was ein Auslandssemester für mich besonders wertvoll macht, sind die Menschen, die ich kennenlernen durfte.

Der Kontakt zu anderen Erasmus-Studierenden entstand unglaublich schnell. Alle befinden sich in einer ähnlichen Situation, kommen alleine in eine neue Stadt und sind offen für neue Bekanntschaften. Dadurch entstehen Freundschaften oft viel schneller als im normalen Alltag.

Auch bei mir entwickelten sich schon nach kurzer Zeit enge Freundschaften, für die ich sehr dankbar bin. Natürlich wird es eine Herausforderung sein, den Kontakt langfristig aufrechtzuerhalten, da viele meiner Freunde mittlerweile wieder in ihren Heimatländern leben. Dennoch bin ich optimistisch: Die ersten Wiedersehen sind bereits geplant, und die ersten Flüge und Zugtickets wurden schon gebucht.

Neben dem Studium blieb genügend Zeit, die Region zu erkunden. Die verschiedenen Erasmus-Organisationen boten regelmäßig Veranstaltungen und Ausflüge an. Mit der Zeit entstanden jedoch auch viele selbst organisierte Unternehmungen mit unserer Freundesgruppe.

Wir trafen uns fast täglich in der Stadt, in der Bibliothek, spielten Padel, gingen

schwimmen, besuchten Fußballspiele und erkundeten die Umgebung von Montpellier. Besonders beeindruckend waren unsere Ausflüge zu Wasserfällen, in Nationalparks und zu den Calanques, wo wir auf wunderschönen Wanderwegen kleine Buchten zum Baden entdeckten.

Darüber hinaus reisten wir nach Lyon sowie in zahlreiche kleinere Orte der Region.

Zu den schönsten Erlebnissen meines Auslandssemesters gehörte eine dreitägige Reise an die Côte d'Azur. Gemeinsam mit Freunden besuchte ich Cannes, Monaco und Nizza. Die beeindruckende Küstenlandschaft, das mediterrane Flair und die vielen gemeinsamen Momente machten diesen Ausflug zu einem ganz besonderen Highlight meiner Zeit in Frankreich.

Mein Fazit

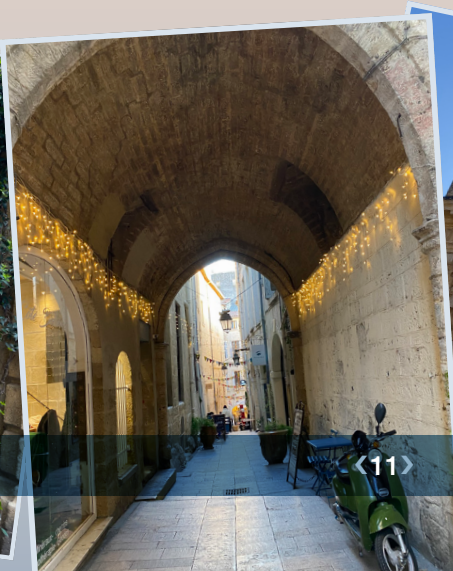
Rückblickend bin ich unglaublich froh, dass ich mich für ein Auslandssemester entschieden habe. Ich habe nicht nur fachlich viel gelernt, sondern auch persönlich enorm von dieser Erfahrung profitiert. Das Leben in einem anderen Land, das Kennenlernen neuer Kulturen und die vielen Begegnungen mit Menschen aus unterschiedlichsten Ländern haben mir gezeigt, wie wertvoll es ist, die eigene Komfortzone zu verlassen.

Alle Zweifel, die ich vor der Abreise hatte, waren letztlich unbegründet. Tatsächlich fiel mir der Abschied am Ende deutlich schwerer als die Anreise. Ehrlich gesagt, wollte ich schon fast nicht mehr nach Hause. Eines steht deshalb schon heute fest: Ich werde definitiv nach Montpellier zurückkehren. <<

Carolin Schwarz, Masterstudiengang
Personalmanagement



NEWSLETTER #38



<11>



Sommersemester 2026

Exkursion zu BSH Hausgeräte in Dillingen

Am 9. Juni 2026 konnten die Studierenden der Studienrichtung Personal und Change Management die BSH Hausgeräte GmbH in Dillingen besuchen. Am Standort Dillingen an der Donau werden seit 1976 Geschirrspüler für die ganze Welt gefertigt und weiterentwickelt. Mit rund 2.300 Mitarbeitenden ist die BSH in Dillingen der größte Arbeitgeber des Landkreises.

Herzlich begrüßt wurden wir von Karin Scheiner, seit kurzem Personalleiterin des Standortes, die uns die Herausforderungen der Transformation erläuterte und die Bedeutung der eigenen Stärken und des eigenen Wertegerüsts betonte. Eine Message, die die Studierenden sehr beeindruckte.

In einer ausführlichen Werksführung konnten die Studierenden alle Stationen der Herstellung eines Geschirrspülers sehen – von der Anlieferung über die Vorfertigung, über die Instandhaltung

bis hin zu den Produktionsinseln in der Assembly Line und zur Verpackung. Diskutiert wurden dabei viele betriebswirtschaftliche Fragen – insbesondere die Automatisierung, Schichtarbeit, Fertigungstiefe und Wertschöpfung, Kostenstruktur, Energieeffizienz und Nachhaltigkeit.

Daran schloss sich ein Vortrag zum Talent Management und der Nachfolgeplanung bei der BSH an.

Besonders spannend waren auch die persönlichen Karrieretipps von Christian Stelmüller, Global HR Business Partner, und die Erfahrungen von Elisa Wagner, Absolventin der THA, seit 6 Jahren bei BSH und inzwischen im Bereich People Acquisition Germany tätig.

Vielen Dank für die Einblicke und die Gastfreundschaft!

Prof. Dr. Erika Regnet



Die Studierenden bei der Werksführung

AIESEC





Projekt Personal „Karrierewege“

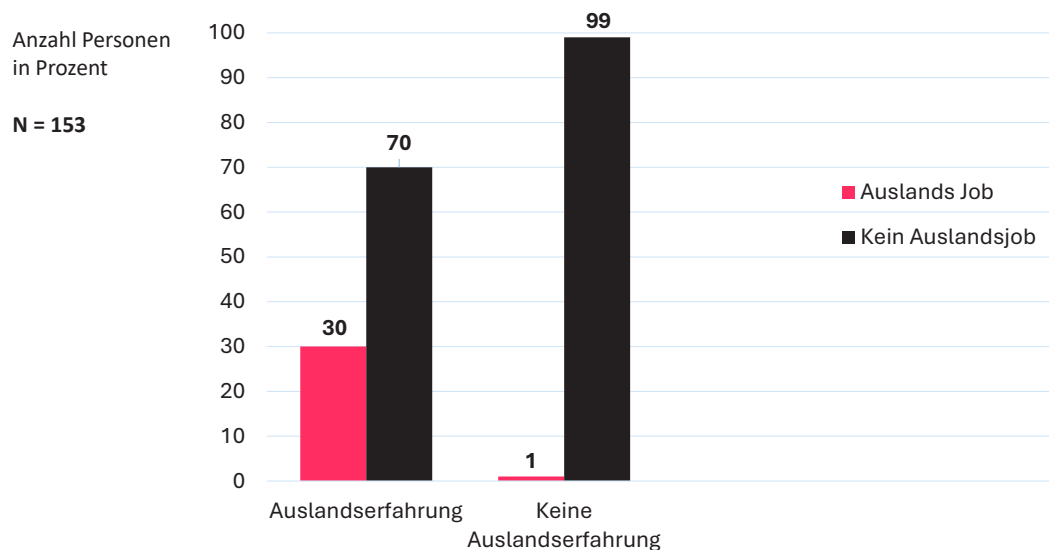
» Im Rahmen des Projekts „Karrierewege“ hatten wir die spannende Möglichkeit, uns mit verschiedenen beruflichen Werdegängen auseinanderzusetzen. Ziel war es, anhand öffentlich zugänglicher Informationen herauszufinden, welche Karrierepfade Absolvent:innen der THA und Führungskräfte im HR-Bereich eingeschlagen haben und welche Muster sich dabei erkennen lassen.

Zu Beginn des Projekts wurden wir in Kleingruppen von drei bis vier Studierenden eingeteilt. Je nach Interesse beschäftigten sich die Gruppen mit unterschiedlichen Untersuchungsbereichen. Dabei wurden die Karrierewege der Absolvent:innen über Linke-

dn-Profile und die der Führungskräfte über öffentlich verfügbare Lebensläufe recherchiert. Im Fokus standen Personalleitungen, Vorstandsmitglieder von DAX-Unternehmen sowie der Master Personalmanagement und die Studienrichtung Finanzen.

Wir starteten, indem wir eigene Forschungsfragen entwickelten, anhand derer wir uns überlegten, welche Aspekte von Karrierewegen besonders interessant sein könnten und ob die dafür benötigten Informationen überhaupt öffentlich zugänglich sind. Anschließend legten wir fest, welche Daten wir zur Beantwortung dieser Fragen erfassen mussten und wie diese für die spätere Auswertung strukturiert werden können. »

Besteht ein Zusammenhang zwischen der Auslandserfahrung, die man während des Studiums gesammelt hat und der späteren Arbeit im Ausland?



» Die Datenerhebung stellte den größten Teil unseres Projekts dar. Über mehrere Termine hinweg recherchierten wir die relevanten Informationen aus LinkedIn-Profilen und Lebensläufen. Dabei wurde schnell deutlich, dass nicht alle gewünschten Daten verfügbar sind. Informationen wie Alter oder Gehalt lassen sich beispielsweise meist nicht aus öffentlichen Profilen entnehmen. Deshalb mussten wir unsere Forschungsfragen teilweise an die tatsächlich verfügbaren Daten anpassen. Gleichzeitig überlegten wir, wie sich die gesammelten Informationen sinnvoll codieren lassen, damit sie später statistisch ausgewertet werden können.

Nach der Recherchephase übertrugen wir die Daten in eine SPSS-Datei. In mehreren Terminen im Computerraum beschäftigten wir uns mit der Datenaufbereitung und der statistischen Auswertung. Dabei konnten wir nachvollziehen, wie aus einer Vielzahl einzelner Informationen aussagekräftige Ergebnisse entstehen. Abschließend bereiteten wir unsere Erkenntnisse in einer Präsentation auf und fassten die wichtigsten Ergebnisse in einem Bericht zusammen.

Besonders positiv in Erinnerung geblieben ist die große Eigenständigkeit während des gesamten Projekts. Wir konnten unsere eigenen Interessen einbringen, Forschungsfragen selbst entwickeln und den Arbeitsprozess innerhalb der Gruppen eigenverantwortlich organisieren. Dabei entstanden unterschiedliche Arbeitsweisen: Manche teilten die Recherche nach Jahrgängen oder Personengruppen auf, während andere die Aufgaben zwischen Datensammlung und Dateneingabe aufteilten. Besonders die angenehme, offene Arbeitsatmosphäre trug dazu bei, dass die Projektarbeit an jedem Termin sehr viel Spaß gemacht hat.

Natürlich gab es auch Herausforderungen. Vor allem die Datenerfassung erwies sich als deutlich zeitaufwändiger als ursprünglich erwartet. Darüber hinaus zeigte sich, dass die verfügbaren Stichproben, speziell im Master Personalmanage-

ment, nicht immer repräsentativ waren. Teilweise standen nur wenige Datensätze zur Verfügung oder die Verteilung bestimmter Merkmale, beispielsweise zwischen Männern und Frauen, war unausgeglichen. Oft waren auch LinkedIn Profile unvollständig oder gar nicht verfügbar. Dies machte deutlich, welche Grenzen empirische Forschung haben kann und wie wichtig eine kritische Interpretation der Ergebnisse ist.

Insgesamt bot das Projekt einen spannenden Einblick in wissenschaftliches Arbeiten und die Analyse beruflicher Karrierewege. Gleichzeitig konnten wir praktische Erfahrungen in den Bereichen Datenerhebung, Datenanalyse und Teamarbeit sammeln. Die Ergebnisse unserer Untersuchungen zeigen, dass Karrierewege sehr unterschiedlich verlaufen können und viele Faktoren den beruflichen Werdegang beeinflussen. Dies kann man anhand zwei ausgewählter Beispiele unserer Auswertungen erkennen.

30% der Studierenden, die während des Studiums Auslandserfahrung im Rahmen eines Auslandssemesters oder Auslandspraktikum gesammelt haben, haben/hatten einen Job im Ausland. Im Gegensatz dazu haben/hatten nur 1% der Studierenden, die keine Auslandserfahrung gesammelt haben, einen Job im Ausland (s. Abbildung).

Die Persona der typischen HR-Leitung heutzutage:

- Weiblich
- Diplom BWL an einer Universität
- Einmal außerhalb des HR-Bereichs gearbeitet
- Ca. 21 Jahre Berufserfahrung
- Beim vierten Arbeitgeber
- Eine Zusatzqualifikation



Theresa Bierprigl, Caitlin Dell & Hannah Carius, Bachelorstudiengang Betriebswirtschaft

Wie sieht die „Personalleitung der Zukunft“ als Persona aus? Bild wurde mit KI Gemini erstellt



Frau



Beim vierten
Arbeitgeber <1000 MA



21 Jahre
Berufserfahrung



Diplom BWL
an einer Uni



Einmal außerhalb des
HR-Bereichs gearbeitet



Eine zusätzliche
Qualifikation



Bianca Schuster, Philipp Reitenberger, Nico Renner

2

Start der neuen Studienrichtung Personal & Change Management

Zum Sommersemester 2026 starteten die neuen Studienrichtungen in den Bachelorstudiengängen Betriebswirtschaft und International Management. Die Studierenden haben nun im 6. und 7. Semester zwei Wahlmöglichkeiten:

- Sie können sich im Rahmen des Studiums bereits spezialisieren und

– verteilt über zwei Semester –
8 Kurse mit gesamt 34 Unterrichtsstunden besuchen.

- Sie können generalistisch studieren und sich selbst Kurse auswählen aus den Vertiefungen Finanzen & Controlling, Rechnungslegung/Steuern & Recht, Marketing-Management & Entrepreneurship, Logistik-Management

& Data Driven Business sowie Personal & Change Management.

Die Studienrichtungen ermöglichen den Studierenden eine frühzeitige Spezialisierung. Erstmals angeboten wird das Modul „Diversity und Rekrutierung internationaler Fachkräfte“, da diese Thematik immer wichtiger wird.

Grundstudium 4 SWS, 5 CP	6. Semester (Sommer) 24 SWS, 30 CP	7. Semester (Winter) 14 SWS, 30 CP
VL Personalmanagement und Organisation 4 SWS, 5 CP	VL Personalmarketing, Personalauswahl, Personalentwicklung 4 SWS, 5 CP (Regnet)	VL Change Management 8 SWS, 10 CP (Hatfield)
	VL Performance Management und Arbeitsrecht 4 SWS, 5 CP (Bloching, Hatfield)	S Corporate Social Responsibility 4 SWS, 5 CP (Horbach)
	VL Diversity und Rekrutierung internationaler Fachkräfte 4 SWS, 5 CP (LB)	
	P Planspiel Personalmanagement 4 SWS, 5 CP (Freiboth)	Bachelorarbeit 12 CP
	P Projekt/Fallstudien Personal 4 SWS, 5 CP (Regnet)	Wirtschaftsethik 2 SWS, 3 CP (Labbé)
	AWP ... (aus definiertem Fächerkanon) 4 SWS, 5 CP	

Besondere Berücksichtigung von:
● Internationalität, ● Nachhaltigkeit, ● Digitalisierung
● Module für Studierende ohne Studienrichtung

Lehrbeauftragte für Diversity und Rekrutierung aus dem Ausland

Mein Name ist **Dr. Sandra Köster** und ich freue mich, als Lehrbeauftragte an der Technischen Hochschule Augsburg tätig zu sein.

Seit vielen Jahren beschäftige ich mich mit den Themen Leadership, Lernen, Veränderung und Organisationsentwicklung. Nach meinem Studium und meiner Promotion in Empirischer Bildungsforschung an der Technischen Universität München war ich über zehn Jahre in Forschung und Lehre tätig. In dieser Zeit leitete ich internationale Forschungsprojekte, entwickelte Studienprogramme und innovative Lehrkonzepte und war in Forschung, Lehre und Vorträgen in mehr als 15 Ländern aktiv. Ein besonderer Höhepunkt war meine Zeit als Gastwissenschaftlerin an der Columbia University in New York.

Vor einigen Jahren habe ich den Schritt aus der Wissenschaft in die Unternehmenspraxis gemacht. Seitdem arbeite ich im

internationalen Umfeld an Fragestellungen rund um Leadership, Personal- und Organisationsentwicklung sowie die strategische Weiterentwicklung von HR. Mein Fokus liegt dabei auf der Gestaltung ganzheitlicher People- und Leadership-Strategien entlang des Employee Lifecycle, einschließlich Talent Management, Learning & Development, Diversity & Inclusion sowie organisationaler Transformation und nachhaltiger Unternehmensentwicklung. In den vergangenen Jahren durfte ich globale Programme und Initiativen gestalten und Veränderungsprozesse in internationalen Organisationen begleiten.

Die Lehre habe ich dabei bewusst nicht aufgegeben. Ich schätze den Austausch mit Studierenden sehr und bin überzeugt, dass Wissenschaft und Praxis voneinander profitieren, wenn sie miteinander im Gespräch bleiben. Deshalb ist es mir wichtig, aktuelle Herausforderungen aus Unternehmen in die Lehre einzubringen



und theoretische Konzepte mit konkreten Praxisbeispielen zu verknüpfen.

Besonders spannend finde ich die Frage, wie Unternehmen Wandel gestalten können, ohne die Menschen aus dem Blick zu verlieren. Ich freue mich auf den Austausch mit den Studierenden und darauf, gemeinsam neue Perspektiven zu entwickeln.

Nach vier Jahren im Bereich People & Organizational Development bei Webasto werde ich ab Juli 2026 als Senior People Development Manager bei C&A tätig sein und dort die Weiterentwicklung von People- und Leadership-Strategien in einem internationalen Umfeld mitgestalten.

» 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!

Auch im Sommersemester 2026 konnten wir wieder zahlreiche Gäste gewinnen – und die Studierenden konnten aktuelle Entwicklungen und Trends mit den PraxisreferentInnen diskutieren und spannende Unternehmen kennenlernen. Vielen Dank für die Einblicke!



Herr **Joachim Volpert** ist Geschäftsführender Gesellschafter der novamusHR01 GmbH in Unterschleißheim. Er leitet wieder die Lehrveranstaltung Digitalisierung und HR-IT sowie den Kurs Datenschutz im Master Personalmanagement. Durch Herrn Volpert erhalten die Studierenden Einblick in aktuelle HR-Digitalisierungsprojekte, ein wirklicher Gewinn in der heutigen Zeit!



Herr Dr. **Thomas Bleis** übernahm wieder den Kurs Personalführung im Master Personalmanagement. Dr. Bleis leitet MVR-training in Aichach. Die Studierenden profitieren von seiner langjährigen Berufserfahrung als selbständiger Trainer, Berater und Coach im Umgang mit Führungskräften aus den unterschiedlichsten Unternehmen.



Rechtsanwalt **Jens Goldschmidt** übernahm die Lehrveranstaltungen Arbeitsrecht in der neuen Studienrichtung Personal und Change Management im Bachelor Betriebswirtschaft sowie im berufsbegleitenden Zertifikatsstudiengang Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich. Im Master Personalmanagement unterrichtete er zudem das Thema Sozialversicherungsrecht. Herr Goldschmidt ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Kanzlei Scheidle & Partner in Augsburg und bringt den Studierenden die aktuellen rechtlichen Herausforderungen ebenso nahe wie Grundlagen, aktuelle Rechtsprechung und neue Entwicklungen.



Prof. Dr. Hans Zangl, emeritierter Kollege von der Hochschule München, unterrichtete im berufsbegleitenden Studiengang Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich die Kurse Prozess- und Zeitmanagement und das Fachkolloquium und betreute Abschlussarbeiten. Er ist Mitglied der Prüfungskommission des Studiengangs und übernimmt zusammen mit Prof. Regnet die Zulassungsgespräche.



Herr **Holger Jegust**, Leiter des Bereichs Qualitäts- und Riskomanagement am Universitätsklinikum Augsburg, unterrichtete im berufsbegleitenden Studiengang Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich den Kurs Qualitätsmanagement. Vielen Dank für diesen fundierten und praxisorientierten Einblick!

Im berufsbegleitenden Zertifikatsstudiengang Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich unterrichteten zudem Frau **Ruth Hintersberger**, Leiterin der Akademie für Gesundheitsberufe am Universitätsklinikum Augsburg, den Kurs Projektmanagement und Herr **Tobias Salein**, Leiter Kommunikation & Marketing der Sana Einkauf & Logistik GmbH, das Modul Kommunikation und Marketing. **Prof. Dr. Stephanie Schmitt-Rüth**, OTH Amberg-Weiden, leitete zusammen mit dem Kollegen Prof. Dr. Frank Danzinger, THA, das Modul „Herausforderung Digitalisierung“. >

PRAXISKONTAKTE



➤ **Dr. Nina Schmitt** leitet das Geschäftsfeld Fachkräftesicherung und -marketing und die Stabstelle Recruiting und Personalentwicklung bei der Regio Augsburg Wirtschaft GmbH. Im Master Personalmanagement übernahm sie wieder das Modul Gesundheitsmanagement. Die Herausforderungen sind vielfältig und reichen von der Gestaltung guter Arbeitsbedingungen über gesundheitsförderliches Verhalten bis hin zu Mental Health und gesunder Führung. Sie kann die Studierenden sensibilisieren und Praxiserfahrung in strategischen HR-Rollen in Großunternehmen einbringen.



Ulrike Tielemann leitete wieder den Kurs Berufs- und Arbeitspädagogik. Dies ist ein spezielles und freiwilliges Angebot für die Studierenden im Masterstudiengang Personalmanagement. Dieses Zusatzangebot ermöglicht den TeilnehmerInnen ohne Zusatzkosten den Erwerb des Ausbildereignungsscheins (AdA-Schein) an der IHK. Ein tolles Angebot für die Studierenden, das nur durch das Engagement der Lehrbeauftragten möglich ist.

In der Veranstaltung „Arbeitsflexibilisierung“ durften wir am 9.4. 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 hielt einen sehr engagierten Vortrag zum Thema „Länger arbeiten?!“ und plädierte dafür, „nicht frühes Aufhören belohnen, sondern spätes Aufhören fördern“, damit nicht die Jüngeren mehr, sondern die Älteren länger berufstätig sind und Frühverrentungen reduziert werden. Danach beantwortete er – basierend auf seiner umfangreichen wissenschaftlichen wie praktischen Erfahrung – viele Fragen der Studierenden zu geeigneten Arbeitszeitmodellen, rechtlichen Fragestellungen sowie Flexibilisierungsmöglichkeiten.

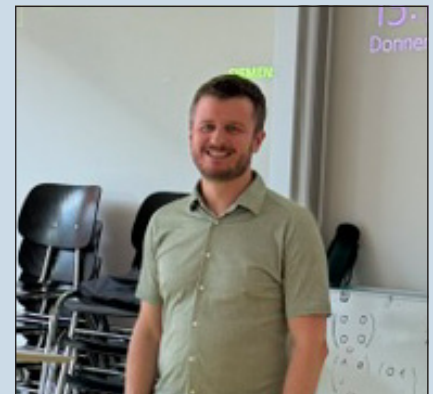
HERZLICHEN DANK an alle Lehrbeauftragten und Gastvortragenden für die spannenden Praxiseinblicke und ihr Engagement!



Im Kurs International Human Resource Management stellte zudem Herr **Jörn Wohlrabe**, Head of Organization, Comp&Ben, Global Mobility bei Everllence SE in Augsburg, das hochkomplexe Thema Gehaltsfindung und Gehaltsentwicklung bei internationalen Entsendungen dar. Die vielen praktischen Beispiele aus seiner langjährigen Berufserfahrung bei Großunternehmen waren ebenso anschaulich wie beeindruckend. Ein wirklicher Deep Dive zum Thema Vergütungsfindung bei Expats. Sein Tipp für den Nachwuchs: Erreichen Sie Wirkungskompetenz!



Herr **Dr. Michael Fliegner** ist Experte für Personalauswahl, -führung und -entwicklung. Im Sommer leitete er wieder den Kurs International Human Resource Management im Master Personalmanagement. Die Studierenden konnten sich mit vielen aktuellen Themen wie Entsendung und Diversity auseinandersetzen.



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“. Ein toller Praxiseinblick – vielen Dank! <<

PRAXISKONTAKTE

Insights for Impact: Weiterbildung für Mitarbeitende gemeinsam mit der Praxis entwickeln

Die Anforderungen an Mitarbeitende, Teams und Organisationen verändern sich rasant. Digitale Tools und KI-Anwendungen müssen kompetent genutzt und kritisch eingeordnet werden. Zusammenarbeit findet zunehmend hybrid, interdisziplinär und projektbezogen statt. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an Veränderungsfähigkeit, Selbstorganisation und einen souveränen Umgang mit Unsicherheit.

Vor diesem Hintergrund plant die School of Business der Technischen Hochschule Augsburg neue Weiterbildungsangebote für Berufstätige. Unter dem Arbeitstitel „Insights for Impact“ sollen aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse, regionale Unternehmensperspektiven und anwendungsorientierte Weiterbildung stärker miteinander verbunden werden. Ziel ist es, Formate zu entwickeln, die nicht nur Wissen vermitteln, sondern einen konkreten Nutzen für den Arbeitsalltag schaffen.

Ausgangspunkt für die Entwicklung ist der direkte Austausch mit Unternehmen der Region. Im Rahmen eines studentischen Projekts wurden bereits zehn Unternehmen zu ihren Erfahrungen, Bedarfen und Erwartungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung befragt.

Die ersten Rückmeldungen weisen in eine klare Richtung: Weiterbildung besitzt

in den befragten Unternehmen einen hohen Stellenwert und dürfte künftig weiter an Bedeutung gewinnen. Besonders häufig wurden Themen wie Führung, Kommunikation und Change Management genannt. Gewünscht werden vor allem praxisnahe und flexibel gestaltbare Angebote, die sich gut in den Arbeitsalltag integrieren lassen und einen unmittelbaren Anwendungsbezug aufweisen.

Von der Hochschule erwarten die Unternehmen insbesondere wissenschaftlich fundierte Inhalte, aktuelle Impulse aus Forschung und Praxis sowie Weiterbildungslösungen, die sich an konkreten betrieblichen Bedarfen orientieren. Gerade die Verbindung von wissenschaftlicher Fundierung, Praxisnähe und Transfer wird dabei als besonderer Mehrwert gesehen.

Diese ersten Erkenntnisse bilden die Grundlage für die weitere Entwicklung von „Insights for Impact“. Denkbar sind kompakte Online-Formate, Campus Sessions, Praxistalks, Brown-Bag-Formate, On-Demand-Learning sowie zertifizierte Weiterbildungsangebote mit Microcredentials. Dabei soll nicht ein einheitliches Format für alle entstehen. Vielmehr sollen unterschiedliche Angebote entwickelt werden, die sich an den jeweiligen Themen, Zielgruppen und zeitlichen Möglichkeiten der Unternehmen orientieren.

Der Austausch mit Personalverantwortlichen spielt in diesem Prozess eine zentrale Rolle. Sie kennen die Entwicklungsbedarfe im Unternehmen, begleiten Qualifizierungsstrategien und können einschätzen, welche Angebote für unterschiedliche Mitarbeitendengruppen relevant und im Arbeitsalltag tatsächlich umsetzbar sind.

Deshalb sollen die bisherigen Gespräche nun ausgeweitet und vertieft werden. In weiteren Interviews möchten wir erfahren, welche Themen Unternehmen derzeit besonders beschäftigen, welche Kompetenzen künftig wichtiger werden und welche Weiterbildungsformate für Berufstätige einen echten Mehrwert schaffen.

Für Unternehmen bietet sich damit die Möglichkeit, eigene Perspektiven und Qualifizierungsbedarfe frühzeitig einzubringen und neue Weiterbildungsangebote gemeinsam mit der Hochschule mitzugestalten. Zugleich können aktuelle Impulse aus Wissenschaft und Forschung gezielt für die betriebliche Praxis nutzbar gemacht werden.

Unternehmen und Personalverantwortliche, die Interesse an einem Austausch oder an einer Beteiligung haben, sind herzlich eingeladen, ihre Perspektiven einzubringen.

Kontakt: Simone Kubowitsch,
simone.kubowitsch@tha.de

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
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 86-29 21 / -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.

Chancen ergreifen – berufsbegleitende Studiengänge der THA machen Fachkräfte und Unternehmen fit für die Zukunft

Frisch gebackene Master Projektmanagement Bau werfen die traditionellen Masterhelme in die Luft. | Foto: Matthias Leo



» Lebenslanges Lernen ist in der modernen Arbeitswelt keine Option mehr. Es ist eine Notwendigkeit, insbesondere in der aktuellen Situation. Digitalisierung, Künstliche Intelligenz und nachhaltige Transformation verändern Branchen und Berufsbilder in rasantem Tempo. Wer wettbewerbsfähig bleiben will, muss sich kontinuierlich weiterqualifizieren. Ein abgeschlossenes Studium bzw. eine qualifizierte Berufsausbildung mit Berufspraxis sind ein hervorragender Grundstein für den Start in den ersten Job. Im Laufe des Berufslebens braucht es regelmäßige Kompetenz-Updates oder auch das Einsteigen in neue Themenwelten. Eine schöne Gelegenheit, wieder einmal an die (eigene) Hochschule zurückzukehren. Die berufsbegleitenden akademischen Weiterbildungsangebote und damit das Bekenntnis zum lebenslangen Lernen sind eine feste Größe im Angebotsportfolio unserer Hochschule. Zu Recht erwarten Studierende hier Wissen für ein erweitertes berufliches Tätigkeitsfeld und Spezialwissen, das im Rahmen eines grundständigen Studiums nicht vermittelt werden kann. Eigene Praxis, Marktbeobachtungen und Recherchen sowie der regelmäßige Austausch mit Fachleuten und Führungskräften aus der Praxis bestimmen Struktur

und Inhalte der weiterbildenden Studiengänge. Diese entwickeln wir stetig und bedarfsorientiert weiter. In persönlicher Atmosphäre und kleinen Studiengruppen lernen und arbeiten unsere Studierenden mit hoch motivierten Professorinnen und Professoren sowie Expertinnen und Experten aus der Praxis.

Gefragtes Spezialwissen

Im Rahmen eines weiterbildenden und berufsbegleitenden Studiums dürfen Teilnehmende eine bestmögliche Mischung von Wissensgebieten erwarten, abgestimmt auf tatsächliche berufliche Bedarfe. Neben dem Lehren von notwendigem Fachwissen sind uns die Stärkung der Persönlichkeitsbildung und die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen wichtig. Hierzu zählen Führungs-, Strategie- und Handlungskompetenz gepaart mit sicherer Gesprächs- und Verhandlungsführung. Denn wir wissen, dass gerade auch diese für eine berufliche Weiterentwicklung ausschlaggebend sind. Dabei setzen wir auf große Praxisnähe, Aktualität, Teamorientierung und Kreativität.

Persönliche Beratung

Berufsbegleitend und weiterbildend studieren – was bedeutet das organisa- ➤

Eine berufsbegleitende Weiterbildung an der Hochschule bringt für Teilnehmende neue Kompetenzen, ohne aus dem Job aussteigen zu müssen, und unterstützt das berufliche Fortkommen. Im Gegenzug machen sich Arbeitgeber attraktiv, wenn sie dies unterstützen und stärken die Mitarbeiterbindung. Gleichzeitig erhöhen Arbeitgeber ihre Attraktivität, wenn sie Mitarbeitenden das berufsbegleitende Studieren ermöglichen.



Prof. Dr. Elisabeth Krön,
Wissenschaftliche Leitung THA_akademie

> torisch? Die Vereinbarkeit des Studiums mit dem beruflichen und privaten Umfeld ist uns ein besonderes Anliegen. Die Termine sind langfristig bekannt und bestmöglich abgestimmt. Die hohe Planungssicherheit in Verbindung mit optimaler organisatorischer und fachlicher Unterstützung ist für uns der Schlüssel dafür.

Wir kombinieren die Vorzüge des großen Anteils an Präsenzveranstaltungen auf unserem bestens mit allen Verkehrsmitteln erreichbaren Campus mit Elementen digitaler Unterstützung, vom Online-Seminar über Tutorien bis zur aktiven Arbeit mit unserer Lernplattform. Unsere Studiengangsleiter/-innen und -koordinator/-innen stehen jederzeit für individuelle Fragen zur Verfügung.

Die kompetente und persönliche Beratung im Vorfeld ist uns ebenso wichtig. Daher bieten wir regelmäßig verschiedene Informationsveranstaltungen, online oder in Präsenz, an.

Bewerbungsschluss für das kommende Wintersemester war der 30. Juni 2026. Restplätze werden auch nach diesem Termin vergeben, daher lohnt sich die Nachfrage in jedem Fall.

Neues Zertifikat „Industrial AI – Foundation Level“

Ab dem Wintersemester 2026/27 erweitern wir unser Portfolio und bieten mit dem Zertifikatsstudium „Industrial AI – Foundation Level“ eine praxisorientierte Weiterbildung für technische Fach- und

Weitere Infos:

<https://www.tha.de/Weiterbildung.html>.

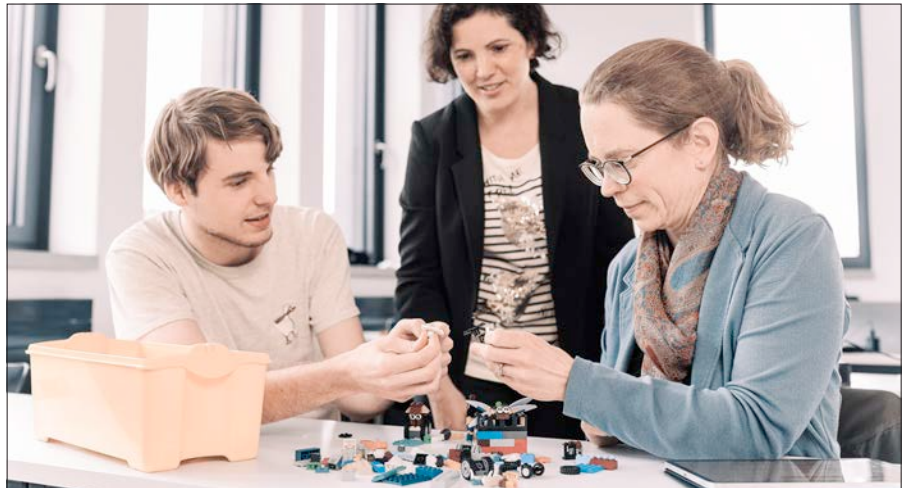
Berufsbegleitende Studiengänge

Master & Bachelor:

- IT-Projekt- und Prozessmanagement (M.Sc.)
- Technologie-Management (M.Eng.)
- Projektmanagement Bau (M.Eng.)
- Wirtschaftsingenieurwesen (B.Eng.)

Zertifikate:

- Ausbau und Bestand
- Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich
- Customs and Foreign Trade Management
- Fassade
- Grundlagen des Wirtschaftsingenieurwesens
- Holzbau
- **Neu:** Industrial AI
- Innovationsmanagement
- IT-Projekt- und Prozessmanagementv



Führungskräfte an, die die digitale Transformation aktiv mitgestalten möchten.

Im Mittelpunkt stehen die Potenziale von Künstlicher Intelligenz für Produktion, Engineering und Wertschöpfung sowie die Frage, wie Unternehmen KI-Anwendungen erfolgreich und verantwortungsvoll einsetzen können.

Das berufsbegleitende und weiterbildende Zertifikat vermittelt fundiertes Wissen, fördert den Wissenstransfer zwischen Hochschule und Industrie und bereitet auf die Herausforderungen der vernetzten Arbeitswelt von morgen vor. <<



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

Im April 2026 startete ein neuer Kurs des berufsbegleitenden Zertifikatsstudiengangs zum Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich mit 9 Teilnehmer/-innen.

Die Kurse erstrecken sich über drei Semester und finden jeweils Freitagnachmittag und Samstags statt, um sie mit dem Beruf vereinbaren zu können.

Wir wünschen allen Teilnehmer/-innen eine produktive und erfolgreiche Zeit mit vielen wertvollen Einblicken, einem tollen Lernklima und trotz der zusätzlichen Arbeitsbelastung auch mit viel Freude!

Prof. Dr. Erika Regnet, Studiengangsleitung

Nähere Infos:

<https://www.tha.de/Wirtschaft/Betriebswirt-in-im-Gesundheits-und-Sozialbereich.html>



Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Zertifikatsstudiengangs 2026/27

MASTER PERSONALMANAGEMENT

Bewerbungen für den Masterstudiengang Personalmanagement

Auch in diesem Jahr ist der Masterstudiengang Personalmanagement wieder stark nachgefragt, 98 Nachwuchspersonalerinnen und -personal bewarben sich für die Aufnahme, 82 hatten vollständige Unterlagen und konnten berücksichtigt werden. Die meisten BewerberInnen haben ihren Bachelor im Bundesgebiet absolviert, vornehmlich in den südlicheren Bundesländern.

Inzwischen sind es sehr viele WirtschaftspsychologInnen, die sich weiterqualifizieren und spezialisieren wollen. Rund 40 Prozent der BewerberInnen haben ihren Bachelor in den Studiengängen Betriebswirtschaft, Wirtschaftswissenschaften oder International Management erlangt. Hinzu kommen BewerberInnen mit Abschlüssen im Gesundheitsmanagement/-ökonomie, Sozialwirtschaft, Soziale Arbeit, Tourismusmanagement, Pädagogik und (Wirtschafts-)Recht.

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 wissbegierige Studierende.

Beiratssitzung im Universitätsklinikum am 9. Juli 2026

Der Master Personalmanagement wird unterstützt durch eine Praxisbeirat. TeilnehmerInnen sind Ruth Hintersberger, Leiterin der Akademie für Gesundheitsberufe am Universitätsklinikum Augsburg, Hildrun Brendler, HR-Expertin und Managerin Performance Kultur bei EnBW, Dagmar Baldus, Personalleiterin Champignon-Hofmeister Unternehmensgruppe, und Christian Stelzmüller, Global HR Business Partner bei BSH Home Appliances Group.

Bei der Sitzung kamen auch Prof. Dr. Erika Regnet, Studiengangsleiterin, und Julia Koch, Studiengangskoordinatorin hinzu. Es war wieder eine sehr intensive Diskussion. Außerdem wurde der Zeitplan zur sogenannten Reakkreditierung vorge-

stellt, die im Herbst 2026 mit einer Studiengangsbefragung startet und Anfang 2028 mit einem neuen Konzept enden soll. Zeitlich passt das sehr gut, um die Herausforderungen der Digitalisierung und KI-Ära und neu benötigte Kompetenzen gut aufgreifen zu können.

Am 9. Juli wurden wir zur Sitzung an das Universitätsklinikum Augsburg eingeladen. Neben der Diskussion aktueller Entwicklungen im HR-Bereich und deren Auswirkungen auf die Lehre im Master Personalmanagement, konnten wir diesmal auch das Universitätsklinikum und die Akademie für Gesundheitsberufe näher kennenlernen.

Vielen Dank an Frau Hintersberger für die vielen Informationen, die hochinteressante Führung in der Kinderklinik / Mutter-Kind-Zentrum Schwaben und die Gastfreundschaft.



Vom Campus in die „Champions League“: Wie gewinnt man mit einem gesamtheitlichen Ansatz und Gamification den Personalwirtschaftspreis? | Jessica Erlewein

» „Drei Jahre vergehen wie im Flug“ – dieser Satz klingt oft nach einer Floskel, aber wenn man seinen Job liebt, fühlt es sich genau so an. Ich bin Jessica Erlewein, Absolventin des Masters Personalmanagement in Augsburg. Mein Weg in Richtung Personal begann eigentlich schon am Gymnasium mit einer Vorliebe für Psychologie und meinem Engagement als Streitschlichterin. Doch der wahre Wendepunkt war mein internationaler Jugend Freiwilligendienst in einem Kinderheim in Chile. Dort habe ich gelernt, was „Feingefühl“ in der Zusammenarbeit mit Menschen wirklich bedeutet – eine Lektion, die kein Lehrbuch der Welt so vermitteln kann.

Theorie in Augsburg – Praxis in den Unternehmen der Schwarz Gruppe

Zurück in Deutschland war klar: Ich möchte mit Menschen arbeiten, aber eher in der Wirtschaft als in der Therapie. Ich startete mein Bachelorstudium an der FAU in Nürnberg und studierte International Business mit der Vertiefung Personal, um fundierte theoretische Kenntnisse zu erlangen. Doch mir fehlte die direkte Praxis. Der Master in Personalmanagement in Augsburg war mit seinen praxisorientierten Modulen schließlich das perfekte Match. Trotz Corona und digitalem Lernen haben wir uns im Rahmen der Projekte enorm viel Wissen angeeignet. Parallel dazu durfte ich als Werkstudentin der Schwarz Corporate Solutions im Bereich „IT Gruppen Solutions“ erleben, wie Theorie und Praxis Hand in Hand gehen. Meine Masterarbeit über Kommunikationsmaßnahmen und deren Evaluation

war schließlich das perfekte Sprungbrett in den Beruf.

Dass ich einen erfolgreichen Start in die Berufswelt hatte, verdanke ich auch meinem Umfeld. Die Unternehmen der Schwarz Gruppe sind unglaublich vielfältig. Was viele nicht wissen: Als eine der international führenden Handelsgruppen decken sie den ganzen Wertschöpfungskreis ab – von der Produktion über den Handel bis hin zu Entsorgung, Recycling und Digitalisierung. Für mich als Personalerin bedeutet das Arbeiten in der „Champions League“. Ich habe hier die Sicherheit eines Global Players, aber gleichzeitig die Dynamik eines Unternehmens, das stets voraus handelt. Ob es um innovative IT-Lösungen geht oder darum, die Ausbildung der Zukunft zu gestalten – die Möglichkeiten, gemeinsam etwas zu bewegen, sind enorm groß. Es ist das Zusammenspiel aus Bodenständigkeit und

internationaler Bedeutsamkeit, das mich jeden Tag motiviert, das Beste für meine Azubis herauszuholen.

Mein Herzensjob: Mehr als nur Personalbetreuung

Heute bin ich dort angekommen, wo ich immer hinwollte. Als Programmverantwortliche für unsere IT-Auszubildenden besetze ich eine echte Allrounder-Stelle, die mich jeden Tag aufs Neue begeistert. Ich agiere als Netzwerkerin, arbeite mit Lehrern an der Berufsorientierung und vertrete die Schwarz Corporate Solutions auf Messen und in Schulen. Als Talent-sucherin führe ich Vorstellungsgespräche und begleite unsere Nachwuchskräfte durch das Preboarding, damit der Start perfekt gelingt. Gleichzeitig bin ich Coach und Entwicklerin: In Workshops zu sozialen und methodischen Kompetenzen begleite ich die persönliche Entwicklung »



Nähere Infos unter: <https://www.personalwirtschaft.de/events/hr-summit/deutscher-personalwirtschaftspreis/>

› der Azubis aktiv mit, während auch die Schulung unserer betreuenden Rollen in den Fachbereichen zu meinem Portfolio gehört. Wenn es um ausbildungsrelevante Fragen geht, bin ich zudem die erste Expertin und Ansprechperson – hier hilft mir mein Augsburger Masterstudium heute jeden Tag.

Mein Geheimrezept: Zusammenarbeit auf Augenhöhe

Was mich an meinem Job am meisten erfüllt, ist zu sehen, wie aus jungen Menschen durch gezielte Begleitung echte Profis werden. Mein „Geheimrezept“, das ich bereits in Chile gelernt habe, ist Vertrauen, ein offenes Ohr, Respekt und Kommunikation auf Augenhöhe. Besonders in schwierigen Situationen zeigt sich, wie dankbar die Auszubildenden für eine professionelle Personalbegleitung sind. Wir Programmverantwortliche sind eben nicht nur Arbeitsrechtler, Personalentwickler und Recruiter in einem – wir sind vor allem Menschen, die für ihre Zielgruppe da sind und so ein echtes Win-Win für die Auszubildenden und das Unternehmen schaffen. Mein Tipp an alle Berufseinsteiger: Nutzt die Zeit im Studium, um herauszufinden, wofür Euer Herz schlägt. Die enge Verzahnung von Theorie und Praxis in Augsburg ist das beste Werkzeug, das Ihr für den Karrierestart bekommen könnt.

Eine ausgezeichnete Mission: Der Personalwirtschaftspreis

2025 haben wir schließlich Mut bewiesen und uns für den Personalwirtschaftspreis beworben – einen Preis, von dem ich im Studium erstmals gehört hatte. In Deutschland werden jährlich zahlreiche Ausbildungsplätze angeboten, aber jedes Jahr bleiben viele Stellen unbesetzt. Unsere Mission ist es, jungen Talenten zu helfen, sich im ersten Schritt mit den vielfältigen Möglichkeiten zu beschäftigen.

Was eignet sich besser, als ihnen online zu begegnen? Auf unserer Karriereseite, über TikTok oder durch innovative Formate wie gamifizierte Potenzialtests und unsere eigene virtuelle Welt, die „TalentSphere“. Hier können sie die Unternehmen der Schwarz Gruppe spielerisch erleben. Damit setzen wir durch Gamification einen wichtigen Impuls für Attraction und Recruiting. Wir schaffen eine virtuelle berufliche Orientierung als Grundstein für die Zukunft junger Erwachsener.

Ganzheitliches Development und nachhaltiger Erfolg

Die gamifizierten Bausteine sind aber nur der Start unseres ganzheitlichen Ansatzes für eine erfolgreiche Ausbildung oder Studium. Hierzu gehört auch ein Onboarding, das auf ein spartenübergreifendes Kennenlernen setzt. Alle neuen Auszubildenden und Dual Studierenden in der Region Heilbronn/Neckarsulm können bei der Veranstaltung „Ready2GrowTogether“ gemeinsam das Werteverständnis der Gruppe erleben, das Zusammenspiel der Sparten verstehen und in interaktiven, innovativen Workshops ihr Netzwerk und Future Skills aufbauen.

Zudem gehört die Betreuung der Ausbilder, fachlichen Betreuer und Einsatzverantwortlichen zu meinem Job als Programmverantwortliche. Sie bilden eine wichtige Säule in der Nachwuchskräftentwicklung, da sie die Talente täglich begleiten. Um sie fit für diese Aufgabe zu machen, bieten wir Formate wie „EDUnet: Das Netzwerktreffen für Ausbildungserfolg“ an. Hier werden Teilnehmende optimal auf ihre Rolle vorbereitet und lernen, die Anforderungen der Zielgruppe besser zu verstehen.

Dass dieser ganzheitliche Ansatz schließlich die Jury des Personalwirtschaftspreises überzeugte, lag an unserem Gesamtkonstrukt. Den Grundstein legte die Verzahnung von Gamification und Social-Media-Präsenz. Dies gelingt, indem wir der Zielgruppe in ihrer digitalen Lebenswelt begegnen und durch spielerische Formate die Barrieren für den ersten Kontakt beseitigen. Doch unser Konzept geht weit über das reine Recruiting hinaus. Die Begleitung endet bei uns nicht mit der Vertragsunterzeichnung; vielmehr sichern wir durch Formate wie „Ready2GrowTogether“ und die gezielte Qualifizierung der Ausbilder eine exzellente Ausbildungsqualität und langfristige Bindung.

Letztlich honorierte die Jury, dass wir Ausbildung nicht als administrativen Prozess, sondern als strategische Zukunftsgestaltung begreifen. Es ist diese Verbindung aus technologischer Innovation und dem Fokus auf individuelle „Future Skills“, die uns den entscheidenden Vorsprung in der Champions League des Personalmanagements verschafft hat.

Der vierte und entscheidende Punkt: der Teamspirit der ESP-Gruppe (Einstiegs-

programme Gruppe) als Erfolgsgarant. All diese Konzepte und digitalen Innovationen wären ohne das Zusammenspiel eines Teams nicht möglich. Es ist das Ergebnis einer engen Zusammenarbeit mit Kollegen, die sich gegenseitig volle Unterstützung zusichern und gemeinsam mutige Ideen entwickeln. ‹

Herzlichen Glückwunsch zu diesem tollen Erfolg und dem überzeugenden Projekt!

Ich selbst bin langjähriges Jurymitglied beim Deutschen Personalwirtschaftspreis, habe in dieser Kategorie aber letztes Jahr nicht mitbewerbt. Wir haben uns erst im Rahmen der Preisverleihung in Wiesbaden wiedergetroffen. Toll, wie unsere AbsolventInnen sich einbringen und die HR-Arbeit der Zukunft erfolgreich gestalten!

Prof. Dr. Erika Regnet



Deutscher Personalwirtschaftspreis 2026

Auch in 2026 ist Prof. Regnet Mitglied in der neunköpfigen Jury beim Deutschen Personalwirtschaftspreis.

Innovative HR-Projekte können wieder in 6 Kategorien eingereicht werden:

- Ausbildung & Duales Studium
- BGM & Mental Health
- Compensation & Benefits
- Talent & Learning
- Leadership & Kultur
- Recruiting & Employer Branding

Die feierliche Preisverleihung erfolgt am 11. November im Rahmen des Human Resources Summit in Wiesbaden.

Bachelor- und Masterarbeiten im HR-Bereich

Unsere Abschlussarbeiten in den Bachelor- und Masterstudiengängen werden zu meist empirisch, häufig in Zusammenarbeit mit Unternehmen, gelegentlich auch als eigenständige Studien bearbeitet.

U.a. folgende Themen werden zu HR-Themen aktuell bearbeitet bzw. wurden im laufenden Semester abgeschlossen:

- Künstliche Intelligenz im Recruitingprozess: Eine qualitative Analyse zum Einsatz von KI-Agenten bei der XXX SE
- Resilienzprofile von Change Agents und Linienführungskräften: Eine empirische Analyse
- Arbeitsbezogene Resilienz im Vergleich von Generationenkohorten: Empirische Untersuchung sowie Implikationen für die betriebliche Praxis
- Mismatch zwischen Qualifikationen und beruflichen Anforderungen: Wahrnehmung von BerufseinsteigerInnen und Handlungsoptionen der Unternehmen
- People Analytics in der organisationalen Praxis: Kompetenzanforderungen,

aktueller Kompetenzstand und Kompetenzentwicklung in Personalabteilungen

- Betriebliche Fehlzeiten: Analyse und Handlungsempfehlungen am Beispiel eines mittelständischen Unternehmens
- Psychische Stabilität in organisationalen Veränderungsprozessen: Der Einfluss des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Kontext von M&A-Prozessen bei XXX
- Potenzial KI-gestützter Lernbedarfs-ermittlung in agilen Organisationen – Eine empirische Untersuchung am Beispiel der XXX GmbH
- Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Recruiting: Eine Analyse von Chancen, Risiken und Implementierungsmöglichkeiten am Beispiel eines Industrieunternehmens
- Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes in Deutschland – eine kritische Bewertung anhand vorhandener Studien
- Stärkenorientierte Führung in der Praxis: Eine qualitative Analyse der Wahrnehmung, Förderung und

Barrieren aus der Perspektive von Führungskräften bei der XXX AG

- Effekte achtsamkeitsbasierter Smartphone-App-Interventionen auf die mentale Gesundheit von Beschäftigten – eine systematische Übersichtsarbeit
- Employer Branding auf TikTok: Zielgruppenpotenziale, Akzeptanz und Wirkungen von Content-Formaten — Eine empirische Untersuchung am Beispiel der Unternehmensgruppe XXX
- Zukunftskompetenzen in der industriellen Ausbildung: Anforderungen an Auszubildende und Auszubildende sowie Ansätze zur nachhaltigen Kompetenzentwicklung
- Künstliche Intelligenz im Recruiting – Der Einfluss systembezogener und prozessorientierter Rahmenbedingungen auf die Akzeptanz von Bewerbern der Generation Z

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

Leonie Haman, Bachelorstudiengang International Management

Verständlich, glaubwürdig, ansprechend? Was Stellenanzeigen wirklich leisten müssen

Ein Beitrag zur Optimierung eines unterschätzten Recruiting-Instruments

» Lediglich ein Drittel der befragten Studierenden der Technischen Hochschule Augsburg empfindet Stellenanzeigen als aussagekräftig. Und dieses Ergebnis ist kein Ausreißer. Eine Studie der KÖNIGSTEINER Gruppe aus dem Jahr 2025, an der mehr als 1.000 Personen teilnahmen, zeigt, dass 65 Prozent der Befragten bereits aufgrund einer schlechten Stellenanzeige auf eine Bewerbung verzichtet haben. Diese Zahlen stehen in einem bemerkenswerten Missverhältnis zur tatsächlichen Bedeutung des Instruments. Die Stellenanzeige ist für 84 % der Jobsuchenden der Ausgangspunkt ihrer Suche. Sie ist damit nicht nur Informationsquelle,



sondern erster und oft entscheidender Kontaktpunkt zwischen Unternehmen und potenziellen Bewerbern.

Wie also lassen sich Stellenanzeigen so gestalten, dass sie nicht nur informieren, sondern auch überzeugen und dabei gleichzeitig dazu beitragen, Fehlbesetzungen im Recruiting zu vermeiden? Diese Fragen sollen in diesem Artikel auf Basis eines quantitativen Forschungsdesigns geklärt werden. Vier unterschiedliche Varianten einer fiktiven Stellenanzeige für eine Junior-Position im Marketingbereich wurden 132 Studierenden und Berufseinsteigern vorgelegt und anhand eines standardisierten Fragebogens bewertet. »

› Die Stellenanzeige als strategisches Instrument

Bevor die empirischen Ergebnisse besprochen werden, lohnt es sich, einen Blick auf die theoretischen Zusammenhänge zu werfen. Die Stellenanzeige erfüllt im Recruiting mehrere Funktionen gleichzeitig. Sie informiert über Aufgaben, Anforderungen und das Unternehmen (Informationsfunktion), fordert qualifizierte Kandidaten zur Bewerbung auf (Appellfunktion), ermöglicht es Bewerbern, ihre eigene Passung einzuschätzen (Selbstselektionsfunktion) und positioniert das Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber nach außen (Imagefunktion).

Besonders die Selbstselektionsfunktion verdient eine erhöhte Aufmerksamkeit. Eine präzise und realistische Stellenanzeige ermöglicht es Bewerbern, einen sogenannten Person-Job Fit (P-J Fit) bereits frühzeitig einzuschätzen, also abzugleichen, ob ihre Fähigkeiten und Vorstellungen mit den tatsächlichen Anforderungen der Stelle übereinstimmen. Gleichzeitig liefern Stellenanzeigen erste Eindrücke zu Unternehmenskultur und Werten, was den Person-Organization Fit (P-O Fit) betrifft. Sind diese Informationen unvollständig, verzerrt oder zu allgemein gehalten, entstehen unrealistische Erwartungen

und damit das Risiko eines sogenannten Mismatches: einer Fehlbesetzung, die für beide Seiten kostspielig ist.

Die Signaling Theory nach Spence (1973) erklärt diesen Zusammenhang präzise. Unternehmen verfügen im Recruitingprozess über erheblich mehr Informationen als Bewerben. Die Stellenanzeige ist das zentrale Signal, mit dem diese Informationsasymmetrie, zumindest teilweise, ausgeglichen werden kann. Eine transparente und detaillierte Anzeige wirkt dabei als positives Signal für Professionalität und Glaubwürdigkeit. Vage und generische Formulierungen hingegen erzeugen Fehlwahrnehmungen.

Was die Umfrage zeigt: Ausführlichkeit steht an erster Stelle

Für die Untersuchung wurden vier Varianten einer Stellenanzeige miteinander verglichen. Inhaltlich waren die Anzeigen identisch, unterschieden sich jedoch in ihrer Formulierung und ihrem Detailgrad. Verglichen wurden eine **Basis-Anzeige**, die dem Aufbau vieler heutiger Stellenanzeigen entspricht, eine **ausführliche Anzeige** mit detaillierten Informationen zu Aufgaben, Anforderungen und Benefits, eine **fachliche Anzeige** mit verstärktem Einsatz von Fachjargon sowie eine **persönliche Anzeige**, die die zukünftige Füh-

rungskraft vorstellt und die Bewerbenden direkt anspricht.

Die dargestellten Ergebnisse basieren auf einer empirischen Untersuchung im Rahmen einer aktuellen Bachelorarbeit an der Technischen Hochschule Augsburg. Diese zeigen deutlich: **je konkreter und ausführlicher eine Stellenanzeige gestaltet ist, desto positiver wird sie wahrgenommen.**

Die ausführlichste Variante enthielt detaillierte Informationen zu Aufgaben, Anforderungen und Benefits sowie als einzige Anzeige eine konkrete Gehaltsspanne. Mit einer Durchschnittsnote von 1,88 wurde sie deutlich besser bewertet als die Basis-Anzeige, die auf eine Durchschnittsnote von 3,10 kam.

Auch die offenen Antworten der Befragten zeichnen ein klares Bild. Viele kritisierten, dass Stellenanzeigen häufig zu allgemein formuliert seien und wichtige Informationen fehlten. Gerade Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger gaben an, dass unklare Anforderungen wie „mehrjährige Berufserfahrung“ oder „sehr gute Leistungen“ Unsicherheiten auslösen können. Dies könne dazu führen, dass sich potenziell geeignete Kandidatinnen und Kandidaten gar nicht erst bewerben.

Besonders häufig wurde außerdem der Wunsch nach mehr Transparenz ›

Stimmungsbild der Befragten zum aktuellen Stand der Stellenanzeigen

Positiv

- Kreative Gestaltung der Anzeige
- Detaillierte Angaben zu Profil, Aufgaben und Bewerbungsprozess
- Aussagekräftige Darstellung der Benefits
- Vorstellung des Teams



Negativ

- Unklare bzw. unvollständige Informationen
- Zu hohe Anforderungen an Berufseinsteiger
- Fehlende Gehaltsangabe
- Unansprechende Gestaltung

Wünsche und Vorschläge

- Einteilung der Anforderungen in „unverzichtbar, wichtig, von Vorteil“
- Kurze prägnante Formulierung des Stellentitels
- Angebot zum unverbindlichen Kennenlernen
- Wertschätzende Kommunikation



› **bei Gehalt und Benefits geäußert.** Allgemeine Formulierungen wie „faire Vergütung“ oder „marktgerechte Bezahlung“ wurden ebenso kritisch gesehen wie Standard-Benefits, die kaum Rückschlüsse auf den tatsächlichen Mehrwert eines Arbeitgebers zulassen.

Die Ergebnisse legen nahe, dass **Bewerbende vor allem eines erwarten: konkrete Informationen, die ihnen eine realistische Einschätzung der Position und des Unternehmens ermöglichen.**

Die Grafik fasst die am häufigsten genannten Wünsche und Kritikpunkte der Befragten zusammen.

Sprache und Tonalität: Individuell, aber nicht beliebig

Die sprachliche Gestaltung von Stellenanzeigen ist ein vielschichtiges Thema. Persönliche Ansprache und die Vorstellung der zukünftigen Führungskraft wurden zwar als signifikant authentischer wahrgenommen als die neutrale Basis-Anzeige, ein Effekt auf die Bewerbungsabsicht ließ sich jedoch nicht nachweisen. Die Daten machen deutlich, dass Sprachpräferenzen stark individuell geprägt sind. Was für eine Person einladend und offen wirkt, empfindet eine andere als unangemessen persönlich.

Ähnliche Befunde zeigen sich bei der Frage des Duzens: Zwar sprechen mehrere Studien für eine klare Tendenz unter Studierenden zur Du-Ansprache. 60 %

der befragten THA-Studierenden gaben an, im Beruf geduzt werden zu wollen, zugleich bleibt es eine Frage individueller Präferenz. Die Empfehlung lautet daher nicht, grundsätzlich zu duzen, sondern konsequent zu sein. Die gewählte Ansprache sollte sich an der tatsächlichen Unternehmenskultur orientieren und über den gesamten Bewerbungsprozess hinweg beibehalten werden.

Handlungsempfehlungen für die Praxis

Aus den Ergebnissen lassen sich konkrete Empfehlungen für Unternehmen ableiten. Erstens sollten die Abschnitte zu Aufgaben, Anforderungen und Benefits deutlich präziser formuliert werden als bisher üblich.

Eine klare und realistische Beschreibung ermöglicht Bewerbern die frühzeitige Selbsteinschätzung und fördert den P-J Fit, was die Qualität der eingehenden Bewerbungen erhöhen und das Risiko von Fehlbesetzungen reduzieren kann.

Zweitens sollten Anforderungen in der Stellenanzeige nach Wichtigkeit gestaffelt werden, zum Beispiel in „unverzichtbar“, „wichtig“ und „von Vorteil“. Dieser Wunsch wurde in den offenen Rückmeldungen der Befragten explizit geäußert und verhindert, dass geeignete Kandidaten sich aufgrund vermeintlicher Überforderung von einer Bewerbung abhalten lassen.

Ebenso ist die Angabe einer Gehaltsspanne nicht länger als optional anzusehen. Sie entspricht der Erwartungshaltung der Zielgruppe, unterstützt die Selbstselektion und ist zukünftig gesetzlich reguliert.

Außerdem sollte die Tonalität der Anzeige bewusst gewählt sein, nicht nach dem Prinzip „modern = du“, sondern passend zur tatsächlichen Unternehmenskultur und konsequent über alle Phasen des Bewerbungsprozesses durchgehalten werden.

Sprachliche oder gestalterische Anpassungen sollten stets zielgruppenspezifisch erfolgen und auf die konkrete Position abgestimmt sein.

Fazit

Die Stellenanzeige nimmt im Recruitingprozess eine deutlich größere Rolle ein als die reine Ausschreibung einer Position. Als früher und zentraler Touchpoint der Candidate Journey prägt sie die Wahrnehmung eines Unternehmens, beeinflusst die Bewerbungsentscheidung und legt den Grundstein für oder gegen eine realistische Erwartungshaltung. Bewerber schätzen konkrete, transparente und verständliche Informationen nicht nur, sondern schreiben ihnen nachweislich eine höhere Glaubwürdigkeit zu und bewerten Anzeigen, die diese Qualitäten erfüllen, signifikant besser. ‹‹

Quellen

- ❑ **Demarmels, S.** (2017). „Gesucht: Assistentin oder Sekretär der Geschäftsleitung“ – Gendersensitive Formulierungen in Stellenanzeigen aus der Perspektive der Textsorte. In M. Nielsen, & K. Luttermann, & M. Lévy-Tödter (Hrsg.), Stellenanzeigen als Instrument des Employer Branding in Europa Interdisziplinäre und kontrastive Perspektiven. (S. 249 – 270). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-12719-0>
- ❑ **Knabenreich, H.** (2025). *Karriere-Websites mit Wow!-Effekt: Wie Sie Karriereseiten gestalten, die Bewerber begeistern und Ihren Recruiting-Erfolg steigern* (2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-47079-1>
- ❑ **KÖNIGSTEINER Gruppe.** (2025). *Stellenanzeigen 2025: Status quo und Perspektiven des wichtigsten Recruiting-Instruments*. KÖNIGSTEINER Gruppe. Online verfügbar unter: <https://presse.koenigsteiner.com/2025/09/17/stellenanzeigen-2025-whitepaper/>
- ❑ **Nielsen, M., & Luttermann, K., & Lévy-Tödter, M.** (2017). *Die Stellenanzeige als Instrument des Employer Branding in Europa – eine Einführung*. In M. Nielsen, & K. Luttermann, & M. Lévy-Tödter (Hrsg.), Stellenanzeigen als Instrument des Employer Branding in Europa Interdisziplinäre und kontrastive Perspektiven. (S. 11 – 27). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-12719-0>
- ❑ **Regnet, E.** (2026). *Arbeitgeberattraktivität 2025 - Aufgaben, Betriebsklima und Gehalt im Mittelpunkt: Befragung der Absolventinnen und Absolventen der TH Augsburg*. Technische Hochschule Augsburg / School of Business. <https://doi.org/10.60524/OPUS-2709>
- ❑ **Thakur, U., & Israel, R. A.** (2025). *From clarity to competence: the role of information quality in job descriptions on attracting the right talent. Accountancy Business and the Public Interest*. Online verfügbar unter: <https://abpi.uk/wp-content/uploads/2025/06/01MAY2508.pdf>

Lena Roscher, Masterstudiengang Personalmanagement

Meine Masterarbeit über die flexible Arbeitszeitgestaltung in Deutschland

» „Mit Work-Life-Balance und Vier-Tage-Woche lässt sich der Wohlstand unseres Landes, den wir heute haben, in Zukunft nicht erhalten und deswegen müssen wir mehr arbeiten!“ (Merz, 2026). Mit Worten wie diesen in einem Video der ntv Nachrichten (2026), lässt der aktuelle deutsche Bundeskanzler Friedrich Merz die Debatte zur Arbeitsreform entflammen. Er bezieht sich damit auf die anhaltenden Herausforderungen der Wirtschaft. Nachdem das Bruttoinlandsprodukt der Bundesrepublik im Jahr 2025 im ersten Quartal um 0,3 Prozent gewachsen und im zweiten um 0,2 Prozentpunkte gesunken ist, lag im dritten Quartal ein Nullwachstum vor (Statistisches Bundesamt, 2025). Mit einem Neun-Punkte-Programm, das im Juni 2025 vom aktuellen deutschen Bundeskanzler Friedrich Merz im Rahmen des Tages der deutschen Industrie präsentiert wurde, sollen Maßnahmen zur Bewältigung dieser Problematik ergriffen werden. Zu diesen gehört die Flexibilisierung des Arbeitsmarkts und noch konkreter die Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit hin zu einer maximalen Wochenarbeitszeit (Delhaes et al., 2025), um mehr Anreize für Engagement und Anstrengung zu schaffen (Deutschlandfunk, 2025; Merz, 2025). Ziel ist dabei nicht die Erhöhung der Gesamtarbeitszeit, sondern die Erweiterung des Zeitrahmens, in welchem die Arbeitszeit verteilt werden kann (Hammermann & Stettes, 2025).

Die Relevanz dieser Thematik, die sich in der umstrittenen politischen Debatte widerspiegelt, bewegte mich dazu, meine Masterarbeit im Masterstudium Perso-



nalmanagement der potenziellen Einführung einer Wochenhöchstarbeitszeit zu widmen. Konkret beschäftigte mich, wie sich die Auflösung der begrenzten Arbeitszeit pro Tag hin zu einer maximalen Wochenarbeitszeit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in White Collar Berufen bewerten lässt. Das Ziel war, eine multiperspektivische Antwort zu liefern. Von Büroangestellten wurde in meiner Arbeit gesprochen, wenn eine Person den größten Teil ihrer Arbeitszeit vor dem Computer verbringt oder die Tätigkeit primär im Sitzen verrichtet werden kann (Hammermann & Voigtländer, 2020). Durch eine an das Systematic Review angelehnte Literaturrecherche wurden zunächst konkrete Dimensionen abgeleitet, die hinsichtlich der Forschungsfrage untersucht werden sollten (Hirt & Nordhausen, 2019),

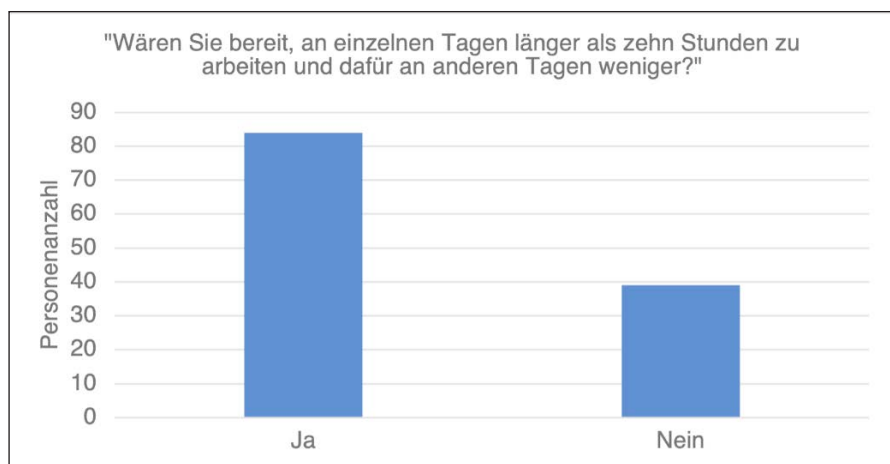
sowohl ausgehend von der Arbeitgeber- als auch von der Arbeitnehmerseite. Die Untersuchung der Literatur lieferte den theoretischen Grundstein und zeigte die Schwierigkeit auf, das Vorhaben der Bundesregierung eindeutig zu bewerten. So spricht beispielsweise die Gefahr für Vereinbarkeit und Gesundheit (Brandt & Sutterer-Kipping, 2025) sowie ein steigendes Unfallrisiko nach acht Stunden Werksarbeit (Hans Böckler Stiftung, 2025) gegen die Abschaffung des Acht-Stunden-Tages. Andere Untersuchungen berichten dagegen von ausbleibenden negativen Auswirkungen von langer Arbeitszeit auf das Erleben der Tätigkeit (Hammermann & Stettes, 2025). Generell gibt es derzeit wenig Forschung, die sich konkret auf die Wochenhöchstarbeitszeit bezieht.

Diese Feststellung schuf die Grundlage für zwei weitere empirische Untersuchungen zur Beantwortung der Forschungsfrage. Zur Analyse der Arbeitgeberseite wurde eine qualitative Untersuchung in Form von Experteninterviews dargelegt, die systematisch ausgewertet wurden. Repräsentiert wurde die Seite der Arbeitgeber durch Experten aus der Arbeitszeitforschung sowie Führungskräften aus der relevanten Berufsgruppe. Zur Untersuchung der Arbeitnehmerperspektive wurde weiter eine quantitative Forschung durchgeführt. In Form einer Online-Umfrage mit letztlich 125 Teilnehmenden wurden die Büroarbeiter selbst in die Thematik einbezogen.

Durch die Anwendung von Probit Modellen konnte folgendes gezeigt werden:

- Weder arbeitnehmer- noch arbeitgeberseitige Arbeitszeitflexibilität hat positive Auswirkungen auf die Gesundheit
- Arbeitnehmerseitige Arbeitszeitflexibilität hat einen positiven Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit von White Collar Workers
- Arbeitnehmerseitige Arbeitszeitflexibilität hat einen positiven Einfluss auf die Work-Life-Balance von White Collar Workers

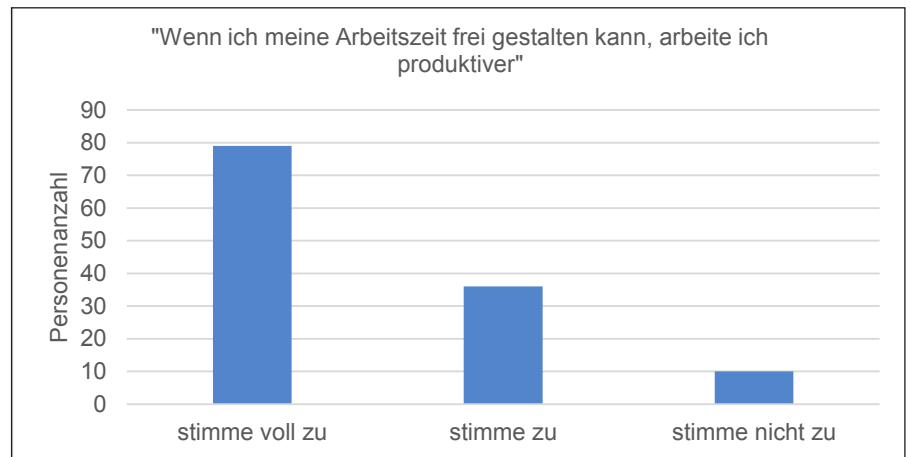
Durch die direkte Abfrage im Online-Fragebogen konnte zudem gezeigt werden, dass 92 % der Befragten nach eigener Einschätzung produktiver arbeiten, wenn »



> die Arbeitszeit frei gestaltet werden kann. Arbeitszeitflexibilität steigert somit – nach deren persönlicher Einschätzung – die Produktivität von Büroarbeitnehmern. Dies trifft vor allem bei weiblichen Teilnehmern und Befragten mit Homeoffice Möglichkeit zu. Des Weiteren konnte gezeigt werden, dass die Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmern in Bürojobs mit steigender Arbeitszeit sinkt. Dies bestätigten 75,2 % der Teilnehmer.

Auch wenn dargelegt werden konnte, dass Arbeitszeitflexibilität positive Effekte mit sich ziehen kann, ist letztlich ausschlaggebend, ob Bürobeschäftigte überhaupt dazu bereit wären, ihre Arbeitszeit flexibler zu gestalten und somit an manchen Tagen länger und an anderen kürzer zu arbeiten. Die Umfrage zeigte interessante Ergebnisse.

Die Ergebnisse der qualitativen Forschung, die die Perspektive der Arbeitgeber untersuchte, zeigten, dass oft ein tiefergehender Blick nötig ist. Dadurch wurde beispielsweise bekannt, dass Arbeitszeitflexibilität nur positiv wirken kann,



wenn die passenden Rahmenbedingungen und Grenzen aufgewiesen werden. Aus der Perspektive des Arbeitgebers können Ressourcen besser eingeplant und somit wirtschaftliche Vorteile erlangt werden, auf der anderen Seite entstehen zusätzliche Gestaltungsanforderungen und -voraussetzungen, die behandelt werden müssen, um Arbeitszeitflexibilität sinnvoll zu gestalten (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, o.J.). Als Fazit konnte

ich festhalten, dass die Wochenarbeitszeit tendenziell positiv wirkt. Von zentraler Bedeutung ist jedoch, für wen die Vorteile der Flexibilisierung überwiegen. Lediglich flexible Arbeitszeitmodelle, die von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermaßen genutzt werden können, gehen mit positiven Effekten einher (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, o.J.). <<

Literatur:

- ❑ **Berlin** (Nos. 34–3; Bulletin der Bundesregierung, S. 12). Bundesregierung. <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/992814/2347886/b4b2811323312203cd14443e92b0a88c/34-3-bk-regierungserklaerung-btdata.pdf?download=1>
- ❑ **Brandt, L., & Sutterer-Kipping, A.** (2025). *Wöchentliche Höchst Arbeitszeit: Gefahr für Vereinbarkeit und Gesundheit* (No. 005; HBS Kommentar). Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009136
- ❑ **Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin** (o.J.). *Flexible Arbeitszeiten: Bedürfnisse von Beschäftigten und betriebliche Bedarfe*. <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Arbeitszeit/Flexible-Arbeitszeiten>
- ❑ **Delhaes, D., Fokuhl, J., Greive, M., & Olk, J.** (2025). *Kanzler Merz' Neun-Punkte-Plan für die Wirtschaft*. Handelsblatt. <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/wirtschaftspolitik-kanzlermerz-neun-punkte-plan-fuer-die-wirtschaft/100136219.html>
- ❑ **Deutschlandfunk**. (2025). *Die Deutschen arbeiten so viel wie noch nie*. Deutschlandfunk. <https://www.deutschlandfunk.de/arbeitszeit-debatte-merz-100.html>
- ❑ **Hammermann, A., & Stettes, O.** (2025). *Freiräume für flexiblere tägliche Arbeitszeiten und kürzere Ruhezeiten. Eine Analyse der Arbeitssituation von Bürobeschäftigten auf Basis der BAuA-Arbeitszeiterhebungen* (No. 28; IW Report). Institut der deutschen Wirtschaft. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2025/IW-Report_2025-Arbeitszeiten-Flexibilisierung.pdf
- ❑ **Hammermann, A., & Voigtländer, M.** (2020). *Bürobeschäftigte in Deutschland* (No.3; IW-Trends). Institut der deutschen Wirtschaft. <https://doi.org/10.2373/1864-810X.20-03-04>
- ❑ **Hans Böckler Stiftung** (2025). *Debatte um Arbeitszeit: Fragen und Antworten aus der Forschung*. <https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-debatte-um-die-arbeitszeit-69628.htm>
- ❑ **Hirt, J., & Nordhausen, T.** (2019). *One size does not fit all – systematische Literaturrecherche in Fachdatenbanken Schritt 2: Festlegung der Suchkomponenten*. Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. <https://doi.org/10.6094/KLINPFLEG.5.7>
- ❑ **Merz, F.** (2025). *Regierungserklärung von Bundeskanzler Friedrich Merz: Zur neuen Bundesregierung vor dem Deutschen Bundestag am 14. Mai 2025 in Berlin* (Nos. 34–3; Bulletin der Bundesregierung, S. 12). Bundesregierung. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/newsletter-und-abos/bulletin/regierungserklaerung-von-bundeskanzler-friedrich-merz-2347888>
- ❑ **ntv Nachrichten**. (2026). *Merz: „Müssen mehr arbeiten“—Arbeitszeit-Debatte belastet Schwarz-Rot I* ntv.
- ❑ **Statistisches Bundesamt**. (2025). *Bruttoinlandsprodukt stagniert im 3. Quartal 2025: Deutsche Wirtschaft tritt zu Beginn der zweiten Jahreshälfte auf der Stelle*. Destatis: Statistisches Bundesamt. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/10/PD25_388_811.html

Prof. Dr. Erika Regnet

Studie Arbeitgeberattraktivität

Inzwischen liegen die Daten zur AbsolventInnenbefragung 2025 im Detail vor mit Analysen zu:

- zentralen Aspekten der Arbeitgeberattraktivität im Zeitvergleich von 2017 bis 2025
- Arbeitszeitwünschen des Nachwuchses
- Gehaltserwartungen von Bachelor- und Masterstudierenden
- Mobilitätsbereitschaft
- Bewerbungserfahrungen

Für die Fakultäten Maschinenbau und Verfahrenstechnik, Elektrotechnik, Informatik, Architektur und Bauwesen und School of Business liegen jeweils konkrete Ergebnisse vor zu Jobzusagen, Gehaltsvorstellungen etc.

Leider lassen sich weiterhin deutliche geschlechterspezifische Unterschiede feststellen: Obwohl Frauen signifikant weniger Geld beim Berufseinstieg fordern als die männlichen Kommilitonen, haben sie signifikant weniger Jobzusagen! Für viele

Studiengänge gilt: Frauen mit Masterabschluss fordern weniger Geld als Männer mit Bachelorabschluss und bekommen trotzdem signifikant weniger Stellenangebote!!

Lediglich die Bauingenieurinnen haben dieselben Gehaltserwartungen wie ihre männlichen Kommilitonen.

Den Bericht finden Sie unter: Regnet, E. (2026). Arbeitgeberattraktivität 2025: Aufgaben, Betriebsklima und Gehalt im Mittelpunkt. Befragung der Absolventinnen und Absolventen der TH Augsburg. DOI: [10.60524/opus-2709](https://doi.org/10.60524/opus-2709).

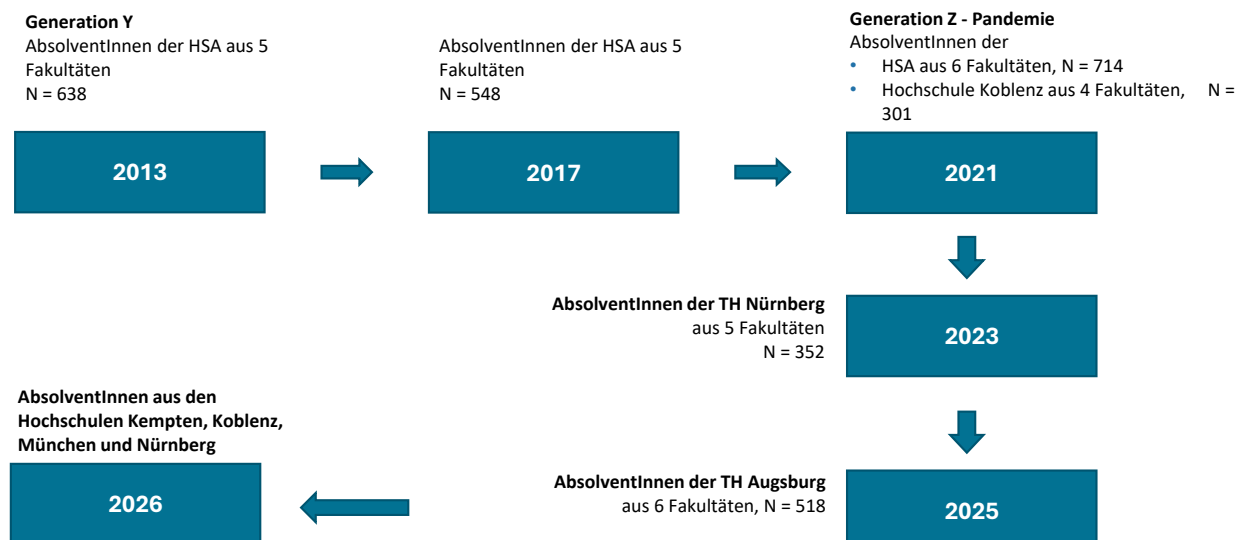
Die Studie wird in diesem Jahr fortgesetzt. In diesem Jahr werden AbsolventInnen verschiedener Fakultäten der HS Koblenz sowie an den Hochschulen Kempten und Nürnberg jeweils die betriebswirtschaftliche Fakultät und an der HS München die Tourismuskultät befragt.

Damit können die Ergebnisse auf eine breitere Basis gestellt und generalisiert werden. Zudem lassen sich aktuelle Trends und Veränderungen feststellen –



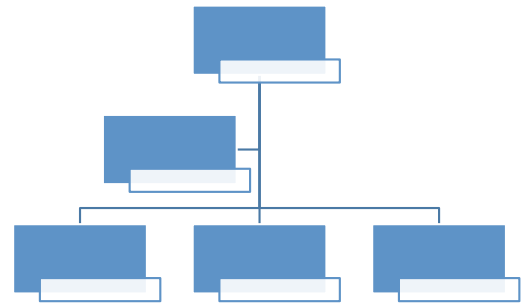
beispielsweise zu Arbeitszeitwünschen, Teilzeit, mobilem Arbeiten, beruflichen Erwartungen und Jobsuche in einer schwierigeren Arbeitsmarktlage. Erste Ergebnisse werden Ende 2026 vorliegen.

ÜBERSICHT BISHERIGE UND LAUFENDE BEFRAGUNGEN



Prof. Dr. Erika Regnet, Leitung Projektgruppe

1



Studie zu Karrierewegen – The Path to the Top

Masterpiece GmbH, eine Beratung für Executive Search und Transformationsbegleitung, hat zusammen mit der Universität Düsseldorf eine hochinteressante große Analyse durchgeführt: Betrachtet wurden 2.500 Lebensläufe auf sozialen Plattformen wie LinkedIn. Es wurde also dieselbe Herangehensweise wie in unserem studentischen Projekt Karrierewege (s. S. 13 f.) gewählt.

2.500 Personen, die 2010 ihren Universitätsabschluss erworben hatten, wurden hinsichtlich ihres Werdegangs und ihres beruflichen Erfolgs bewertet.

Die Ergebnisse zeigen klare Karrierebooster:

- **Regelmäßige Jobwechsel / Beförderungen gerade am Anfang der Karriere sind sehr karriereförderlich** – die Wechsel sollten etwa alle 18 Monate in den ersten 5 bis 6 Berufsjahren erfolgen. Die erfolgreichen Personen hatten im Durchschnitt 4,8 Jobs in 15 Jahren.

- **Einstieg bei einem namhaften Unternehmen, vor allem einem DAX-Unternehmen** ist als Karrieretreiber anzusehen.
- **Ein Funktionswechsel** ist karriereförderlich – erfolgreiche Personen haben 2,9 verschiedene Funktionen in 15 Jahren inne.
- **Jobwechsel im Unternehmen** ist positiv besetzt.
- **Eine Promotion** ist karriereförderlich.
- **Obwohl Job- und Funktionswechsel notwendig für eine gute berufliche Karriere sind, wird auch Konstanz erwartet** – mehrere Unternehmenswechsel alle zwei bis drei Jahre gelten als negativ. 2,8 Unternehmen in 15 Jahren sind „optimal“.

Fazit: Der Jobeinstieg prägt oft die gesamte weitere Karriere.

Hier sollte man/frau also mobilitätsbereit sein, den Einstieg in namhaften Unternehmen oder Consulting suchen und

auf durchaus schnelle Jobveränderungen drängen.

Aufgrund des gewählten Designs – Universitätsabschluss in 2010 – haben noch nicht viele Personen eine Vorstandsposition erreicht. Wer kommt eher auf C-Level? Herausgestellt werden:

- Studium an Top-Uni
- Einstieg im Consulting oder Investment Banking verhilft zu einem „Raketenstart“
- Positionen in Vertrieb und Business Development (57 %) sowie Projektmanagement (43 %) gelten als besonders karriererelevant.

Leider liegen noch keine geschlechtsspezifischen Analysen vor. Sind die Karrierewege von Frauen und Männern identisch? Masterpiece hat angekündigt, dass solche Analysen im nächsten Schritt folgen sollen.

Die Studie finden Sie unter: [The Path to the Top - Masterpiece GmbH](#).





Die Projektgruppe zusammen mit Prof. Dr. Sarah Hatfield (in der Mitte vorne)

Studie zu KI in Training und Coaching

Im Rahmen des Vertiefungskurses Change-Management von Prof. Dr. Sarah Hatfield an der Hochschule Augsburg wurde der Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Bereich Training und Coaching untersucht. Ziel des Auftraggebers, Christoph Gredel von [changeXperten GmbH](#), war es, aktuelle Anwendungsfelder, Nutzungsmuster sowie zukünftige Entwicklungen von KI in der Personalentwicklung zu analysieren.

Grundlage der Untersuchung bilden 21 leitfadengestützte Interviews mit Expertinnen und Experten aus Beratung, Human Resources, Coaching und Management aus Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen. Die Auswertung erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse ergänzt durch eine quantitative Analyse zentraler Eckdaten.

Die Ergebnisse zeigen, dass Künstliche Intelligenz derzeit vor allem als unterstützendes Werkzeug im individuellen Arbeitskontext eingesetzt wird. Besonders häufig nutzen die Befragten KI für Recherche, Konzeptentwicklung, administrative Aufgaben sowie zur Reflexion und Ideengenerierung. Der Einsatz wird insbesondere mit Effizienzgewinnen, Zeitersparnis und neuen Möglichkeiten für personalisierte Lernprozesse verbunden.

Mit Blick auf die zukünftige Entwicklung erwarten die Befragten eine zunehmende Integration von KI in Trainings- und Coachingprozesse. Standardisierte Trainings werden verstärkt digitalisiert, während KI-gestütztes Coaching breiter verfügbar werden könnte. Gleichzeitig bleibt menschliches Coaching, insbesondere bei komplexen und emotionalen Themen, wie sie beispielsweise im klassischen [Führungskräftecoaching](#) behandelt werden, weiterhin zentral. Insgesamt deutet sich eine funktionale Arbeitsteilung zwischen KI und Mensch an, in der KI vor allem unterstützende und skalierbare Aufgaben übernimmt, während der Mensch weiterhin eine zentrale Rolle in sozialen und reflexiven Lernprozessen einnimmt.

Drei zentrale Hypothesen werden aus den Studienergebnissen abgeleitet:

- Dadurch, dass KI zunehmend standardisierbare Aufgaben übernimmt, sinkt der Marktwert klassischer, wiederholbarer Trainingsleistungen. Somit können Trainer:innen und Coaches sich nicht mehr auf diese Leistungen als Kern ihres Geschäftsmodells verlassen, sondern entwickeln ihren Wert durch die Gestaltung tiefer gehender, kontextsensitiver Entwicklungsprozesse.

- Dort, wo die KI noch zu Overfitting neigt, also vorhandene Perspektiven zu bestätigen statt kritisch zu hinterfragen, liegt der menschliche Mehrwert in emotionaler Intelligenz, Urteilskraft und Erfahrungen situativer Interventionen. Daher zeichnet sich das menschliche Coaching und Training als Premiumgut ab. Erfolgreiche Anbieter differenzieren hier durch eigene Modelle, Expertise und persönliche Tiefe.

- In HR verschiebt sich der Fokus von der Durchführung von Lernformaten hin zur Steuerung und Gestaltung von Lernprozessen und übernimmt somit zunehmend Verantwortung für Governance und Qualitätssicherung des KI-Einsatzes. KI-Lernangebote müssen kritisch bewertet werden und dies erfordert eine gute Abstimmung zwischen Mensch, Technologie und Prozessen. Data Literacy und technologisches Verständnis werden auch in HR zu Schlüsselkompetenzen.

Wer diese und andere Thesen mit uns diskutieren möchte, ist herzlich eingeladen. Melden Sie sich gerne per Mail direkt bei [Prof. Dr. Sarah Hatfield](#).

Die vollständigen Studienergebnisse können [hier](#) heruntergeladen werden.

Erfahrungsaustausch: Fachdidaktischer Arbeitskreis der PersonalprofessorInnen an der Hochschule München

Am 18. und 19. Juni 2026 trafen sich ProfessorInnen aus den bayerischen Hochschulen in München zum intensiven Erfahrungsaustausch. Teilgenommen haben KollegInnen aus verschiedenen Fakultäten der HS München, der HS Neu-Ulm, der HS Amberg-Weiden, der TH Nürnberg, der HS Coburg. Die TH Augsburg war vertreten durch die Professorinnen Sarah Hatfield, Carolin Palmer und Erika Regnet. An den

zwei Tagungstagen ging es schwerpunktmäßig um KI – mit den Veränderungen in HR, Personalführung und in der Lehre. Wie funktioniert Lernen in der KI-Ära? Wie können Abschlussarbeiten sinnvoll und gerecht durchgeführt, betreut und bewertet werden? Welche Jobs gibt es in 5 und in 10 Jahren und welche Kompetenzen werden für diese benötigt?

Prof. Hatfield hielt einen Vortrag zu „AI in Coaching und Beratung“ und stellte die Ergebnisse von Interviews mit ExpertInnen vor.

Vielen Dank an die Kollegen Prof. Dr. Celine Chang und Prof. Dr. Simon Werther, Fakultät für Tourismus, für das inspirierende Programm, die tollen Vorträge, die Organisation, die tolle Verpflegung und den schönen Rahmen zum Austausch.

Impressionen vom 27. Augsburger Personalertag am 5. Februar 2026

Der erste Augsburger Personalertag im Jahr 2026 stand unter dem Thema „Arbeitsrecht update“ – was kommt in 2026 auf uns zu?

Den ersten Vortrag hielt Herr Goldschmidt, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei Scheidle & Partner in Augsburg. Zu seinen Ausführungen, insbesondere zur Arbeitszeiterfassung und zum neuen Entgelttransparenzgesetz und seinen Konsequenzen hinsichtlich Systematik,

Dokumentation und Begründungspflichten gab es zahlreiche Fragen.

Im zweiten Vortrag ging es um eine immer wieder sehr bedeutsame Fragestellung: Low Performer, schwierige Arbeitsverhältnisse und den Umgang mit ihnen. Der Vortragenden, Frau Dr. Giesecke, Partnerin peripuls legal in München, war es besonders wichtig, Führungskräften Mut zu machen, Störungen frühzeitig anzusprechen und die Ursachen zu klären,

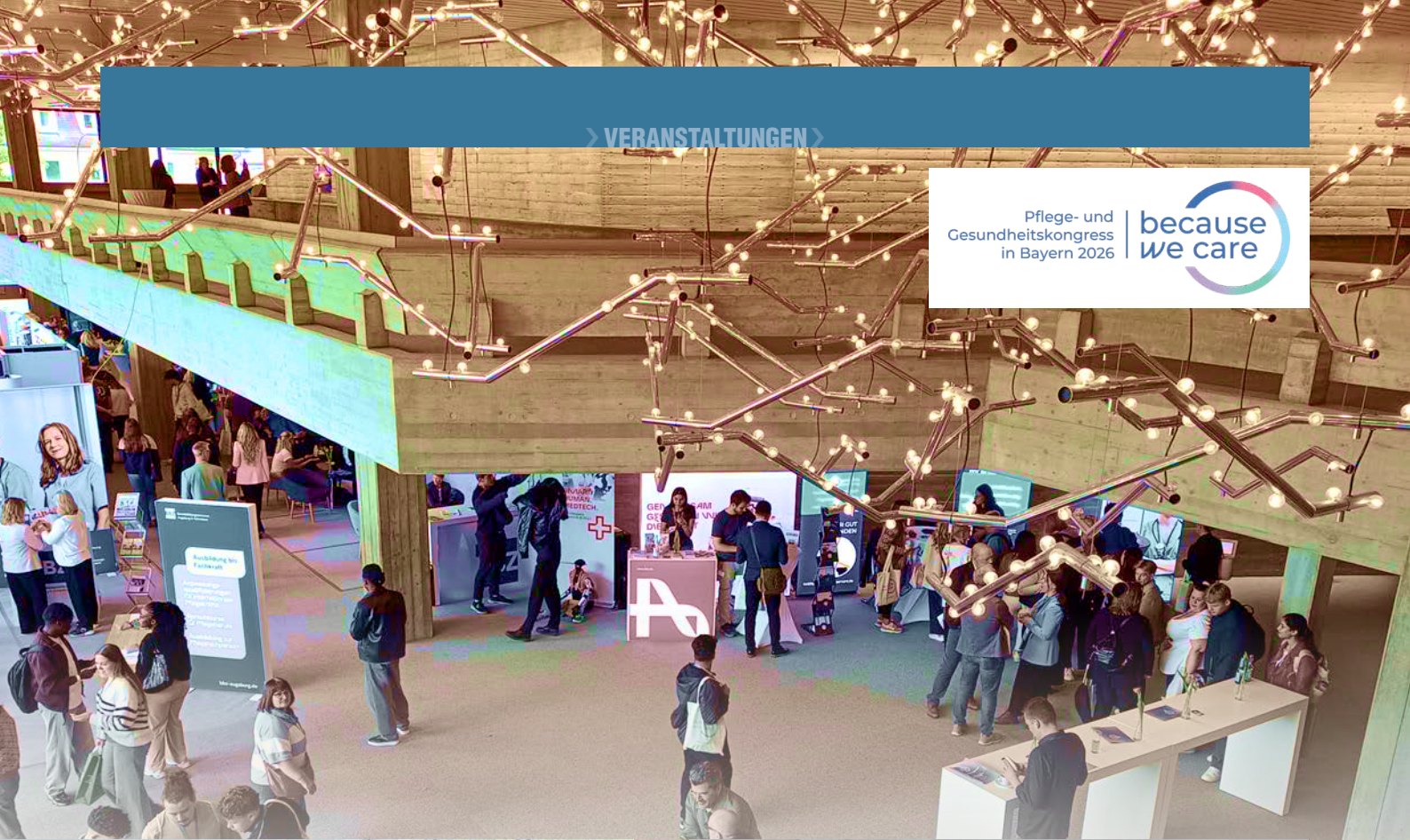
um ein schwieriges Arbeitsverhältnis in ein wieder befriedigendes überzuführen oder wertschätzend Alternativen zu überlegen.

Vielen Dank an die Vortragenden für das Update und die vielen praktischen Hinweise und an die Teilnehmer/-innen für die offene und vertrauensvolle Diskussion!

Prof. Dr. Erika Regnet



RAin Dr. Susanne Giesecke (rechts), RA Jens Goldschmidt (Mitte), Prof. Dr. Erika Regnet (links)



Messe Because we care am 7. Mai 2026

Dieser große Augsburger Fachkongress richtet sich an Beschäftigte in der Pflege. Besonders gut waren die vielen Vorträge besucht. Was kommt auf die Pflege zu, wie werden sich Berufe in der Pflege zukünftig verändern? Welche Trends und Innovationen sind bedeutsam? Die Vorträge und die vielen Stände thematisierten sehr stark die Chancen durch KI, Digitalisierung und Automatisierung, aber auch Fachkräftesicherung, berufliche Perspektiven in der Pflege sowie Qualitätsaspekte und

Patientensicherheit. Gute Pflege geht nur gemeinsam mit Fachkräften, Führungskräften und Politik!

Prof. Dr. Christoph Zeuke hielt einen Vortrag zu „Zeit für Menschen durch Technik, die entlastet“. Er stellte zudem den neuen Bachelorstudiengang Medizintechnik vor, Prof. Dr. Erika Regnet erläuterte den berufsbegleitenden Studiengang Betriebswirt/-in im Gesundheits- und Sozialbereich, der sich speziell an Fachkräfte im Gesundheitsbereich und Sozialbereich

richtet, die sich weiterqualifizieren wollen und für ihre Aufgaben zukünftig auch betriebswirtschaftliches Know-how benötigen.

Dr. Nina Schmitt, eine unserer langjährigen Lehrbeauftragten und Leiterin des Geschäftsfeldes Fachkräftesicherung und -marketing bei der Regio Augsburg Wirtschaft GmbH, informierte über die Projekte und Unterstützungsmöglichkeiten ihres Arbeitgebers, wie die A³ Fachkräftekampagne.



Wieder auf der Pyramid – einer der schönsten Termine des Jahres!

Von links: Prof. Dr. Klaus Kellner (Leitung der letzten 30 Pyramid Messen), Prof. Dr. Eberhard Schurk (ehemaliger Präsident der THA), Thomas Mitchell (Mitarbeiter im Präsidialbüro und verantwortlich u.a. für Veranstaltungsmanagement und THA_shop)

Firmenkontaktmesse Pyramid am 29. April 2026

Die Firmenkontaktmesse Pyramid der TH Augsburg fand dieses Jahr bereits zum 36. Mal statt, auch dieses Jahr wieder an der Messe Augsburg. Dieses Jahr waren mit rund 170 beteiligten Ausstellern etwas weniger Firmen als im Vorjahr vertreten, was sicherlich die zurückhaltende Rekrutierungspraxis widerspiegelt, die aktuell leider nicht nur in unserer Region zu beobachten ist.

Organisiert wird die Messe als studentisches Projekt über ein Jahr unter der aktiven Mitarbeit von mehr als 100 Studierenden der THA (aus den unterschiedlichsten Fakultäten, was „nebenbei“ neben Projektmanagement und Verantwortungsübernahme auch funktionsübergreifendes Denken und Arbeiten fördert) – in diesem Jahr nach der Staffelübergabe durch Prof. Dr. Klaus Kellner erstmalig unter der Leitung der Wirtschaftsprofessoren Dr. Michael Krupp und Dr. Manfred Uhl. Koordiniert werden die Studierenden von den studentischen Vorstandsmitgliedern und Projektgruppenleiter/-innen.

Anbei einige Impressionen vom 29. April.

Feierliche Eröffnung und Begrüßung der Ehrengäste von Politik, Stadt, IHK, HWK und Hochschule durch das Projektteam



Studierende des Masterstudiengangs Personalmanagement schauen sich um, lassen sich von neuen Personalmarketingansätzen inspirieren, suchen selbst Werkstudentenstellen und Kooperationspartner für Abschlussarbeiten und bauen Kontakte auf

Elisabeth Huber, Niederlassungsleiterin Ferchau in München. Frau Huber ist Absolventin der THA und langjährige Lehrbeauftragte



Stellenangebote, Praktika und Abschlussarbeiten sind nach Studiengängen sortiert