

PERSONALMANAGEMENT

Fakultät für Wirtschaft

an der Hochschule Augsburg

AUGSBURG UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



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

Grußwort

Liebe Studierende, liebe Ehemalige, sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns, Ihnen unseren neuen Personal-Newsletter zusenden zu können. Wie immer mit Erfahrungsberichten unserer Studierenden und aktuellen Informationen aus dem Personalmanagement. Ein Schwerpunkt liegt diesmal auf Erfahrungsberichten zu Stellensuche, Bewerbung und Berufseinstieg – aus der Sicht von Bachelor- wie Diplomabsolventen und zum Arbeiten im Ausland.

Im Sommersemester wurde der Masterstudiengang Personalmanagement, den wir zusammen mit den Hochschulen Landshut und München durchführen, mit großem Erfolg fortgesetzt. Im Augenblick scheint uns der Erfolg fast zu überrollen, für das Wintersemester gingen mehr als 250 qualifizierte Bewerbungen ein, so dass wir

an insgesamt 9 Tagen Auswahlgespräche führten.

Zudem haben die ersten Bachelorstudierenden die Hochschule verlassen – und finden auch gute Beschäftigungsfelder. Im Folgenden können Sie dazu erste Erfahrungsberichte lesen.

Für uns selbst und unsere Fakultät steht im August der Abschied von der Schillstr. an und der Einzug im Neubau am Campus am Roten Tor.

Wir freuen uns hier auch über weitere Rückmeldungen, aus Absolventen- wie Unternehmenssicht.

Mit herzlichen Grüßen aus Augsburg

Christian Lebrecht & Erika Regnet

Inhaltsverzeichnis Nr. 7 Sommersemester 2011

Erfahrungen beim Berufseinstieg	2
Erfahrungsbericht Auslandsstudium	4
Das Sommersemester 2011	5
Berichte von Veranstaltungen und Kongressen	8
Masterstudiengang	
Personalmanagement	9
Aktuell bearbeitete Bachelor- und Diplomarbeiten	10
Neuer Lehrbeauftragter	15
Der arbeitsrechtliche Hinweis	15
Für Sie gelesen	16

Besondere Termine

- Am 27. September findet in München die **7. Personalmesse** statt. Themen: „Erfolgsfaktor Personalmanagement und Weiterbildung“. Es gibt Vorträge und Aussteller. Nähere Infos: www.personal-world.de
- Die Hans Böckler Stiftung bietet am 29. und 30. September die **6. Gleichstellungstagung** in Berlin mit zahlreichen ReferentInnen an. Thema: "Frauen in die Chefsessel – Männer in die Familie? Geschlechtsrollen im Wandel". Die Teilnahme ist kostenfrei. Anmeldung: www.boeckler.de
- The European Association of People Management (EAPM) and its participating national member organizations will have its **European Conference** between September 28th and 30th, 2011 in Istanbul, Turkey. The theme of the conference is "Convergence: Rethinking the role of People Management as the catalyst". www.eapm2011.org/HRAwards.aspx.
- Die nächste **Messe Zukunft Personal** findet vom 20. bis 22. September wie immer in Köln statt. Hier wird auch der 19. Deutsche Personalwirtschaftspreis verliehen, um den jedes Jahr zahlreiche Firmen mit innovativen Personalkonzepten wetteifern. Nähere Infos unter www.zukunft-personal.de.
- Das **3. ZukunftsForum Personal 2011** steht am 6. und 7. Oktober 2011 in München unter dem Thema „Transformation radikal: Social Contract 1.0, Enterprise 2.0, People XY. HR 3.0?“ Weitere Infos unter www.ZukunftsForumPersonal.org.
- Das Beckhäuser Personalforum widmet sich der immer aktuellen Frage **„Bildungscontrolling – was bringen Seminare und Trainings“**. Es findet am 12. 10. 2011 in Marktheidenfeld statt. Die Teilnahme ist kostenfrei. Nähere Infos und Anmeldung: www.beckhaeuser.eu.
- Der Kurs **Betriebswirt(-in) im Sozial- und Gesundheitswesen** wendet sich an Fach- und Führungskräfte, die ihr betriebswirtschaftliches Managementwissen erweitern wollen. Der berufsbegleitende Kurs startet am 14. Oktober in München. Jedes der 6 Module umfasst mehrere Präsenzveranstaltungen am Wochenende und schließt mit einem Zertifikat der Hochschule Deggendorf ab. Nähere Informationen unter www.baytech.de.
- Am 13. und 14. Oktober findet in Salzburg das **Forum für Human Resource Management 2011** statt. Infos: www.opwz.com.
- **Die neunte Jahrestagung des Ökonominen-Netzwerkes efas** findet am 24. und 25. 11. 2011 in Berlin statt. Sie steht unter dem Thema Wachstum – Fortschritt – Lebensqualität: (k)eine Geschlechterfrage? Nähere Infos: www.htw-berlin.de.
- Über **Aktuelle Stadtentwicklung in Augsburg** spricht Stadtbaurat Gerd Merkle am 26. 10. 2011 an der HS Augsburg. Campus am Roten Tor, Raum M1.01, 17.30 Uhr. Die Veranstaltung ist kostenfrei.
- Am 18. und 19. 11. führt Prof. Schönfelder, HS Augsburg, ein Seminar **„Presenting in English“** durch. Veranstaltungsort ist Nördlingen. Nähere Infos www.tcw-donau-ries.de.
- Die **17. Internationale Konferenz Online Educa** findet vom 30. 11. – 2. 12. in Berlin statt. Infos unter www.online-educa.com.
- **Datenbanken und das WWW: Herausforderung und Symbiose** ist Thema des Vortrags von Prof. Dr. Rudolf Bayer. Termin: 7. 12. 2011 an der HS Augsburg. Campus am Roten Tor, Raum M1.01, 17.30 Uhr. Die Veranstaltung ist kostenfrei.
- **„Rekrutierung – Begehrte Fachkräfte richtig ansprechen und binden“** ist das Thema eines Vortrags von Prof. Regnet, HS Augsburg, am 25. 1. 2012 in Nördlingen. Nähere Infos www.tcw-donau-ries.de.
- Am 8. 2. 2012 spricht Prof. Lebrecht, HS Augsburg, im Rahmen der Vortragsreihe Fachkräftemangel am TCW in Nördlingen über den **„Mitarbeiter als König?“** Nähere Infos www.tcw-donau-ries.de.

Job suchen, Job finden – Eigentlich ganz einfach, oder nicht?

Die Abschlussarbeit ist geschrieben, das Studium beendet und man ist bis in die Haarspitzen motiviert, endlich die Berufswelt mit großen Schritten zu betreten. Doch zunächst heißt es, sich zu bewerben und das im wahrsten Sinne des Wortes. Denn man möchte ja am liebsten sofort loslegen und zu allen sagen:

„Hallo hier bin ich und ich will euch allen zeigen, was in mir steckt“

Man könnte bereits hier vermuten, dass dieser kurze Erfahrungsbericht aufzeigen soll, dass jenes doch nicht so einfach ist, wie es auf den ersten Blick scheint. Viele Artikel beschreiben in diesem Zusammenhang den Umstand, dass die Bewerberphase einiges an Mühe, Nerven, Geduld und vor allem Zeit kostet. Das möchte ich an dieser Stelle auch nicht verneinen, jedoch sind meine persönlichen Erfahrungen dahingehend etwas anders verlaufen, und ich traue mich somit zu behaupten, dass Bewerbungen durchaus schnell zum Erfolg führen können.

Welche Faktoren dabei eine wichtige Rolle spielen, lassen sich mit Sicherheit klar darstellen. Der anherrschende Fachkräftemangel und die sich zunehmend verbessernde wirtschaftliche Lage sind offensichtlich zwei der wichtigsten und vorteilhaftesten Rahmenbedingungen für Bewerber. Hinzu kommt, dass sich Unternehmen immer mehr der Tatsache bewusst werden, schnell und individuell auf ihren Bewerber eingang reagieren zu müssen, wohl wissend dass geeignete und interessante Kandidaten schneller eine anderweitige Beschäftigung finden könnten, als manche Personalabteilungen das Wort „Eingangsbestätigung“ in die Betreffzeile der ersten Beantwortungsmail schreiben. Diese Liste an vorteilhaften Umständen könnte natürlich noch sehr lange fortgeführt werden, doch das überlasse ich den Prof(i)s an der Hochschule.

Letztendlich lässt sich aber unweigerlich folgende Erkenntnis davon ableiten: Die Chancen, eine richtig gute Stelle zu finden, stehen so gut wie schon lange nicht mehr. Jedoch reicht diese Konstellation noch nicht aus, um tatsächlich Bewerbungserfolge zu verzeichnen. Hinzu kommen das Mysterium der eigenen Bewerbung und die damit einhergehende Frage: „Was schreib ich jetzt da alles rein? Und wie schaffe ich es, Aufmerksamkeit zu erregen ohne völlig zu übertreiben?“

Eine pauschale und allgemeingültige Antwort auf diese Frage gibt es natürlich nicht, was man schon alleine daran erkennt, wie viel Literatur, Forenbeiträge und Blogs zu diesem Thema existieren. Um ehrlich zu sein, habe ich mich zu Beginn meiner eigenen Bewerberphase noch nicht individuell genug präsentiert und mich von diversen

Vorlagen und Vorschlägen „vergiften“ lassen. Somit kassierte ich zunächst einmal ein paar Absagen und musste mir deswegen überlegen, wie ich mein Ziel, zu einem persönlichen Gespräch eingeladen zu werden, schneller erreichen kann. Ich begann also meine Unterlagen mehr zu personalisieren und individualisieren, um ein überzeugendes Bild von mir darzustellen. Ich feilte so lange an meinem Anschreiben und meinem Lebenslauf, bis genau dieser Wiedererkennungswert entstand. Dabei wollte ich so authentisch und bodenständig wie nur möglich wirken und mein Engagement und meine Begeisterungsfähigkeit eindeutig vermitteln. Und siehe da, es hat auch sofort funktioniert. In der nächsten Bewerbungsrunde erzielte ich eine Trefferquote von erst wenn man selbst in der Situation steckt, weit mehr als 50 Prozent. Damit vermittele ich einigen vermutlich keine neuen Erkenntnisse. Aber ich machte die Erfahrung, dass man erst beginnt, dieses Wissen in die Tat umzusetzen, wenn man selbst in der Situation steckt.

Im Nachhinein betrachtet war der gesamte Prozess recht schnell über die Bühne gegangen, wobei ich nicht ausschließen möchte, dass bei einer oder sogar mehreren Phasen das allseits bekannte Quäntchen Glück eine wesentliche Rolle spielte. Wenn mich heute also jemand fragt, was ich ihm raten würde, um so schnell wie nur möglich einen geeigneten Arbeitgeber zu finden, kann ich nur sagen, dass kein Meister vom Himmel gefallen ist und jeder zunächst seine eigenen Erfahrungen sammeln muss, um am Ende genau das zu bekommen, was man möchte. Soviel sei jedoch konkret angemerkt: Für den ersten Eindruck gibt es keine zweite Chance. Wer nur halbherzig an die Sache rangeht, wird viel Zeit und auch Nerven verlieren und nur sehr schwer sein gewünschtes Ziel erreichen.

Der erste Kontakt – die ersten 50 Tage bei der DIS AG

Zum 1. April diesen Jahres ging es dann so richtig los und ich müsste lügen, wenn sich nicht ein wenig Ängstlichkeit in die ohnehin schon chaotische Gefühlslage gemischt hätte.

„Werden meine Kollegen und Kolleginnen mich mögen? Werden sie mich überhaupt akzeptieren? Und hoffentlich schaffe ich das alles!“

Das waren nur einige Gedanken, die mir zu Beginn durch den Kopf gegangen sind. Allein die triviale Tatsache, was man denn am besten anzieht und welches Hemd zur welcher Krawatte am besten harmoniert, kann einen bis dato moneutralen Studenten nahe an den Rand der Verzweiflung bringen. Manche werden vielleicht mit den Augen rollen und sich denken, wenn das die einzigen Probleme sind, dann wird das ja alles nicht so schlimm. Denen sei aber gesagt, dass zu Beginn nicht die großen und wichtigen Entscheidungen im Vordergrund stehen, sondern dass ge-

nau diese Kleinigkeiten, über die man sich ehrlich gesagt nie Gedanken machen musste, auf einmal an Priorität gewinnen. Und schließlich möchte man soweit es geht die ersten Fettnäpfchen sehr gerne auslassen und eben am liebsten alles sofort richtig machen.

Jedoch legte sich meine Aufregung recht schnell und konnte bereits nach einigen Tagen feststellen, dass ich mich in meiner neuen Rolle sehr wohl fühlte. Einzig und allein das frühe Aufstehen und die tägliche „Rush Hour“, die, wie es wohl der Zufall will, immer genau dann entsteht wenn ich in die Arbeit oder nach Hause möchte, strengen mich zeitweise noch etwas an. Aber auch das ist reine Gewöhnungssache und legt sich mit der Zeit.

Inzwischen nach knapp zwei Monaten, fühle ich mich soweit akzeptiert, respektiert und integriert, dass mir diese Gedanken kaum mehr in den Sinn kommen. Die Arbeit macht Spaß, das Klima ist außergewöhnlich gut, und mir ist klar geworden, warum die Besten-Liste des Great Place to Work® Institute Deutschland von DIS AG angeführt wird.¹ Und ich stellte für mich fest, dass es für mich einen wesentlichen Unterschied darstellt, wenn ich Kollegen/innen um mich habe, auf die ich mich voll und ganz verlassen kann. Alles das ist gegeben, und ich komme somit zu dem Schluss, dass ich es besser nicht hätte treffen können. Manche würden das als Zufall bezeichnen. Ich bin aber davon überzeugt, dass ich in diesem Fall auch meines eigenen Glückes Schmied war und immer noch bin. Somit kann ich allen nur ans Herz legen, sich die Zeit zu nehmen, sich intensiv mit den Themen Bewerbung und Berufsstart auseinanderzusetzen und verspreche dann jedem einen erfolgreichsten und tollen Beginn in den nächsten Lebensabschnitt.

Da ich nun auf der anderen Seite des Bewerberprozesses stehe und als Personalreferent für Beschaffung und Betreuung von Mitarbeitern täglich mehrere Bewerbungsmappen in die Hände bekomme, darf ich auch jeden Tag aufs neue feststellen, dass viele inzwischen solch eine Bewerbungseinstellung haben, was mich somit nochmals in meiner Meinung bestärkt. Abschließend wünsche ich Ihnen allen viel Erfolg in ihren letzten Semestern und natürlich auch in ihrem zukünftigen Berufsleben. Vielleicht darf ich einmal genau ihre Bewerbung bewerten und erkennen, dass sie sich genau dieselben Gedanken gemacht haben wie ich.

Alexander Zenker

Diplomstudiengang International Management

¹ Vgl. Great Place to Work® Institute Deutschland (2011): DEUTSCHLANDS BESTE ARBEITGEBER 2011 [Online im Internet] URL: <http://www.greatplacetowork.de/best/lists.php?year=current&idListName=de&detail=0&order=rank> [Stand: 17.05.2011 19:45]

Von der Agentur für Arbeit in Rottweil zu Google nach Dublin

Das Studium an der HSA habe ich im September 2009 mit einem Praktikum in Atlanta, Georgia beendet. Nachdem ich mich danach mit einem 2-monatigen Roadtrip durch die USA belohnt hatte, ging es auch wieder zurück nach Deutschland ins wunderschöne kleine Rottweil und ein Job musste her, denn leider hatte ich in Vegas nicht das große Glück und die Taschen waren leer. Ab in den Bewerbermarathon - adidas, Nike, Danone, Coca Cola und bei vielen anderen gro-

ßen Firmen habe ich es versucht – wollte ja nicht klein anfangen, sondern gleich richtig durchstarten! Doch so einfach war das nicht, denn auch andere hatten den Wunsch, bei einem dieser großen Unternehmen zu arbeiten, und viele davon hatten wesentlich mehr Berufserfahrung als ich – na gut, dachte ich mir, ich gebe trotzdem nicht auf! Ich habe mir selbst eine Frist von drei Monaten gesetzt, um einen Job zu finden, denn länger hätte mein Budget nicht mehr ausgereicht und die Agentur für Arbeit hätte aushelfen müssen. Dort bin ich bereits gewesen, um mich arbeitssuchend zu melden (sollte man machen, um keine Rentenansprüche zu verlieren!). Gleichzeitig

wurde mir Hilfe für die Arbeitssuche angeboten und mein Bewerberprofil erstellt. Ich hatte wohl einen guten Eindruck hinterlassen, denn ein paar Tage später klingelte bei mir das Telefon, und ich wurde von der Agentur für Arbeit angerufen und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Sie teilten mir nur mit, dass es sich um ein Projekt handelt. Nun gut, die Agentur für Arbeit hatte ich bis dahin noch nie als Arbeitgeber in Erwägung gezogen, wäre selbst nicht auf die Idee gekommen mich dort zu bewerben, aber ich stellte mich vor und bekam 4 Tage später eine Zusage. Nach einer 3-monatigen Bewerbungsphase hatte ich nun also eine Stelle als Arbeitsvermittlerin im

Rahmen des Projektes 50+ und konnte erst mal aufatmen. Ich habe mich darauf gefreut und war gespannt, was mich dort so erwartet. Ich wurde von den Kollegen herzlich aufgenommen und habe viel gelernt. Auch die Vermittlungstätigkeit hat mir großen Spaß gemacht, da wirklich jeder Kunde für Abwechslung im Alltag gesorgt hat.

Doch ganz zufrieden war ich noch nicht, schließlich wollte ich in einem frischen und internationalen Unternehmen arbeiten. Deshalb habe ich mich nebenbei immer weiter beworben, in der Hoffnung, eine Chance in einem solchen Unternehmen zu bekommen. Dies habe ich auch meinen Freunden und Bekannten immer wieder mitgeteilt, damit sie mich auf dem Laufenden halten, falls sich irgendwo eine Chance ergeben könnte. Und siehe da, es hat funktioniert: ein Freund, den ich während des Praktikums in den USA kennen lernte, hat mich angeschrieben und gefragt, ob ich an einem Job bei Google interessiert sei, denn er kenne da jemanden. Da musste ich nicht lange überlegen, habe sofort die Stellenausschreibungen durchgesehen und bin fündig geworden – eine Stelle im Recruitment als International Sourcer!

Er hat mich mit seinem Freund bei Google via Facebook in Kontakt gebracht und die Bewerbung kam ins Rollen. Wir telefonierten, und ich schickte ihm meinen Lebenslauf, damit er diesen in das Bewerbersystem hochladen konnte. Es dauerte eine Woche, und ich hatte ein erstes unverbindliches Gespräch mit einer Recruiterin, welche zunächst nur mal ein paar Fakten zur Verfügbarkeit, etc. klären wollte. Nur wenige Tage später folgte eine E-Mail, und ich wurde zu einem Telefonin-

terview eingeladen. Dieses lief ganz erfolgreich, dachte ich, denn am Ende des Gesprächs wurde mir mitgeteilt, dass sie ein weiteres Interview mit einem anderen Recruiter veranlassen wird. Ich wartete und wartete, nach 2 Wochen meldete ich mich bei ihr, um zu fragen, wann das Gespräch stattfinden wird – ich wurde erst mal vertröstet und habe 6 Wochen nichts mehr von Google gehört – nein, das war keine „great candidate experience“, wie es hier so schön heißt. Ich habe nicht mehr daran geglaubt und mich weiter beworben. Plötzlich erreichte mich eine E-Mail und ich hatte einen Termin für das nächste Telefoninterview. Dazu wurde ich in das Office in München eingeladen und hatte Interviews via Video Conference mit drei Recruitern aus Dublin. Das erste Interview lief so ab, wie man es sich vorstellt – Fragen zum Lebenslauf, Motivation für die Stelle, etc. Der zweite Recruiter hat es mir da etwas schwerer gemacht und mich vor unerwartete Fragen/Aufgaben gestellt, wie z.B. „Schau auf die Tasten am Telefon. Welches Ergebnis erhältst du, wenn du alle Zahlen miteinander multiplizierst?“ oder „Stell dir das Ziffernblatt einer Uhr vor, stell dir die Zeiger vor, wenn es 6.30 Uhr ist. Wie viel Grad sind zwischen den beiden Zeigern?“

Das war gar nicht so einfach, doch mit etwas Hilfestellung habe ich sie dann doch noch gelöst. Wie ich im Nachhinein erfahren habe, ist bei diesen Fragen auch nicht das Ergebnis entscheidend, sondern der Weg dahin. In diesem Fall sollte man immer laut denken, damit der andere die Gedankengänge verfolgen kann.

Nach den Interviews hatte ich ein sehr gutes Gefühl und wollte diese Stelle unbedingt haben.

Auch Google war begeistert, und sie riefen mich gleich nach dem Wochenende an und ich erhielt die Zusage. Die Freude war riesengroß, und ich wäre am liebsten sofort los geflogen.

Nach Absprache mit meinem Chef bei der Agentur für Arbeit konnte ich bereits nach 4 Wochen gehen und starte somit im März 2011 bei Google in Dublin. Die Arbeit macht viel Spaß und die Mühe mit all den Bewerbungen hat sich am Ende gelohnt. Auch Dublin kann ich nur empfehlen, da ist für jeden was dabei – ein lebendiges Stadtzentrum, wandern in den Bergen, kleine Fischerdörfer, Segeln und vieles mehr.

Nun genug der vielen Worte, verschafft euch selbst einen Einblick in die Google Culture: http://www.youtube.com/watch?v=NB6_AFNdUU (Google Office Dublin).

Solltet Ihr „Top Talents“ kennen oder seid Ihr selbst an einem Job bei Google interessiert, wendet euch gerne direkt an mich: felle@google.com. Networking hat auch mir geholfen! Und bei ca. 1500 Bewerbungen täglich kann es schon passieren, dass eine anonyme Bewerbung nicht die entsprechende Beachtung findet. :)

Den Link zu den offenen Stellen in Dublin findet ihr hier: <http://www.google.ie/intl/en/jobs/> Außerdem gibt's hier ein paar Tipps und Tricks zur Bewerbung bei Google: <http://mashable.com/2011/06/12/how-to-land-a-job-at-google/>

Franziska Elle

Diplomstudiengang International Management

Mein Berufseinstieg im Personalwesen

Nach sieben Semestern, in denen zahlreiche Prüfungen abgelegt, unzählige Vorlesungen besucht und noch vieles mehr erledigt werden muss, bleibt oft wenig Zeit darüber nachzudenken, wie es nach der Abgabe der Bachelorarbeit und damit mit dem Ende des Studiums weitergehen soll.

Viele Studenten arbeiten sicherlich darauf hin, möglichst zeitnah nach dem Abschluss des Studiums einen Berufseinstieg zu finden. Jedoch herrscht wohl auch bei vielen immer noch Unklarheit darüber, wie groß die Chancen sind, ohne einschlägige Berufserfahrung direkt eine Position zu finden. So kamen auch mir spätestens während der Erstellung meiner Bachelorarbeit Zweifel. Finde ich direkt im Anschluss an mein Studium einen Berufseinstieg? In welchem konkreten Bereich möchte ich tätig werden? Wird der Bachelorabschluss bei Unternehmen überhaupt anerkannt, oder sollte ich besser noch ein Master-Studium anschließen, um mich Diplom-Absolventen möglichst gleich zu stellen?

Nachdem ich meinen letzten Schwerpunkt abgelegt hatte und anfangs, an meiner Bachelorarbeit zu arbeiten, gingen mir all diese Fragen durch den Kopf. Immer wieder habe ich in den bekanntesten Jobbörsen nach interessanten Einstiegsmöglichkeiten gesucht. Diese Suche gestaltete sich allerdings schwierig. Einstiegspositionen im Personalbereich sind nicht gerade zahlreich gesät – besonders für Absolventen, die zuvor kaum einschlägige Berufserfahrung sammeln konnten. Diese Suche wurde auch dadurch nicht leichter, dass ich bereits während des Studiums einhalb Jahre bei der Siemens AG im Recruiting gearbeitet hatte (zunächst als Praktikant und anschließend als Werkstudent). Nachdem ich dabei viele wertvolle und interessante Erfahrungen

sammeln konnte, hatte ich schon eine gewisse Erwartungshaltung hinsichtlich eines potentiellen Arbeitgebers und einer ersten beruflichen Tätigkeit.

Schließlich kam aber doch alles anders als erwartet. Ohne eine einzige Bewerbung schreiben zu müssen, habe ich nun einen Berufseinstieg in meinem Wunschbereich gefunden. Ich hatte das große Glück, ein Angebot von Siemens zu erhalten, welches mir ermöglicht hat, dort weiter in dem mir bereits vertrauten Bereich tätig zu sein. Nachdem ich die Prozesse, die Abteilung und die Kolleginnen und Kollegen schon kannte, fiel mir die Einarbeitung nicht besonders schwer. Dennoch bedeutete es eine Umstellung für mich, von heute auf morgen jeden Tag im Unternehmen anwesend zu sein und plötzlich mehr Verantwortung zu tragen. Die Tatsache, dass ich während dieser Zeit noch an meiner Bachelorarbeit geschrieben habe, gestaltete meinen Einstieg ins Berufsleben nicht gerade stressfreier.

Der Schwerpunkt meiner Tätigkeit liegt nun in der deutschlandweiten Rekrutierung von Mitarbeitern für Siemens. Hierbei verantworte ich vor allem die Rekrutierung für schwer zu besetzende Position im Unternehmen. So bin ich für die aktive Suche von Kandidaten zuständig, wobei ich externe Bewerberdatenbanken, soziale Netzwerke und den internen Kandidatenpool von Siemens nach potentiellen Bewerbern durchsuche.

Nachdem sich Entwicklungen, wie der häufig diskutierte demografische Wandel und der damit einhergehende Fachkräftemangel auf die Personalsituation von Unternehmen immer stärker auswirken, sehe ich in der aktiven Ansprache von potentiellen Bewerbern eine besondere Relevanz, sowie eine spannende und zukunftsfrüchtige Tätigkeit. Mein Tagesgeschäft besteht außerdem aus der Personalauswahl anhand der Sichtung von Bewerbungsunterlagen sowie der Durch-

führung von Telefoninterviews und persönlichen Vorstellungsgesprächen. Auch an Hochschulfestivals nehme ich gelegentlich teil, was meinen Arbeitsalltag sehr spannend und abwechslungsreich gestaltet.

Im Hinblick auf mein Studium und die dabei erlernten theoretischen Kenntnisse, war mir vor allem das Wissen, dass wir im Schwerpunkt Personalmanagement vermittelt bekamen, in der Praxis sehr hilfreich. Auch die zahlreichen Gruppenarbeiten und praxisbezogenen Übungen, mit denen wir uns im Rahmen des Studiums beschäftigten, sind mir heute im Alltag sehr nützlich.

Den einzigen negativen Aspekt, den ich im Zusammenhang mit meinem Berufseinstieg nennen kann, ist die Tatsache, dass ich keine Festanstellung, sondern einen auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag erhalten habe. Beobachtet man jedoch den Arbeitsmarkt, dann lässt sich diesbezüglich ein Trend feststellen. Viele der großen Konzerne vergeben zunächst nur befristete Verträge, vor allem für Positionen, die stark von der Konjunktur abhängig sind. Nachdem jedoch in der heutigen Zeit und eine hohe Flexibilität im Arbeitsleben gefordert ist, sehe ich in der Befristung keinen all zu großen Nachteil. Vor allem auch, weil ich davon überzeugt bin, dass eine gute Einstiegsposition viele Türen öffnen kann.

An meinem Beispiel zeigt sich also, dass es sehr hilfreich und wichtig ist, bereits während des Studiums gute Kontakte zu Unternehmen zu knüpfen. Dies eröffnet oft unerwartete Möglichkeiten und kann die Weichen für die berufliche Zukunft stellen.

Stefanie Schneider

Bachelorstudiengang Betriebswirtschaft

Auslandssemester in Schweden

„Es gibt kein Alter, in dem alles so irrsinnig intensiv erlebt wird wie in der Kindheit. Wir Großen sollten uns daran erinnern, wie das war“: Dieses Zitat und all die tollen Geschichten von Astrid Lindgren über das faszinierende Schweden, dessen Einwohner und Landschaft ermutigten mich, den Spuren von Michel, Pippi und Co. zu folgen.

Zuerst hatte ich jedoch Bedenken, ob es nicht vielleicht sinnvoller wäre, in einem englischsprachigen Land mein Auslandssemester zu verbringen. Nach einigen Recherchen fand ich jedoch heraus, dass gerade die nordischen Länder dieser Sprache sehr gewachsen sind. So wird Englisch meist schon ab der Grundschule fließend gesprochen und selbst der ältere Bevölkerungsteil kann sicher mit dieser Sprache umgehen. Diese Informationen kombiniert mit einem schwedischen Sprachkurs und englischsprachigen Vorlesungen sollten mir daher keine Sprachprobleme bereiten.

Da nun Schweden als auserwähltes Land feststand, machte ich mich auf die Suche nach einer passenden Universität und Stadt. Auf folgender Homepage lassen sich mit Hilfe einiger Suchkriterien passende Studiengänge und Fächer im schwedischen Ausland finden: <https://www.studera.nu/>. So konzentrierte ich mich auf vier Universitäten, bei welchen die Kursbeschreibungen gut zu meinem geplanten Marketing-Schwerpunkt passten. Bekräftigt durch deren Homepage und einen Artikel des Spiegel (<http://www.spiegel.de/spiegel/unispiegel/d-64207782.html>) fiel meine Wahl schließlich auf die Linnaeus University. Diese University (<http://lnu.se/>) ist ein Zusammenschluss der ehemaligen Universitäten Kalmar und Växjö und liegt im Süden Schwedens und zählt mit ihren etwa 35.000 Studierenden zu den Größeren des Landes. Beeindruckt war ich auch von dem hohen Anteil der internationalen Studierenden. Nach erster Euphorie musste ich jedoch feststellen, dass zwischen dieser und der Hochschule Augsburg (noch) keine Partnerschaft bestand, was den Aufnahmeprozess um einiges verlängerte und komplizierter machte. Nach einigen Rücksprachen mit den beiden Instituten war der erste Weg jedoch gebahnt, und ich konnte meine schriftliche Bewerbung einreichen. Anschließend begann eine längere Wartephase für mich, bevor ich endlich die erlösende Nachricht in den Händen hielt: Ich durfte als Exchange Student nach Växjö. Mit der Bestätigung bekam ich viele weitere Informationen über das Studentenleben dort, eine Packliste und das Angebot, sich eine Wohnung von der Universität in Växjö vermitteln zu lassen. Die meisten der Studentenwohnungen befinden sich direkt am bzw. neben dem Campus. Ich selbst habe mich für einen dorm room entschieden, da ich einerseits mein eigenes Reich haben wollte, andererseits aber nicht auf die Gemeinschaft in einem Korridor verzichten wollte. So bekam ich mein Einzelzimmer mit Bad und teilte mir die Küche und das Wohnzimmer mit vier Studenten aus Spanien, Schweden, Uganda und dem Iran. Gerade am Anfang war es so sehr einfach, Kontakte zu knüpfen und sich schnell einzuleben. Außerdem lernte ich durch unseren multikulturellen Hintergrund viel über weitere Länder und Kontinente kennen.

Nun ein paar Einzelheiten zu meiner Kurswahl: Ich habe drei verschiedene Vorlesungen besucht, International Marketing, Consumer Behaviour sowie Relationship and Service Marketing. Der erste Kurs stellt eine allgemeine Vertiefung in internationale Marketingtools dar und erklärt diese

im weltweiten Vergleich. Beim zweiten wird auf die Wahrnehmung des Konsumenten bezüglich interner und externer Kommunikationen eingegangen und deren Auswirkungen auf sein (Kauf-) Verhalten. Persönlich hat mir der letzte Kurs am besten gefallen, was vielleicht auch daran liegen mag, dass dessen Thematik im Laufe der zweimonatigen Dauer wirklich sehr genau behandelt werden konnte. Während dieses Zeitraums wurde der Servicefaktor eines Unternehmens genauer in Betracht genommen, mit dem Ziel, die Mitarbeiter bestmöglich zu fördern, um somit ein optimales Ergebnis für sie selbst und für den Kunden zu schaffen. Unsere Kurse waren keine typischen Exchange Programme, sondern englische Kurse für schwedische Studierende. Positiv war daher, dass wir gut und schnell Kontakt zu schwedischen Kommilitonen knüpfen konnten, was bei einem Erasmus-Aufenthalt in Schweden nicht zwingend der Fall ist.

Das schwedische Studiensystem sieht vor, dass etwa 30 ECTS pro Semester erreicht werden. Die Besonderheit ist hierbei, dass die Kurse nacheinander absolviert werden. Während der ein- bis zweimonatigen Kurse kann man sich somit ganz auf eine Thematik konzentrieren. Durchschnittlich sind pro Woche zwei bis drei Vorlesungssitzungen angesetzt, in denen jeweils etwa 3 Buchkapitel behandelt werden. Dies bedeutet natürlich, dass sehr viel Lektüre im Selbststudium durchgenommen werden muss. In Gruppen mit vier bis fünf Personen müssen zudem pro Kurs ein bis drei Paper verfasst werden. In dieser Zusammenstellung trifft man sich in wöchentlichen Seminaren mit drei weiteren Gruppen, welche in Kooperation mit dem jeweiligen Dozenten die Ar-



beit genauer betrachten. Dies wird als Unterstützung an die einzelnen Gruppen verstanden. Die Besonderheiten bei unseren Dozenten waren deren niedriger Altersdurchschnitt und deren langjährige Praxiserfahrung. So wurde uns die Theorie gut mit passenden Praxisbeispielen erläutert. Das Wort „Professor/in“ wird in Schweden nicht verwendet, da viel Wert auf einen persönlichen Umgang gelegt wird. Sowohl die Dozenten als auch alle anderen Universitäts-Mitarbeiter werden geduzt und mit Vornamen angesprochen. Diese Geste trug zu einer entspannten und zugleich motivierenden Arbeitsatmosphäre bei. Zu den genannten Vorlesungen habe ich als Wahlfach den Kurs „Fokus Schweden“ besucht, in dem wir über

das schwedische Volk und dessen Kultur lernten. Zum Abschluss dieses viermonatigen Kurses mussten wir erneut ein Paper verfassen.

Alles in allem war in dem schwedischen Studiensystem vorteilhaft, dass ich mich einen Monat zu



100% mit einer bestimmten Thematik befassen konnte, was gerade für die langfristige Erinnerung erfolgsversprechend aussieht. Andererseits fühlte ich mich angesichts der vielen Lernmassen eher überrumpelt. Wenn man sich vorstellt, die ersten drei Wochen eines Monats täglich von 8 Uhr morgens bis 10 Uhr abends englische Bücher zu lesen, nebenbei ein Paper zu verfassen, um anschließend eine Woche Zeit zu haben, das Gelesene für die anschließende Klausur zu lernen – und das vier Monate nonstop – kann man sich vorstellen, dass während des Semesters nicht ganz so viel Freizeit wie erhofft bleibt. Allerdings kann man diese Erfahrung nicht generalisieren. Über dieses Leid klagten überwiegend nur diese Studenten, welche an speziellen Kursen für schwedische Studierende (so genannten non-Exchange Kurse) teilgenommen haben. Allerdings laden die freundliche und moderne Bibliothek sowie die guten Lerngemeinschaften und vielen Kaffeepausen vor Ort nur allzu förmlich zum Lernen ein.

Irgendwann muss aber auch mit dem Lernen Schluss sein; der Aufenthalt in Schweden will schließlich genossen und das Land entdeckt werden. So bietet die Haupteinkaufsstraße genügend Gelegenheiten zum Shoppen und einer lohnenden Essensgelegenheit danach. Ich muss allerdings zugeben, dass ich selbst nicht öfter als einmal wöchentlich den Weg in die Stadt unternehmen habe, obwohl diese nur etwa zehn Minuten mit dem Bus vom Campus entfernt ist. Da der Campus jedoch so viele Möglichkeiten bietet, war dies auch nicht häufiger nötig. In direkter Umgebung befinden sich zwei Supermärkte, zwei Fitnessstudios, zwei Studentenclubs (welche durchgehend an jedem Wochentag geöffnet sind), weitere kleine Einkaufsmöglichkeiten und eine Tankstelle. Durch die zentrale und schöne Lage unsere Wohnheime gab es regelmäßige Grillabende in den Gärten zwischen den Häusern. Ob es dabei Sommer, Herbst oder Winter war, spielte jedoch keine Rolle. Auch lohnte es sich, zu verschiedenen Grillplätzen an einen der umliegenden Seen zu fahren, um dort in noch idyllischerer Umgebung die letzten Sonnenstrahlen zu genießen.

Des Weiteren organisiert die Studentenorganisation VIS (Växjö International Students) viele Fahrten für Austauschstudenten – sowohl in die nähere Umgebung (Weihnachtsmarkt, Elchpark und IKEA) als auch in weiter entfernte Gebiete Schwedens (Stockholm, Öland und Kalmar). Auch internationale Ziele wie Dänemark, Estland und Russland wurden angesteuert. Von typischen Sightseeingtouren über ein tolles Halloween Fest mit Studierenden aus Partneruniversitäten bis hin zu einer riesigen Wochenendparty auf einem Schiff war alles dabei. Die Teilnahme bei diesen

Events lohnte sich auf jeden Fall, gerade da unsere schwedischen Studenten sehr um unsere Unterhaltung bemüht waren. So bekamen wir ein perfekt ausgearbeitetes Programm mit 100-prozentigem Spaßfaktor. Alles in allem bot sich hier eine fantastische Möglichkeit, das Auslandssemester in vollen Zügen zu genießen und diese einzigartigen Erlebnisse als wunderbare Erinnerungen mit nach Hause zu nehmen.

Darüber hinaus unternahmen wir einige selbst organisierte Ausflüge. Höhepunkt war eine Rundreise durch Schweden gegen Ende des Jahres. Angefangen in Schwedens Süden (Lund, Malmö) über nahe gelegene Städte wie Göteborg und Linköping bis in den Norden Schwedens (Luleå, Kiruna) sollte es für uns gehen. Bei unserem letzten Etappenpunkt in Kiruna wollten wir noch einmal der absoluten Kälte und kompletten Dunkelheit trotzen und uns wunderschönen Polarnächten aussetzen.

Da dies zu meinen eindrucksvollsten Erlebnissen in Schweden zählt, möchte ich nun noch näher auf ein paar Einzelheiten eingehen. In Kiruna ging es an unserem ersten Tag in das nahe gelegene Eishotel. In diesem jährlich neu erbauten Gebäude, nur aus Eis und Schnee bestehend, stellen Künstler individuell gestaltete Zimmer zur Schau. Nach diesem „Indoor“-Erlebnis machten wir uns am nächsten Tag mit einem Schneemobil auf, um die nordische Landschaft zu erkunden. Auf unserer Fahrt über zugefrorene Seen und durch tief verschneite Wälder bekamen wir wieder

einmal eine neue Seite Schwedens zu Gesicht und verliebten uns zum gefühlten tausendsten Mal in dieses Land. Selbst die inzwischen erreichte Rekordmarke von -40 Grad konnte uns nichts mehr anhaben. Mitten in dieser schwedischen Traumlandschaft hatten wir außerdem das erste



Mal die Gelegenheit, die wunderschönen Nordlichter am Himmel zu betrachten. Das Gefühl dieses gewaltige Schauspiel in vollkommener Stille miterleben zu dürfen, hinterließ bei jedem von uns einen bleibenden Eindruck. Zum Abschluss dieser Reise ging es am nächsten Tag zeitig zu einer

abseits gelegenen Farm. Denn noch bei Sonnenlicht, welches in diesen Breitengraden kaum mehr als zwei Stunden sichtbar ist, wollten wir bei einer Hundeschlittenfahrt die komplett weiße Landschaft auch untertags besichtigen. Mit dieser unvergesslichen Reise rundete ich also mein unvergessliches Erasmus-Semester ab.

Fazit

Zusammengefasst hatte ich in Växjö eine wirklich wunderbare Zeit. Obwohl ich während meines Auslandssemesters wesentlich mehr lernen musste als erwartet, hatte ich immer noch ausreichend Zeit, um dort mit lieb gewonnenen Menschen unvergessliche Erfahrungen zu sammeln. Insbesondere gegen Anfang und Ende eines jeden Semesters bietet es sich an, die längeren Ausflüge zu legen. Daher würde ich auch jedem raten, so früh wie möglich Deutschland zu verlassen und so spät wie möglich die Heimreise anzutreten. Solch ein außergewöhnliches Semester erlebt man schließlich nicht alle Tage. Für mich hat es sich also definitiv gelohnt, das halbe Jahr in Schweden, insbesondere in Växjö, zu verbringen. Die Stadt, das Land, dessen wunderbare Landschaft und ihre Bewohner haben mich Schweden in der gleichen Schönheit sehen lassen, wie es einst Astrid Lindgren in ihren Büchern beschrieb.

Christina Uhl, Wintersemester 2010/2011 in Schweden (Växjö)

Das Sommersemester 2011

Abschlussfahrt des Change-Management Schwerpunkts (Wintersemester 2010/11)

Ende Januar 2011, kurz nach den letzten Prüfungen, unternahmen wir, die Studenten des Change-Management Schwerpunktes, unsere wohlverdiente Abschlussfahrt. Es gab so einiges zu feiern - unter anderem den Semester- sowie Studiumsabschluss. Nach 7 Semestern ist für die meisten von uns die Zeit des Abschieds gekommen. Anfang Oktober 2007 saßen wir alle noch vor einem langen Weg, doch dieser war - wie oft im Leben - schneller vorüber als zuvor gedacht.

Am letzten Sonntag im Januar, einem eisig kalten Tag, fuhren wir in einer Autokolonne von der Baumgartnerstraße aus in Richtung Reinhartshofen, das südlich von Augsburg liegt. Das Theodor-Lembert-Haus der Evangelischen Kirche Augsburg, eine tolle Jugendherberge in idyllischer Lage, war unser Ziel.

Nach der Ankunft stand auch schon das gemeinsame Kochen auf der Agenda. Vieles war schon von unserer Ruth Hintersberger vorbereitet, sodass wir nicht lange auf die leckeren Speisen warten mussten. Vielen Dank noch mal dafür liebe Ruth und freilich an alle, die mit angepackt und es möglich gemacht haben.

Aber nicht nur die Verpflegung hat es uns ange-tan, sondern auch die Lokation selbst. Im großen Aufenthaltsraum fanden wir z. B. zwei große lautstarke Boxen vor, die dann für längere Zeit von Pop, Rock, Elektor bis hin zu Schlager alles zum Besten gaben. Als wir auch noch die Tischtennisplatte entdeckt haben, war es um die Jungs geschehen - spannende Duelle bis spät in die Nacht entbrannten - ob Mann gegen Mann oder im Doppel. So mancher fühlte sich wieder in frühere Zeiten versetzt.

Am späten Abend, gerade richtig zum Abend-

essen, stießen auch Fr. Prof. Dr. Stief und Herr Prof. Dr. Bloching zu uns hinzu. Wir haben uns alle gut unterhalten, die Zeit des Studiums Revue passieren lassen und natürlich zusammen auf den



Studiumsabschluss angestoßen. Und diejenigen von uns, die auch im Semester davor schon den Personal Schwerpunkt belegt haben, konnten es nicht lassen, eine Tradition fortzuführen - Pokern mit Hr. Prof. Dr. Bloching. Dieses mal aber mit kollegialer Verstärkung. Wie gewohnt war es eine lange und tolle Partie.

Nach einer kurzen Nacht, begann der Morgen mit vielen müden Augen, doch das Frühstück und die frische Semmeln ließen uns wieder Kraft tanken. Dank der tapferen Semmel-Crew, Michael Scherzer und Tom Ache, fehlten diese Leckereien nicht. Der Marsch zum Bäcker in den nächsten Ort bei der Kälte war nicht ohne, wie die beiden uns später berichteten.

Bei einem morgendlichen Spaziergang am Rein-

hartshofer Weiher genossen wir die idyllische Landschaft. Es war zwar sehr kalt, doch die weiße Landschaft entschädigte die Kälte. Ein paar Jungs konnten es nicht lassen und verlagerten

den Spaziergang an die Tischtennisplatte; es gibt ja so was wie eine Revanche.

Doch wie schon erwähnt, vergeht die Zeit - vor allem eine tolle - schneller als einem lieb ist. Dennoch, hatten wir vom Change-Management Schwerpunkt unterm Semester viele Herausforderungen, aber auch viel Spaß und so auch in Reinhartshofen.

Wir bedanken uns sehr herzlich bei unseren Schwerpunktlehrern **Fr. Prof. Dr. Regnet, Fr. Prof. Dr. Stief und Hr. Prof. Dr. Richard** für ein lehrreiches und tolles Semester.

Nenad Stankovic

Projekt zum betrieblichen Gesundheitsmanagement bei Fujitsu

Studenten des Vertiefungsmoduls „Personalmanagement“ führten im Sommersemester 2011 unter Leitung von Frau Prof. Dr. Regnet ein Projekt zur Entwicklung einer nachhaltigen Strategie zum Gesundheitsmanagement und anschließender Ergebnisausarbeitung für Fujitsu durch.

Das Thema Gesundheit spielt heute eine immer wichtiger werdende Rolle. In der Wirtschaft beschäftigt man sich diesbezüglich mit Themen wie: Demografischer Wandel, Fachkräftemangel und Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67. Aus diesen Aspekten resultiert die Wichtigkeit des Themas Gesundheit, da diese brisanten Themen jedes Unternehmen betreffen.

Nach einer Inforlesung rund um das Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)“ von Frau Prof. Dr. Regnet, waren alle Studenten begeistert und freuten sich auf den Startschuss des Projekts sowie auf die zukünftigen Aufgaben. Bereits eine Woche später fand die Auftaktveranstaltung bei Fujitsu am Standort Augsburg statt, in der uns das Unternehmen seine Vorstellungen und Erwartungen näher gebracht hat. Erst jetzt wurde uns allen bewusst, welche arbeitsintensiven Dimensionen dieses Projekt mit sich bringt und welche große Herausforderung es für jeden Einzelnen darstellt. Anschließend haben wir uns selbstständig in drei Funktionsgruppen à fünf Studenten eingeteilt. Diese setzen sich zusammen aus: Produktion bzw. Office am Standort Augsburg sowie Sales & Service am Standort Stuttgart.

zunächst die Informationsbeschaffung bei verschiedenster Mitarbeitergruppen, Vorgesetzten und Experten im Vordergrund. Hierzu zeigte uns Frau Prof. Dr. Regnet ausführlichst verschiedene Methoden und Ansätze zur Entwicklung von Interviewleitfäden und zielgerichteter Durchführung von Workshops auf. Mit reichlich Süßigkeiten

relevant für die Ausarbeitung der Strategie sei. Die Durchführung der einzelnen Befragungen erfolgte jedoch erstaunlicherweise reibungslos, und wir konnten uns mit zahlreichen Informationen und Eindrücken auf die Ausarbeitung unserer Strategie stützen. Wer jetzt schon dachte, den Halbzeitpfeif zu hören, der lag gehörig daneben.



ausgestattet (Ja, es geht hier um betriebliches Gesundheitsmanagement!) erfolgte die Auswahl der eingesetzten Übungen und Fragestellungen selbstständig innerhalb der Gruppen. Die anfangs als leicht angedachte Aufgabe erwies sich jedoch als knifflig, da es nicht einfach war, passende Fragen zu definieren. Mit euphorischer Neugier woll-

Um die vorgegebene Deadline einzuhalten, blieben wir alle nicht verschont, uns einige Nächte um die Ohren zu schlagen. Eine ausgefeilte Zeitmanagementstrategie wäre hierbei dringend von Nöten gewesen.

Mit der Zielgerade im Blick war es nun erforderlich, die letzten anstehenden Arbeiten wie die Zusammenführung der Teilergebnisse der jeweiligen Gruppen, die Organisation des Drucks des Ergebnisberichts und die Erstellung der Folien für die bevorstehende Abschlusspräsentation bei Fujitsu zu verrichten.

Dann war es soweit: Der Tag auf den wir so lange hingearbeitet haben, war endlich gekommen – Die Abschlusspräsentation. Nun galt es, unsere Ergebnisse bei Fujitsu eindrucksvoll zu präsentieren. Eine anschließende Diskussion mit positiver Rückmeldung und einer deutlichen Bereitschaft zur Umsetzungen einiger unserer Handlungsempfehlungen seitens Fujitsu, rundete einen gelungenen und schönen Abschluss des Projekts ab.

Zusammenfassend können wir von einer lehr- und aufschlussreichen Projektzeit sprechen, bei der der Spaß nie auf der Strecke geblieben ist.



Im darauffolgenden Treffen an der Hochschule war es nun an der Zeit, selbst aktiv zu werden und das Vorgehen innerhalb der Gruppen zu definieren, um später fundierte Handlungsempfehlungen geben zu können. Hierfür stand

ten wir möglichst detaillierte Informationen („Wie viel wiegen Sie?“) gewinnen, woraufhin uns Frau Prof. Dr. Regnet dezent darauf hinwies, dass dies einerseits nicht fördernd für den weiteren Gesprächsverlauf, andererseits nicht zwingend

Sandra Moule, Alia Nasarbajew, Nico Rauner, Eva Schmid, Markus Steppich

ESF-Förderprojekt

Die Hochschule Augsburg hat in Kooperation mit dem TCW in Nördlingen ein ESF-Förderprojekt von 870.000 € mit einer Laufzeit von drei Jahren erhalten.

Zielsetzung ist der Wissens- und Technologietransfer zur Weiterentwicklung des Humanpotentials regionaler KMUs. Die Fakultät Wirtschaft ist durch Seminare, Weiterbildung und Trans-

ferworkshops eingebunden. Mit diesen sollen Firmen der Region in der zielgerichteten Personalentwicklung ihrer Mitarbeitenden unterstützt werden, um einem drohenden Fachkräftemangel begegnen zu können. Gefördert werden können sowohl firmeninterne Projekte als auch offene Seminare, die über das TCW angeboten werden. Nähere Informationen über das TCW, www.tcw-donau-ries.de.

Exkursion der Teilnehmer des Vertiefungsmoduls Personalmanagement

Am 3. Juni machten sich 18 Studierende des Vertiefungsmoduls Personalmanagement (Studiengang BW) auf nach Mertingen zur Zentrale der Genuss-Molkerei Zott. Begrüßt wurden wir von zwei ehemaligen Studierenden der HS Augsburg: Frau Andrea Sulzer-Mayr, Leiterin der Personalentwicklung, und Frau Eva Staudacher, Mitarbeiterin der Personalentwicklung, die gerade ihren

zweiten Arbeitstag bei der Zott GmbH & Co. KG hatte. Nach einer intensiven Einführung mit einem Überblick über das Unternehmen, die Produkte und die Personalarbeit bei Zott, insbesondere das Recruiting und die Personalentwicklung, konnten wir auch das Konzept des neuen Aktiv Zentrums und die Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement kennen lernen. Besonders beeindruckend war der Rundgang durch die Produktionshallen und die Hochregallager.

Ein herzlicher Dank nach Mertingen für diesen tollen Einblick!



Im Studium Schlüsselkompetenzen erwerben - Zertifikat Soziale Kompetenzen

Seit zwei Jahren haben Studierende die Möglichkeit, das „Zertifikat Soziale Kompetenzen“ (Angebot der Fakultät Allgemeinwissenschaften) während des Bachelor- oder Masterstudiums zu erwerben. Denn neben Fachwissen zählen für beruflichen Erfolg auch das persönliche Auftreten, die Fähigkeit, sich selbst zu führen, und die kommunikativen Kompetenzen. Für Studierende von Betriebswirtschaft oder International Management lohnt sich das Zertifikat besonders: durch

das Pflichtmodul „Konfliktmanagement / Rhetorik“ haben Sie bereits ein Drittel davon in der Tasche. Zusätzlich belegen Sie das Fach „Kommunikationspsychologie“ und ein Fach aus dem Themenbereich Schlüsselqualifikationen Ihrer Wahl. Das Zertifikat erhalten Sie dann automatisch mit Ihrem Abschlusszeugnis. Infos finden Sie unter www.hs-augsburg.de/fakultaet/aw/.

Mahena Stief

Links zu Management-Themen

In diesem Newsletter stelle ich Ihnen einige Internetseiten zu Managementthemen und Psychologie vor – statt einer an dieser Stelle üblichen Buchempfehlung. Es kann dennoch passieren, dass Sie mit einer Buchempfehlung die besuchten Seiten verlassen.

Die Seiten www.managementbuch.de und www.mwonline.de schätze ich besonders für ihre Buchbesprechungen. Auf www.managementbuch.de können Sie sich informieren, was gerade in der populären Managementliteratur gelesen wird. Verschiedene Auswahl- und Sortieroptionen helfen dabei, den Überblick zu bewahren. Die Besprechungen einzelner Bücher sparen einem auch manchmal das Lesen einiger Werke ;-). Noch besser finde ich die Besprechungen auf www.mwonline.de. Diese Seite ist ein ambitioniertes nun schon seit einigen Jahren erfolgreiches Projekt von Managementtrainern. Hier finden sich zwar weniger Buchbesprechungen, diese sind allerdings frei von Verkaufsinteressen und sehr interessant, da sie meist von Praktikern geschrieben werden. Ich nutze diese Seite auch für einen Überblick über aktuelle Zeitschriftenartikel, verwende Übungen aus der „Ideenfabrik“ in meinen Seminaren und Trainings und sehe mir manchmal die Online-Coachings durch. Vieles davon ist frei zugänglich, ohne eine bezahlte Mitgliedschaft. Weitere Links für Personaler und Trainer/innen finden Sie auf www.trainerlink.de.

Wer theoretische Grundlagen zur Psychologie sucht, landet oft auf <http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at>. Dieses engagierte Projekt eines Lehrers ergänzt gut grundlegendes Psychologiewissen aus Wikis wie Wikipedia. Die Arbeitsblätter sind oft etwas genauer, gut verständlich und decken viele wirtschaftspsychologische Themen ab, auch wenn sich die Seite ursprünglich an Lehrer richtete. Das Design ist leider manchmal weniger leserfreundlich.

Als letztes empfehle ich Ihnen doch noch ein Printprodukt: die Wirtschaftszeitschrift Brand Eins (Infos unter www.brandeins.de). Sie gibt im Vergleich zu auflagenstärkeren Magazinen neue Einblicke ins Wirtschaftsleben z.B. durch Firmenportraits aus ungewöhnlicher Perspektive oder Berichte zu innovativen Wirtschaftsansätzen.

Viel Spaß beim Lesen!!

Mahena Stief

Experten zur Arbeitnehmerüberlassung aus der Praxis

Der Personalschwerpunkt des Studienganges Betriebswirtschaft hat sich im Sommersemester 2011 im Modul Arbeitsrecht hauptsächlich mit der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt, die durch das Urteil des BAG zur fehlenden Tariffähigkeit der CGZP vom 14. 12. 2010 aktuell hohe Bedeutung bekommen hat. Hierzu wurden zwei Experten aus der Praxis eingeladen, die beide Absolventen unsrer Fakultät sind, nämlich Dipl. Betriebswirtin Bettina Koger, Personalreferentin Recruiting bei der CADCON Ingenieurgesellschaft mbH & Co. KG und Dipl. Betriebswirt Alexander Zenker, Personalreferent bei der DIS AG Bereich Office & Management in Ulm, die den Studenten praktische Themenstellungen lebendig und kompetent erläuterten.



Berichte von Veranstaltungen und Kongressen

3. Augsburger Personalertag

Am 20. Juli fand an der HS Augsburg der 3. Augsburger Personalertag statt. Diesmal ging es um das Thema Optimierung der Teamarbeit. Frau Prof. Dr. Mahena Stief, Professorin für an der Fakultät Allgemeinwissenschaften der HS Augsburg referierte zum Thema „Mythos Teamarbeit – Was bremst Teams? Tipps für die Praxis“, Herr Dr. Karl Kubowitsch von der GAP – Gesellschaft für angewandte Psychologie beleuchtete mit seinem Vortrag „Performance Steigerung bei Teamarbeit – Konzepte und Projektbeispiele“ aus der Sicht eines Trainers.

Zielsetzung ist die Vernetzung der Personaler aus der Region, um so einen Erfahrungsaustausch zu erreichen – was uns auch wieder gut gelungen ist, da rund 50 Personaler der Region unserer Einladung gefolgt sind. Besonders freuen wir uns auch, bei dieser Gelegenheit Ehemalige unseres Schwerpunktes begrüßen zu dürfen.

Der nächste Augsburger Personalertag ist für den Februar 2012 geplant. Thema wird das Betriebliche Gesundheitsmanagement sein. Interessierte wenden sich bitte an Christian.Lebrenz@hs-augsburg.de

Christian Lebrenz & Erika Regnet

Ehemaligentreffen

Am 6. Juli war es wieder soweit: 8 Augsburger Personal-Absolventen trafen sich bei strahlendem Wetter auf dem Sonnendeck zum Erfahrungsaustausch, zum persönlichen Kennen lernen und einfach mal wieder zum Plaudern mit ehemaligen Kommilitonen. Es war ein ebenso entspannter wie interessanter Abend, an dem man aus erster Hand erfahren konnte, wie es allen seit dem letzten Treffen ergangen ist.

Ein herzliches Dankeschön an Eva Staudacher, die auch diese Ehemaligentreffen wieder organisiert hat.

Alle nicht Eingeladenen möchten wir noch einmal auf die XING-Gruppe verweisen, über die der Kontakt läuft und die Treffen organisiert werden.

Bei Interesse schreiben Sie einfach eine Mail an Christian.Lebrenz@hs-augsburg.de



Lebhafte Diskussionen in der Pause

Bericht vom DGFP-Kongress in Wiesbaden

Am 8. und 9. Juni war es wieder so weit, der jährliche Kongress der DGFP und die 19. Fachmesse Personal & Weiterbildung in Wiesbaden standen an. Die DGFP präsentiert sich seit einiger Zeit in einem neuen Design, was von der Zeitschrift Personalführung über die Seminarankündigungen bis hin zum Kongress reicht. Zielsetzung des Kongresses ist ein intensiver Fachaustausch. Auffallend war zunächst mit ca. 350 Personen eine geringere Teilnehmerzahl als in früheren Jahren – sowohl auf Seiten der Kongressbesucher als auch bei Messeausstellern und –besuchern. Dies mag am verstärkten regionalen Messeangebot liegen, so fand die Messe PERSONAL2011 im April sowohl in Hamburg als auch in München statt. Sicher spielt auch die Konkurrenzveranstaltung des Bundesverbandes der Personalmanager (BPM) eine Rolle. Das Programm des Personalmanagementkongresses 2011, der am 30. 6. und 1. 7. wieder in Berlin durchgeführt wurde, überzeugte durch zahlreiche renommierte Gastredner und seine hoch professionelle Aufmachung und hat mit Berlin einen besonders attraktiven Tagungsort.

Eine der interessantesten, aber auch kontrovers aufgenommenen Reden hielt der Noch-Personalvorstand der Telekom, Thomas Sattelberger, mit dem Titel: „Nur die Harten kommen in den Garten“. Er verteidigte die Selbstverpflichtung der Telekom, bis 2015 30% der Führungspositionen mit Frauen zu besetzen und belegte die gute Re-

sonanz in seinem Unternehmen auf diesen Vorstoß. Mit seinen Ausführungen, viele Unternehmen stellen heute noch geschlossene Systeme dar, nutzen lediglich eine homosoziale Rekrutierung, böten Exklusion statt Inklusion stießen nicht nur auf Gegenliebe der Zuhörer. Inspirierend waren seine Ausführungen allemal, wenn er z.B. rhetorisch-ironisch fragte: „Will ich Klone, blaue Ameisen oder Charaktere“ und für mehr Flexibilität und Aufgeschlossenheit plädierte.

Heiner Geißler, dessen Rede auf besonders hohe Aufmerksamkeit stieß, empfahl u. a. ein Philosophiestudium für Manager, um Denkweise zu schulen und Perspektiven zu erweitern. Ob diese Zusatzqualifikation auch von HR-Managern im Recruitingprozess wertgeschätzt wurde, wurde allerdings nicht diskutiert.

In Messe und Kongress tauchten alle aktuellen HR-Themen auf, genannt seien beispielhaft die Personalentwicklung, Social Media im Recruiting, Zeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse, internationale Vergleiche, das Bundesdatenschutzgesetz, Zukunftstrends, Business Partner Konzept. Auf der Messe waren neben Trainingsanbietern auch zahlreiche private wie öffentliche Hochschulen vertreten, die ihre Masterprogramme und berufsbegleitende Studienmöglichkeiten vorstellten.

Ein Vortragstitel zum Abschluss:

„Viele Menschen glauben, sie würden denken, während sie nur ihre Vorurteile neu strukturieren.“

Aktuelle Informationen zum Masterstudiengang Personalmanagement

Auch gemeinsame Unternehmungen stehen auf dem Programm:



Sommersemester 2011: Die Studierenden des Masterstudiengangs Personalmanagement zusammen mit den Professoren Speidel (HS Lands hut) und Prof. Maier (HS München) im Hirschgarten in München

Am 14. 7. trafen sich die Studierenden, Profes-

soren und Lehrbeauftragte bei schönem Wetter zu einem gemütlichen Tollwood-Abend in München.

Für das Wintersemester 2011 erhielten wir über 250 Bewerbungen aus dem gesamten Bundesgebiet. Durchgeführt wurden 9 Bewerbungsberte,

von den Hochschulen Augsburg, Landshut und München getragen. Die Greater-Munich-Area-Hochschulen Ingolstadt und Rosenheim schließen sich ggf. zu einem späteren Zeitpunkt wieder an.

Im Wintersemester stehen die ersten Masterarbeiten an – die zumeist in Kooperation mit einem Unternehmen bearbeitet werden. Zudem gehen zwei Studierende für ein Semester an eine Partnerhochschule – nach Paris und nach Edinburgh.

Und auch die Akkreditierung wird aktuell vorbereitet und im laufenden Jahr bei Aquin beantragt.

Wir freuen uns über den tollen Start, die große Nachfrage nach unserem Angebot und über das Engagement unserer Studierenden.

Die ersten Erfahrungen zeigen die ausgesprochen positive Resonanz bei den Firmen der Region: die meisten Studierenden arbeiten einen Tag pro Woche als Werkstudent/-in in HR-Funktionen. Auch für den geplanten Beirat haben wir sehr schnell Zusagen aus der Wirtschaft erhalten.

Christian Lebrecht und Erika Regnet

bei denen die Kandidaten ein Personalthema präsentierten und zu ihren Berufsvorstellungen befragt wurden. Wir freuen uns, die neuen Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum Start im Wintersemester begrüßen zu dürfen.

Ab Wintersemester 2011 wird der Masterkurs

Erfahrungsbericht: Personalmanagement Master

Nach der Abschlussarbeit stellt sich für uns Bachelor eine nie da gewesene Frage: Einstieg ins Berufsleben oder Master? Die Entscheidung ist nicht leicht zu fällen. Da sich die Firmen allerdings nicht um Berufseinsteiger im Personalbereich reißen und für eine ausführliche Stellenrecherche keine Zeit ist, denkt man sich, eine Bewerbung für den Master kann ja nicht schaden. Natürlich überlegt man, wie anspruchsvoll so ein Master wohl ist. Aber es kommt auch Neugierde auf, mehr zu lernen als im bisherigen Personal-Schwerpunkt, mal tiefer einzusteigen in die Thematik. Endlich bietet sich einem die Chance, die Dinge, die einen interessieren und Spaß machen, genauer zu behandeln.

Es wird also abgewogen: eineinhalb Jahre „wieder“ ohne Verdienst, will ich das? Aber letztendlich dauert der Bachelor mit Master ja auch nur ein Semester länger als das Diplom. „Vielleicht erhöhen sich dann auch meine Einstiegschancen? Oder auch nicht, weil ich dann überqualifiziert bin und für ein Unternehmen noch teurer bin als ein Diplomand?“ Fragen, die einen quälen, während man noch seine Bachelorarbeit zur Vollendung bringt und die letzten Prüfungen schreibt.

Es kommen auch Zweifel bezüglich der Zulassung zum Master: „Bin ich überhaupt geeignet für einen Masterstudiengang? Erfülle ich die Voraussetzungen (die Bachelorarbeit ist ja noch in Arbeit)? Und genüge ich dem Anspruch?“

Doch dann endlich die ersehnte Einladung zum

Auswahlgespräch. Das trotz großer Aufregung und Skepsis dann doch super verläuft und man von den Professoren, die man dort kennen lernen durfte, ganz begeistert ist. Am liebsten würde man gleich mit dem Master beginnen, aber da fehlt dann immer noch ein kleines, aber entscheidendes Detail: die lang ersehnte Zusage. Doch die kommt dann doch noch, bevor die Strapazen der Abschlussarbeit verdaut und das Bachelorzeugnis in den Händen gehalten wird. Den Gedanken „Oh Gott und jetzt noch eine Masterarbeit“ schiebt man besser erstmal zur Seite.

Viel zu schnell steht dann der 16. März wieder vor der Tür. Semesterbeginn. Am ersten Tag ist man ganz froh, wenn man schon jemanden kennt. Ein mulmiges Gefühl hat man aber doch noch: neue Professoren, neue Kommilitonen, die neue Hochschule in Pasing. Aber einen großen Vorteil hat das Ganze gegenüber dem ersten Semester im Bachelorstudiengang, es gibt schon welche – die „alten Hasen“ oder auch „Kohorte 1“ genannt – die schon ein Semester weiter sind und einen grinsend darauf hinweisen: „Das mit den Studen-tenausweisen, das kann noch etwas länger dauern, das war bei uns auch so!“ Na ja, ganz so lang hat es dann Gott sei Dank doch nicht gedauert. Aber die „alten Hasen“ stehen einem mit Rat und Tat stets zur Seite, was vieles einfacher macht.

Im Master-Studiengang haben natürlich auch neue Herausforderungen auf uns gewartet, z.B. haben wir „SeGeLn“ gelernt. Nein, wird sind nicht nach Holland, um ein Teambuilding auf hoher See zu machen, sondern haben uns mit dem selbst gesteuerten Lernen „angefreundet“. Die Themen,

die im Master bearbeitet werden sind für den Einzelnen natürlich nicht alle gleich interessant, aber durch Praktika, Werkstudententätigkeiten und die Erfahrungen, die man im Personalbereich schon gesammelt hat, ist es einfacher, den Professoren zu folgen und die Inhalte zu verstehen. Man kann – das haben wir gelernt – somit Neues an bereits Bekanntes anknüpfen. Und durch die unterschiedlichen Erfahrungen, die in der Vorlesung zusammengetragen werden, können die Inhalte sehr anschaulich und praxisnah vermittelt werden. Vor allem Projekte und Gruppenarbeiten stehen im Masterstudium im Mittelpunkt, somit lernt man immerhin sehr schnell alle Kursteilnehmer kennen. Natürlich kommen die Freizeitaktivitäten auch nicht zu kurz, bei schönem Wetter wird schon mal früher Schluss gemacht und alle gehen gemeinsam in den Biergarten. Die Tradition, Kuchen für Geburtstagskinder zu backen, wird selbstverständlich von unserer Kohorte zwei auch weitergeführt. Ja, und eine Cocktailparty ist auch schon in Planung!

Bis man sich versieht, ist das erste Semester wahrscheinlich schon wieder vorbei. Und dann sind wir die „alten Hasen“.

Kathrin Müller und Andreas Klotz, Studierende des Master Studiengangs Personalmanagement

Ist das Praktikum ein zentraler Qualitätsbestandteil in Bachelorstudiengängen?

1. Einleitung

Eine Veränderung zu etwas Bestehendem ruft meist Unsicherheit hervor und ist mit neuen Herausforderungen verbunden. Dem Bachelor-System wird vorgeworfen, dass es zur Verschulung des Studiums führt, da in einigen Studiengängen versucht wird, in verkürzter Zeit dieselben Inhalte wie in Diplomstudiengängen zu vermitteln. Kriterien wie vorgeschriebene Stundenpläne, ständige Anwesenheitspflichten, eine hohe Prüfungsdichte, kaum Wahlfreiheiten und somit weniger Flexibilität im Studienablauf sollen Ursachen für diese Verschulung sein. In einer verkürzten Zeit versuchen die Hochschulen oft, das fachliche Grundlagenstudium, eine erste Spezialisierung und Angebote für Schlüsselqualifikationen wie etwa Fremdsprachenkurse anzubieten. Gleichzeitig soll die Beschäftigungsfähigkeit („employability“) der Studierenden verbessert werden. Den Studierenden bleibt dadurch möglicherweise nur wenig Zeit für Aktivitäten außerhalb der Hochschule wie beispielsweise für Praktika. Doch das Absolvieren von Praktika im Bachelorstudium ist wichtig, da die Studierenden aufgrund der verkürzten Studienzeit sich schon viel früher mit der Frage hinsichtlich ihrer zukünftigen Berufsvorstellungen auseinandersetzen und diese auch beantworten müssen. Ein Praktikum im Studium dient als Möglichkeit, eine Brücke zwischen diesen beiden Lebensbereichen zu schlagen und den Schritt in die richtige Richtung zu erleichtern. Ziel dieser Untersuchung – die im Rahmen einer Diplomarbeit durchgeführt wurde – war, den Stellenwert des Praktikums für die Studierenden der Bachelorstudiengänge an Universitäten und Fachhochschulen darzustellen. Es sollte der Frage nachgegangen werden, ob es einen Zusammenhang zwischen der Einführung des zweistufigen Systems und des Praktikums als (zentraler) Qualitätsbestandteil im Studium gibt.

2. Die Beschreibung der Stichprobe

Die Stichprobe der Online-Umfrage setzt sich aus insgesamt 344 auswertbaren Datensätzen zusammen. Es haben Bachelor-Studierende folgender Studienrichtungen an der Umfrage teilgenommen: Wirtschafts- (24,1%), Ingenieur- (60,8%), Natur- (7,3%) und Sozialwissenschaften (2,6%). Des Weiteren finden 18 Fragebögen (5,2%) von Studierenden, die sich bereits im Masterstudium befinden, in der Auswertung Berücksichtigung. Darüber hinaus zeigt sich das Bild, dass von den 344 Probanden 195 (56,7%) Probanden an einer Fachhochschule und 149 (43,3%) an einer Universität studieren. Im Hinblick auf die Anzahl der Semester zeigt sich, dass sich die Studierenden zum Zeitpunkt der Befragung überwiegend im ersten (13,4%), dritten (24,1%), fünften (28,5%) oder siebten (18,0%) Semester befanden.

3. Die Zusammenfassung der Ergebnisse

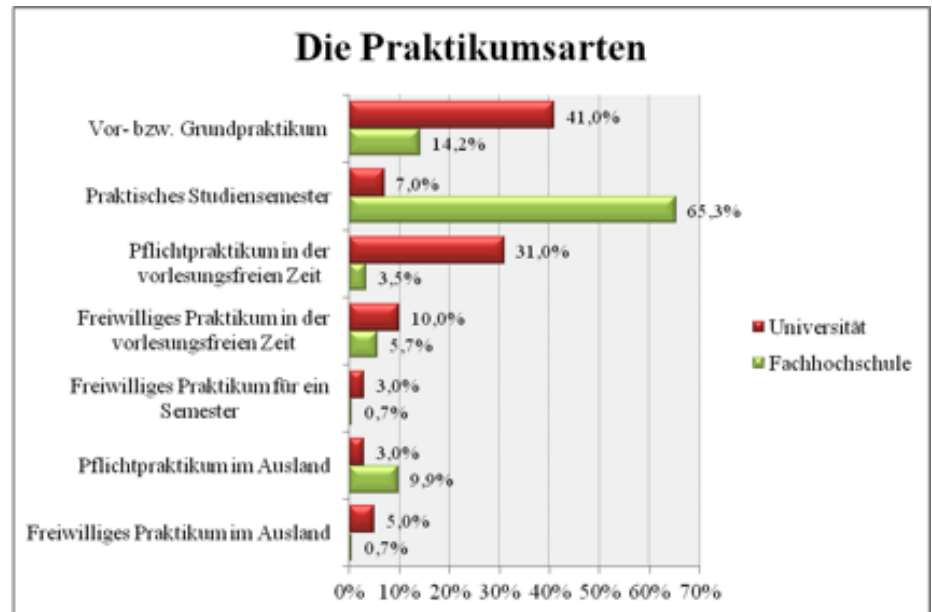
70% der 344 befragten Studierenden haben angegeben, in ihrem Bachelorstudium bereits mindestens ein Praktikum absolviert zu haben. Die restlichen 30% der Befragten (103 Probanden) haben noch kein Praktikum absolviert. Werden die zwei Hochschularten separat betrachtet, so wurde deutlich, dass sich die Anzahl an bereits absolvierten Praktika bei den Universitäts- und bei den Fachhochschul-Studierenden nicht stark voneinander unterscheidet: 67,1% der Universitäts- sowie 72,4% der Fachhochschul-Studierenden haben in ihrem Studium schon mindestens ein Praktikum absolviert. Bei den

Universitäts-Studierenden dauerte das zuletzt absolvierte Praktikum zumeist sechs bis acht Wochen (48%). Bei den Fachhochschul-Studierenden hingegen handelte es sich in der Regel um ein Praktikum von vier bis sechs Monaten (75,9%).

Diese unterschiedlich langen Zeiträume lassen sich dadurch erklären, dass die Universitäts-

ger Bedeutung sind die Motive „das Praktikum als Orientierungsfunktion für den weiteren Studienverlauf“ (39,5%), „das Praktikum ist Pflichtvoraussetzung für ein Master-Studium“ (27,2%) sowie „das Praktikum ist Pflichtvoraussetzung für ein Master-Studium“ (27,2%).

Die Ergebnisse hinsichtlich des Nutzens aus dem Praktikum zeigen, dass für die Studierenden das



Studierenden vorwiegend ein Vor- bzw. Grundpraktikum (41%) oder ein Pflichtpraktikum in der vorlesungsfreien Zeit (31%) absolvierten. Die Analyse zeigte ferner, dass freiwillige Praktika für die Universitäts-Studierenden, entgegen der Annahme, keine bedeutende Rolle spielte. Lediglich ein kleiner Teil dieser Studierenden absolvierte ein solches Praktikum (13%). Bei den Fachhochschul-Studierenden handelte es sich, wie erwartet, hauptsächlich um das integrierte praktische Studiensemester (65,3%).

Die Motive für ein Praktikum sind vielfältig. Im Vordergrund stehen vor allem das Sammeln von praktischen Erfahrungen in einem konkreten Bereich (75,8%), der Erwerb sowie die (Weiter-) Entwicklung von fachlichen Kompetenzen (74,3%) und das Knüpfen von ersten Kontakten mit der Arbeitswelt (69,4%). Für die befragten Fachhochschul-Studierenden ist das kalkulatorische Ziel, das heißt mit Hilfe eines Praktikums praktische Erfahrungen im Lebenslauf vorweisen

zuletzt absolvierte Praktikum am hilfreichsten für den Erwerb einer realen Vorstellung von einem möglichen Tätigkeitsfeld war. Ebenfalls trifft dies auf die befragten Fachhochschul-Studierenden zu. Für die befragten Universitäts-Studierenden diente das zuletzt absolvierte Praktikum vor allem dazu, die fachlichen sowie außerfachlichen Kompetenzen zu erwerben und (weiter-) zu entwickeln. Längere Praktika werden durchgehend besser bewertet.

Bei der Betrachtung der Praktikumsbetreuung zeigte sich, dass die Fachhochschul-Studierenden mit der Betreuungsqualität zufriedener sind als die Universitäts-Studierenden. Dieses Ergebnis kann dahingehend interpretiert werden, dass an den Fachhochschulen mehr Bestandteile zur Praktikumsbetreuung integriert sind als an den Universitäten. Hierin besteht an den Universitäten hoher Verbesserungsbedarf. Die Analyse zeigte zudem, dass sowohl die Studierenden an einer Fachhochschule als auch einer Universität mit der

Tabelle: Der Zusammenhang zwischen dem Nutzen und der Praktikumsdauer

	Praktikum mit kürzerer Dauer			Praktikum mit längerer Dauer		
	Insgesamt*	Universität*	Fachhochschule*	Insgesamt*	Universität*	Fachhochschule*
Knüpfen von Kontakten	2,1 [2]	2,1 [2]	2,2 [2]	1,5 [1]	1,5 [1]	1,4 [1]
Erwerb einer realen Berufsvorstellung	2,2 [2]	2,0 [2]	2,4 [2]	1,4 [1]	1,5 [1]	1,3 [1]
Erwerb fachlicher Kompetenzen	2,6 [2]	2,4 [2]	2,8 [2]	1,5 [1]	1,5 [1]	1,5 [1]
Erwerb außerfachlicher Kompetenzen	2,4 [2]	2,4 [2]	2,4 [2]	1,7 [2]	1,7 [2]	1,7 [2]

* Mittelwerte auf einer Skala von 1 = sehr nützlich bis 5 = gar nicht nützlich; in eckigen Klammern: Mediane

zu können, bedeutender als für die Universitäts-Studierenden (60,7% versus 39,3%). Von gerin-

Betreuungsqualität im Unternehmen zufriedener sind. Des Weiteren lässt sich die Annahme, dass

eine gute Praktikumsbetreuung an der Hochschule für die Fachhochschul-Studierenden nützlicher hinsichtlich einer zielorientierten Studienplanung und der Entwicklung einer genauen Berufsvorstellung ist, nicht bestätigen. Ebenfalls zeigt sich, dass die Fachhochschul-Studierenden aus einer guten Praktikumsbetreuung im Unternehmen eine signifikant höhere Nützlichkeit hinsichtlich einer zielorientierten Studienplanung und des Erwerbs einer Berufsvorstellung attestieren können, allerdings nicht hinsichtlich des Knüpfens von ersten Kontakten mit der Arbeitswelt.

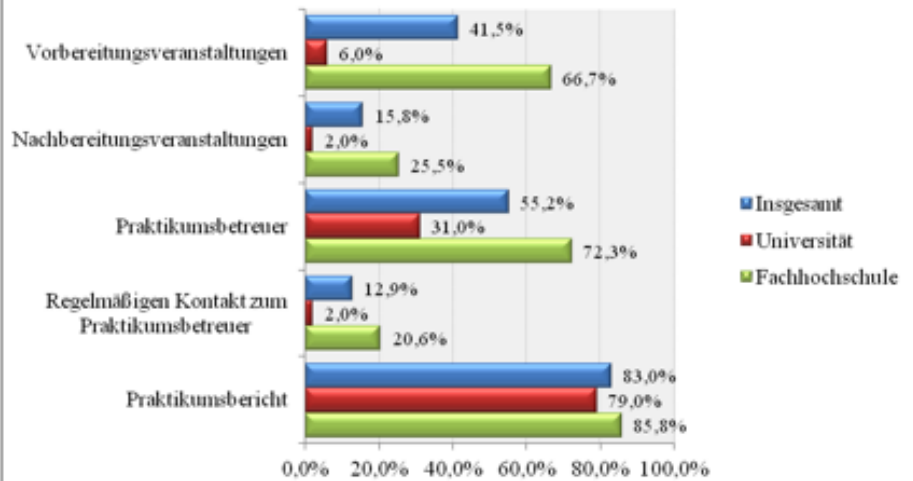
Weiterhin macht die Studie deutlich, dass die befragten Studierenden überwiegend auf die finanzielle Unterstützung der Eltern zurückgreifen, um das Studium zu finanzieren (52,7%). Gefolgt wird diese Finanzierungsquelle von einer Erwerbstätigkeit (28,2%). Von den knapp zwei Drittel der Studierenden, die einer solchen Tätigkeit nachgehen, gaben etwa ein Viertel der Studierenden an, dass sie aufgrund der mangelnden Zeit kein Praktikum absolviert haben.

Weitere 25% gaben als Grund für ein zusätzliches Absolvieren eines Praktikums trotz Erwerbstätigkeit an, dass ein Praktikum ein Pflichtbestandteil im Studium ist. Darüber hinaus gibt die Analyse Aufschluss darüber, dass die Fachhochschul-Studierenden die vorlesungsfreie Zeit häufiger nutzen, um einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Die Universitäts-Studierenden hingegen kommen in dieser Zeit häufiger für die Prüfungsvorbereitung, für das Anfertigen von Hausarbeiten und sonstigen universitären Verpflichtungen nach. Die Untersuchung zeigte zudem, dass die Studierenden an einer Universität nicht signifikant häufiger in der vorlesungsfreien Zeit Praktika absolvieren als die Studierenden an einer Fachhochschule.

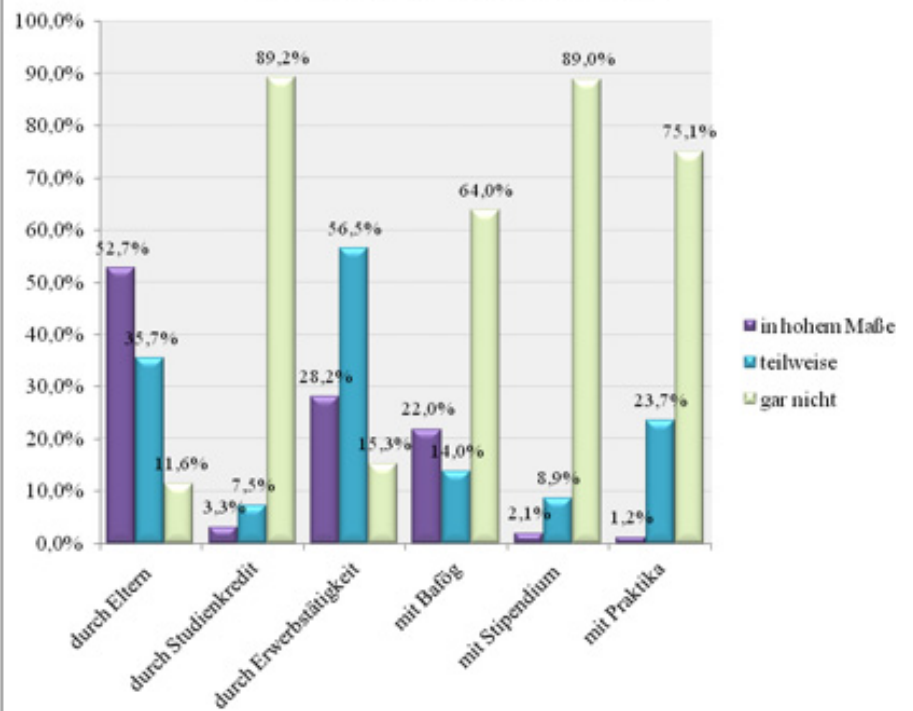
Als Grund, weshalb die Studierenden (noch) kein Praktikum im Studium absolvierten, wurde von 83,5% der Befragten genannt, dass sie es im weiteren Studienverlauf noch geplant haben. Allerdings gibt die Studie keinen ausreichenden Aufschluss über die möglichen Gründe, warum sie sich noch für ein Praktikum im Studium entscheiden. Ferner zeigte die Analyse, dass ein zu geringes Angebot an Praktikumsplätze (für 17,5% der Studierenden) sowie ein zu kurz zur Verfügung stehender Zeitraum (für 19,4% der Studierenden) keine Gründe darstellen, die gegen das Absolvieren eines Praktikums sprechen. Lediglich die zeitliche Komponente spielt bei den Universitäts-Studierenden eine Rolle (44,7%), weshalb sie kein Praktikum absolvieren. Aufgrund der Straffung der Studienzeit haben die Studierenden an einer Universität häufiger keine Zeit für ein Praktikum als die Studierenden an einer Fachhochschule. Eine mögliche Erklärung liegt darin begründet, dass die Universitäts-Studierenden vorwiegend die vorlesungsfreie Zeit für das Absolvieren von Praktika nutzen können. Jedoch schreiben sie in dieser Zeit häufiger Prüfungen, Hausarbeiten oder kommen sonstigen universitären Verpflichtungen nach. Folglich fehlt ihnen die Zeit für weitere Aktivitäten wie etwa für ein Praktikum. Die Fachhochschul-Studierenden hingegen haben ein Praktikum im Studienverlauf integriert.

Im Hinblick auf den Praxisbezug im Studium zeigt sich Verbesserungsbedarf. So tragen die Praxiselemente wie Lehrpersonen aus der Praxis oder die Durchführung von Projekten in der Zusammenarbeit mit der Wirtschaft zwar an den Fachhochschulen in höherem Maße zum Praxisbezug bei als an den Universitäten, jedoch sind diese Elemente an beiden Hochschularten nur teilweise integriert. Darüber hinaus zeigte die Analyse, dass das Praktikum für die Fachhochschul-Studierenden einen höheren Stellenwert hat als

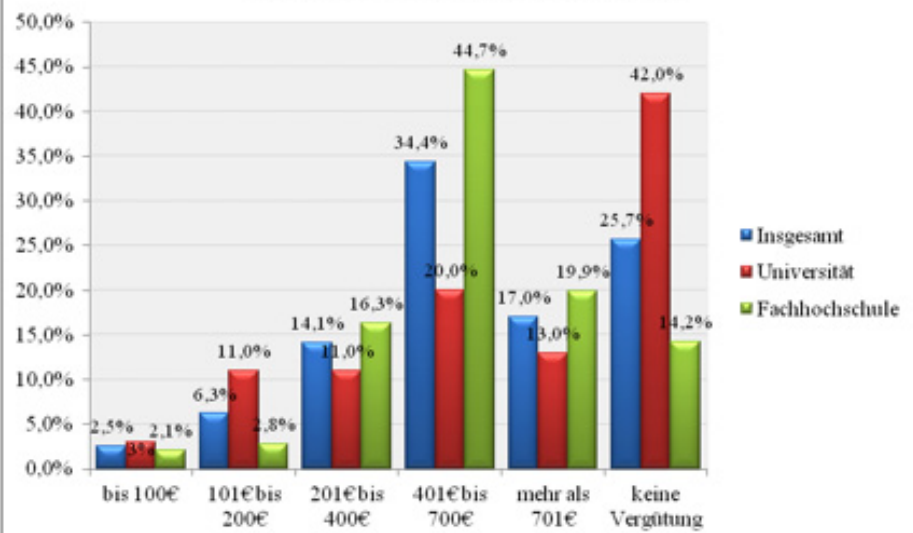
Die Elemente der Praktikumsbetreuung



Die Studienfinanzierung



Die Praktikumsvergütung



für die Universitäts-Studierenden. Ferner tragen Praktika nach Einschätzung der Fachhochschul-Studierenden in höherem Maße zur Beschäftigungsfähigkeit bei als nach Einschätzung der Universitäts-Studierenden.

4. Fazit

Die empirische Analyse zeigte, dass 241 der insgesamt 344 befragten Studierenden bereits ein Praktikum im Studium abgeleistet haben. Von den restlichen 103 Probanden hatten es zum Zeitpunkt der Befragung noch 86 Probanden vor. Daraus lässt sich feststellen, dass das Praktikum in Bachelorstudiengängen eine wichtige Rolle darstellt und somit als notwendiger Qualitätsbestandteil angesehen wird. Ob es als zentraler Qualitätsbestandteil verstanden werden kann, hängt von verschiedenen Faktoren wie beispielsweise von der obligatorischen Integration dieses Elements im Studienverlauf ab. Dass die Universitäts-Studierenden eher ein Pflichtpraktikum (in der vorlesungsfreien Zeit) als ein freiwilliges Praktikum absolvierten, ist sicherlich ein Indiz dafür, dass Praktikumsphasen für die Universitäts-Studierenden im Studium immer mehr an Bedeutung gewinnen. Allerdings spielt die zeitliche Komponente eine zu große Rolle, als dass das Praktikum in Bachelorstudiengängen an Universitäten als zentraler Qualitätsbestandteil verstanden werden kann. Die Gestaltung der Studiengänge an Universitäten sollte daher so ausgerichtet werden, dass die Studierenden in der vorlesungsfreien Zeit nicht zu sehr durch Prüfungsphasen oder durch den verbindlichen Besuch von Kursen eingeschränkt werden. Ein fester Zeitpunkt zum Absolvieren eines Praktikums stellt hierbei eine adäquate Lösung dar. An den Fachhochschulen hingegen stellt das praktische Studiensemester weiterhin einen zentralen Qualitätsbestandteil dar. Obwohl an den Fachhochschulen nur noch ein an Stelle von zwei Praxissemestern möglich ist, zeichnet sich hier kein Verlust der Praktikumsqualität ab.

Weiterführend wurde ersichtlich, dass im Hinblick auf die Praktikumsbetreuung Verbesserungsbedarf, insbesondere an den Universitäten, besteht. An den Fachhochschulen ist zwar eine Betreuung institutionalisierter, allerdings gibt es auch hier Punkte, die verbessert werden sollten. Im Hinblick auf den Praktikumsbericht sollte die Qualität verbessert werden. Eine individuellere Abstimmung zwischen den Praktikumsaufgaben und dem Thema des Berichtes würde zu einer

Qualitätssteigerung führen. Dies impliziert einen stärkeren Austausch zwischen dem Praktikumsbetreuer und den Studierenden bereits vor dem Praktikum, während des Praktikums und auch nach dem Praktikum. Außerdem sollten die Vor- und Nachbereitungsveranstaltungen auch dahingehend gestaltet sein, dass sie für den Studierenden nutzbringend sind. Veranstaltungen vor dem Praktikum sollten sich explizit damit auseinandersetzen, dass die Studierenden neben rechtlichen und organisatorischen Aspekten darauf vorbereitet werden, im Praktikum selbständige Aufgaben zu übernehmen. Veranstaltungen nach dem Praktikum sollten zur Reflexion des Praktikums dienen. Deshalb ist es wichtig, dass die verschiedenen Veranstaltungen auch vor und nach einem Praktikum besucht und angeboten werden.

Die Studierenden sind sich durchaus bewusst, dass praktische Erfahrungen im Studium unabdingbar sind. Die Erfahrungen, welche die befragten Studierenden bisher mit einem Praktikum im Studium gesammelt haben, sind sicherlich damit verbunden, wie lange der Bachelorstudiengang an der Hochschule bereits eingeführt ist und welche Erfahrungswerte die Hochschule in dieser Hinsicht bereits sammeln konnte. Abschließend kann nun festgehalten werden, dass das Praktikum in Bachelorstudiengängen ein notwendiger und an Bedeutung gewinnender Qualitätsbestandteil ist. Die Frage allerdings, ob das Praktikum in Bachelorstudiengängen einen Qualitätsbestandteil darstellt, welcher zentral im Studienverlauf integriert ist, lässt sich nicht uneingeschränkt beantworten. Dafür bedarf es weiterer Untersuchungen hinsichtlich folgender Aspekte:

- Wie ist das Praktikum in den einzelnen Studienfachrichtungen gestaltet? Welchen Nutzen ziehen die Studierenden aus dem Praktikum? Wie sieht die Praktikumsbetreuung der einzelnen Studienfachrichtungen aus?
- Welche Rolle spielt eine Erwerbstätigkeit, insbesondere mit fachnahe Bezug, parallel zum Studium? Darüber hinaus sollte der Frage nachgegangen werden, welche Bedeutung eine (fachnahe) Berufsausbildung vor dem Studium für das Absolvieren eines Praktikums hat. Der Nutzen, den die Studierenden mit einschlägiger Berufsausbildung aus dem Praktikum ziehen, differenziert sich möglicherweise von den Studierenden ohne (fachnahe) Ausbildung.

- Aus welchen Gründen entscheiden sich die Studierenden gegen das Absolvieren eines Praktikums?
- Welchen Stellenwert hat das Praktikum im Hinblick auf die Beschäftigungsfähigkeit? Inwiefern erhöhen sich durch ein Praktikum die Beschäftigungschancen? Welche Aspekte (wie etwa die Praktikumsanzahl oder der Praktikumszeitpunkt) spielen eine Rolle?
- Welche Rolle wird den Praktikumsanbietern zugeteilt? Welche Erwartungen / Anforderungen haben sie an Praktikanten eines Bachelorstudienganges? Wurden die Erwartungen / Anforderungen an die Bachelorstudiengänge angepasst oder sind sie gleich geblieben?

Literaturverzeichnis

- Bloch, Roland (2007): „Natürlich möchte man es auch gerne im Lebenslauf stehen haben“ – Bedeutungen des Praktikums für Studierende. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 29. Jahrgang, Heft 4, S.82–106. URL: www.ihf.bayern.de/?download=4-2007_Bloch.pdf (Zugriff: 6. Mai 2011).
- Hofmann, Stefanie (2003): „Pro B.A.“: Das Praktikum im B.A.-Studiengang an der Philosophischen Fakultät der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald. In: Schulze-Krüdener, Jörgen; Homfeldt, Hans Günther (Hrsg.): Praktikum – eine Brücke schlagen zwischen Wissenschaft und Beruf. Bielefeld: UniversitätsVerlagWebler, S.168–178.
- Rehburg, Meike (2005): Bachelor- und Masterstudiengänge in Deutschland: Einschätzungen von Studierenden, Professoren und Arbeitgebern. Eine qualitative Kurzstudie. Kasse. URL: http://www.uni-kassel.de/incher/pdf/0706_RehburgBAMA.pdf (Zugriff: 4. Mai 2011).
- Winter, Martin (2009): Das neue Studieren. Chancen, Risiken, Nebenwirkungen der Studienstrukturreform: Zwischenbilanz zum Bologna-Prozess in Deutschland. Wittenberg: HoF-Arbeitsberichte 1/2009. URL: http://www.hrk-bologna.de/bologna/de/download/dateien/zwischenbilanz_bologna_winter2009.pdf (Zugriff: 4. Mai 2011).

Miriam Rau

Weitere Diplom- und Bachelorarbeiten, die aktuell im Personalbereich bearbeitet werden, befassen sich mit den Themen:

- Employer Branding als Chance für die Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitern am Beispiel der CADCON Holding GmbH
- Personalmarketing 2.0 – Eine kritische Analyse zur Umsetzung bei der Siemens AG
- Social Media im Recruiting
- Personalstrategische Maßnahmen im demographischen Wandel für die Stadtparkasse Augsburg
- Vertrauensarbeitszeit von Produktionsmitarbeitern bei Osram Augsburg
- Traineeprogramm für Ingenieure bei Infineon, Warstein
- Nachwuchskräfteversicherung in Zeiten des

Fachkräftemangels

- Mitarbeiterbindung zur Sicherung von Humankapital
- Nachhaltigkeitsbewertungen von Personalentwicklungsprogrammen
- Change Management im Logistikbereich der Witt Gruppe: Analyse einer Mitarbeiterbefragung und Konzeption eines Maßnahmenplans

Wir freuen uns sehr, dass es zumeist gelingt, auch die Bachelorarbeiten – die in deutlich kürzerer Zeit verfasst werden – in Kooperation mit Unternehmen durchzuführen. In diesem Semester starten zudem die ersten Masterarbeiten in unserem Kooperations-Masterstudiengang.

Wenn Sie geeignete Themen haben, sprechen Sie uns bitte an. Wir vermitteln dann gerne engagierte Studierende.

Das Informationsverhalten und die Bewerbungspraxis angehender Ingenieure

Eine empirische Untersuchung ausgewählter Online- & Offlinekanäle

Im digitalen Zeitalter steigt die Bedeutung des Internets weiter an. Begriffe wie „Web 2.0“ oder „Social Media“ tauchen in den Medien immer wieder auf und sind heutzutage als Kommunikationsmedien im Rahmen der Bewerbungspraxis von Studenten nicht mehr wegzudenken.

Fraglich ist hierbei, ob auch Studenten der Ingenieurwissenschaften diese Online-Kanäle nutzen, welche Bedeutung die sich in der Vergangenheit bewährten Instrumente des Offline-Bereiches haben und welche Auswirkungen dies auf einen notwendigen Wandel im Bereich des Hochschulmarketings für Unternehmen hat.

Diese und weitere Fragestellungen waren Grundlagen für die schriftliche Befragung, die ich im Rahmen meiner Bachelorarbeit an sechs süddeutschen Hochschulen mit insgesamt 409 angehenden Ingenieuren aus den Studiengängen Elektro- und Informationstechnik, Luft- und Raumfahrttechnik sowie Maschinenbau durchgeführt habe (Betreuerin Prof. Regnet). Dabei wurden neben Daten zur Nutzungshäufigkeit zusätzlich die jeweiligen Bewertungen über die Eignung der Online- und Offlinekanäle abgefragt.

Jobbörsen, Fachportale, Arbeitgeber-Bewertungsplattformen und Unternehmenshomepage

Bei der Nutzungshäufigkeit der verschiedenen abgefragten Online-Kanäle wird deutlich, dass nur ein sehr geringes allgemeines Interesse - teils aufgrund fehlender Kenntnis - an Jobbörsen, Fachportalen oder Arbeitgeber-Bewertungsplattformen besteht. Lediglich das Angebot des Career Services der jeweiligen Hochschule wird von knapp 60 % aller befragten Studenten mit unterschiedlicher Häufigkeit genutzt.

Die am häufigsten genutzte Quelle ist die Homepage des Unternehmens selbst, um auf direktem Weg an Informationen zu gelangen. So geben

87 % der Studenten an, dass sie ohne Umwege direkt die jeweilige Internetseite ansteuern, 60 % davon sogar häufig bzw. sehr häufig. Voraussetzung dafür ist natürlich, dass den Studenten die Karriereseiten der Unternehmen bekannt sein müssen. Die Ergebnisse aller abgefragten Internetseiten zeigen außerdem, dass wenn die Studenten auf z. B. Jobbörsen zurückgreifen, gleich mehrere Anbieter zur Informationssuche genutzt werden.

Soziale Netzwerke, Business-Netzwerke, Twitter und Weblogs

Bei den sozialen Netzwerken wird facebook.com von 66,2 % der Studenten genutzt, 57,9 % loggen sich dort sogar mindestens mehrmals pro Woche ein. Dahinter folgt studivz.net mit 58,4 %

27,9 % ein Profil haben, das lediglich 6,8 % der Personen mindestens mehrmals pro Woche abrufen.

Überwiegend finden die sozialen Netzwerke im privaten Bereich Anwendung, facebook.com und studivz.net werden zusätzlich zum Austausch von Informationen im Rahmen des Studiums genutzt. Lediglich 10 % der Nutzer von facebook.com nehmen das Netzwerk zur Informationssuche über Unternehmen und deren Angebote her und tauschen sich mit anderen Personen über die Organisationen aus.

Der direkte Kontakt zu Verantwortlichen der Unternehmen wird in sozialen Netzwerken nicht gesucht. Der Gebrauch von Business-Netzwerken fällt insgesamt sehr gering aus. So gaben 88,3

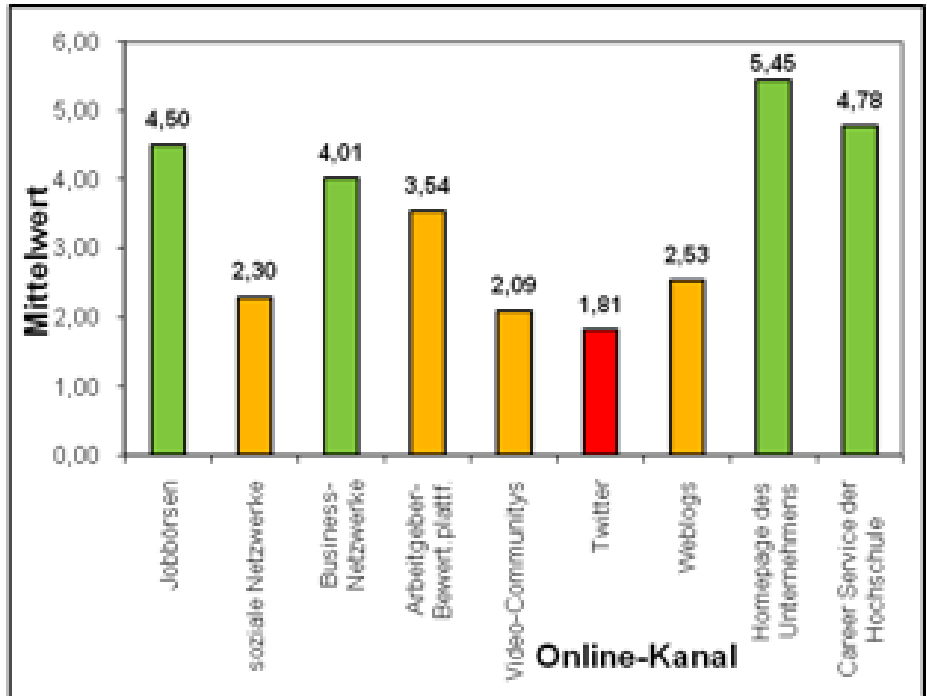


Abb. 2: Bewertung ausgewählter Onlinekanäle für Stellensuche (1 = sehr schlecht, 6 = sehr gut)

der Personen, die jedoch das Netzwerk mit einer deutlich geringen Intensität nutzen (45 % höchstens 1x pro Woche) und lokalisten.de, bei dem

% der befragten Studenten an, dass sie xing.com nicht nutzen. Andere Anbieter werden noch weniger genutzt. Die Personen, die solche Netzwerke verwenden, greifen grundsätzlich nur sporadisch, teils mit privatem, teils mit karrierebezogenem Anliegen, auf diese Anbieter zurück. Lediglich 5,6 % der Studenten „twittern“, 4,4 % davon höchstens 1x pro Woche und dann meist auch nur im privaten Bereich.

Bei der Bewertung der einzelnen Online-Kanäle zeigt sich, dass sich vor allem die Homepage des Unternehmens, der Career Service der jeweiligen Hochschule sowie Jobbörsen, auch wenn sie nicht regelmäßig genutzt werden, nach Ansicht der befragten Studenten am besten zur Information über potenzielle Arbeitgeber eignen. So bejahten über 95 % der Studenten eine mindestens ausreichende Eignung dieser Medien.

Der Micro-Blogging-Service Twitter, Weblogs, Video-Communitys und soziale Netzwerke stehen in der Gunst der Ingenieur-Studenten nicht sehr hoch und können als effizienter Kommunikationskanal nur bedingt überzeugen.

Trotz dieser Bewertungen zeigt es sich, dass die Meinungen auseinander gehen, wenn es um die Frage geht, welche Auswirkungen es auf das Image eines Unternehmens hat, das sich in Online-Netzwerken platziert. Während 37,3 % der Personen diesen Schritt mit positiven Effekten für ein Unternehmen, z. B. durch eine moderne, zeitgemäße Wirkung oder einen höheren

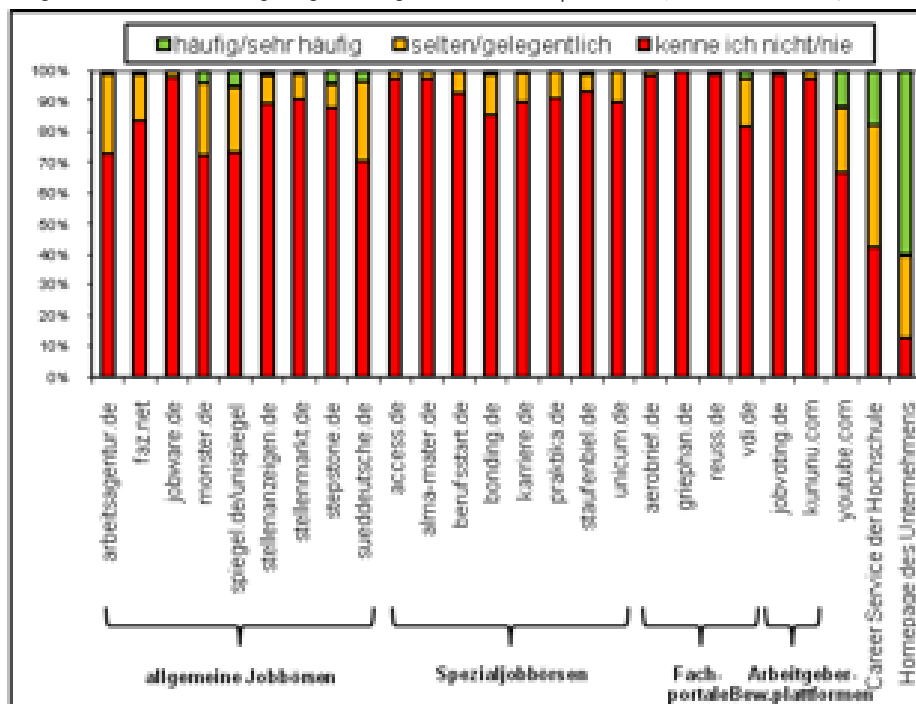


Abb. 1: Nutzung verschiedener Online-Kanäle zur Stellensuche

Bekanntheitsgrad verbinden, hat es für 40,3 % keine Auswirkungen auf das Image. Für 22,4 % der Personen sind es u. a. Aspekte wie z. B. die unseriöse Wirkung oder die Verletzung der Privatsphäre, die zu einer negativen Einschätzung der Imageentwicklung führen.

Anzeigen in Zeitungen, Werbematerial, Aushänge und Print-Karriereführer

Im Offline-Bereich werden die verschiedenen Printmedien von etwa jedem Vierten genutzt. So greifen 22,0 % auf Anzeigen in überregionalen Zeitungen, 24,9 % auf Anzeigen in regionalen Zeitungen und 28,4 % auf Werbematerialien (Broschüren, Plakate) an der Hochschule zurück. Während 27,6 % der Studenten weiterhin Aushänge am Schwarzen Brett an der Hochschule nutzen, verwenden lediglich 15,4 % Unternehmensporträts in Print-Karriereführern. Verglichen mit anderen Studienergebnissen über die Bewerbungspraxis von Studenten liegen die Werte der Printmedien alle im oberen Bereich und können sich daher einer durchaus positiven Resonanz bei den befragten Ingenieurstudenten erfreuen. Auch im Bereich der Printmedien zeigt sich, dass die angehenden Ingenieure meist mehrere Anbieter gleichzeitig nutzen.

Die Studenten gaben weitere, für sie wichtige Maßnahmen an, die sie sich von Unternehmen im Bereich der Printmedien wünschen. Häufig genannte Wünsche zielen auf eine detailliertere Darstellung der Firmenporträts, Organisationsstrukturen sowie der Aufgabenbereiche im Unternehmen ab, um mehr Transparenz in das Unternehmen zu bringen. Dabei gilt es vor allem, die bereits bestehenden Möglichkeiten (Flyer, Zeitungen, Zeitschriften, Info-Bücher, Broschüren) intensiver an den Hochschulen zu nutzen, um detaillierte und regelmäßige Informationen zu erhalten. Zusätzlich wünschen sich die Studenten vermehrt die Ausschreibung von Stellenanzeigen in Printmedien. Sind Aushänge am Schwarzen Brett der Hochschulen vorhanden, wird vor allem deren fehlende Aktualität bemängelt.

Job- /Hochschulmessen, Workshops, Fachvorträge, Empfehlungen von Professoren, Unternehmensbesichtigungen und Stipendien

Bei persönlichen Terminen suchen 34,5 % der befragten Studenten auf Job- und Hochschulmessen den face-to-face Kontakt zu Vertretern von Unternehmen. Dahinter folgen mit 24,2 % die Fachvorträge an den Hochschulen, Unternehmensbesichtigungen (20,5 %) sowie Empfehlungen von Angehörigen der Hochschulen (19,8 %). Lediglich 7,6 % nehmen an Workshops/Case Studies teil und 6,1 % der Personen knüpfen über Stipendien erste Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern. Von den aktiven Studenten werden während des Suchprozesses mehrere Möglichkeiten zum face-to-face Kontakt gleichzeitig genutzt.

Von vielen Studenten kommt die Anregung, dass der erste Kontakt, z. B. auf Hochschulmessen, nicht mit Verantwortlichen der Personalabteilung stattfinden soll, sondern dass es ihnen lieber wäre, wenn kompetente Ansprechpartner mit Hintergrundwissen aus der Fachabteilung das Unternehmen repräsentieren.

Des Weiteren besteht der vielfache Wunsch, dass sämtliche Möglichkeiten von Unternehmen intensiver genutzt werden, um an der Hochschule präsent zu sein. Ingenieurstudenten erwarten heutzutage, von potenziellen Arbeitgebern umworben zu werden. Die gewünschten Maßnahmen umfassen

- in die Vorlesungen eingebettete Fachvorträge
- Workshops
- kostenlose Frühstücksangebote
- Vergabe von Projektarbeiten an interessierte Studenten
- verstärkte Präsenz auf Hochschulkontaktmessen
- Unternehmensbesichtigungen.

Dabei kommt oftmals der Wunsch zum Vorschein, diese Aktionen in einem begrenzten Rahmen durchzuführen, z. B. Führungen für ausgewählte Teilnehmer oder Angebote von individuellen Recruiting-Events. Die Beziehung zwischen Hochschulen und Unternehmen ist ein weiterer Punkt, mit dem sich die Studenten beschäftigen. In diesem Rahmen sollen mehr Kooperationen mit Lehrstühlen angestrebt werden, um eine engere Zusammenarbeit zu gewährleisten, aus der wertvolle Empfehlungen von Professoren resultieren können.

Sowohl die Maßnahmen im Bereich der Printmedien als auch im Bereich des persönlichen Kontakts werden in ihrer Eignung als Informationskanal von den befragten Studenten durchgängig positiv bewertet. Besonders durch den persönlichen Kontakt zu Vertretern der Hochschulen sowie zu Unternehmen im Rahmen von Messebesuchen, Besichtigungen oder Stipendien schätzen die Studenten die Möglichkeit, für sie notwendige Informationen zu erhalten, besonders gut ein.

Die Ergebnisse der durchgeführten empirischen Untersuchung machen deutlich, dass nicht alle abgefragten Kommunikationskanäle geeignet

stellt derzeit keine geeignete Alternative zu den bisher verwendeten Instrumenten dar. Auch die eigens dafür vorgesehenen Business-Netzwerke bleiben im Rahmen der Karriereplanung von den angehenden Ingenieuren weitestgehend unberücksichtigt. Demgegenüber besitzen die unternehmenseigene Karrierewebsite und das Angebot der Career Services einen sehr hohen Stellenwert bei den Studenten und können als Internetquelle bei der Suche nach Informationen über Unternehmen und deren Angebote überwiegend überzeugen.

Angehende Ingenieure suchen vor allem den direkten, persönlichen Kontakt zu Vertretern der Unternehmen, um auf diesem Weg eine Entscheidung zu treffen, ob ein Unternehmen als zukünftiger Arbeitgeber in Frage kommt oder nicht. Dabei möchten sie sowohl über Maßnahmen innerhalb der Hochschule angesprochen werden, sind aber gleichzeitig auch an Möglichkeiten interessiert, sich direkt vor Ort von den Qualitäten des Unternehmens überzeugen zu lassen.

Demnach steckt auch in Zukunft ein großes Potenzial in den Kommunikationskanälen des Offline-Bereiches, die trotz der vielfältigen Möglichkeiten, die das Internet mit sich bringt, nicht an Wichtigkeit verloren haben.

Es gilt abzuwarten, in welche Richtung sich zukünftig das Informationsverhalten und die Bewerbungspraxis der angehenden Ingenieure entwickeln werden. Eines scheint sich jedoch auch im digitalen Zeitalter nicht zu verändern: der persönliche Kontakt zu potenziellen Bewerbern ist und

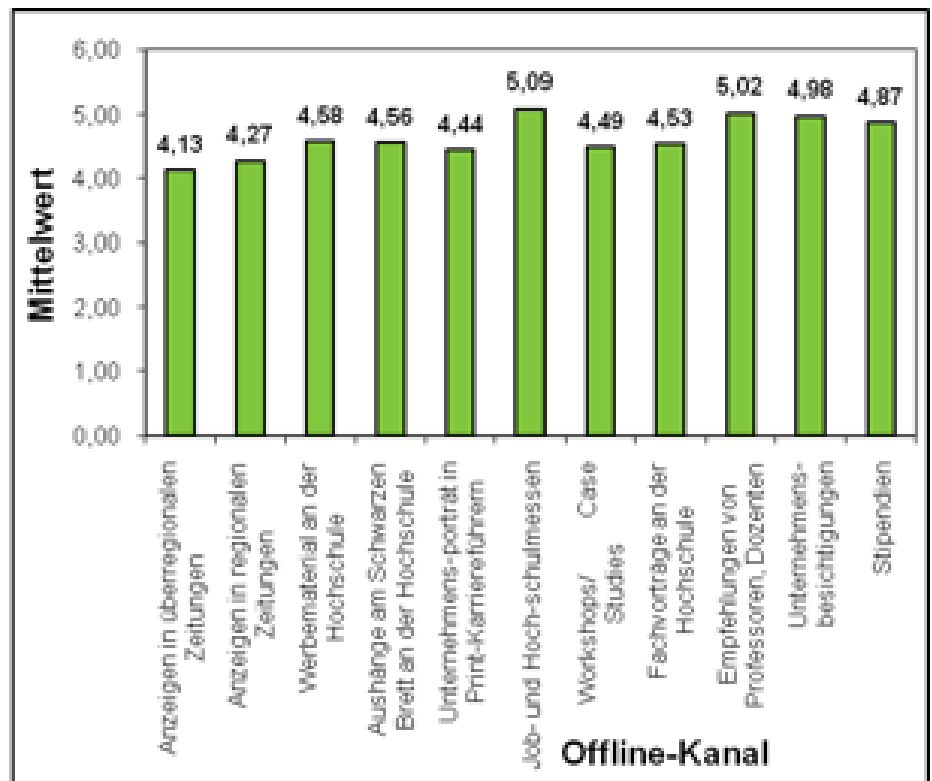


Abb. 3: Bewertung von Offline-Kanälen für die Stellensuche (1 = sehr schlecht, 6 = sehr gut)

sind, um Studenten der Ingenieurwissenschaften im Rahmen des Hochschulmarketings anzusprechen. Gerade Online-Netzwerke versprechen aufgrund ihrer geringen Nutzung und der in Teilen eingeschränkten Eignung augenblicklich (?) keinen nachhaltigen Erfolg. Trotz der zunehmenden Bedeutung von Social Media-Anwendungen scheint das Thema bei den befragten Studenten für ihren Informations- und Bewerbungsprozess noch nicht vollständig angekommen zu sein und

bleibt für ein Unternehmen unerlässlich! Gerade die besonders guten Absolventen haben es nicht nötig, ihrerseits aktiv auf Such ezu gehen, da sie schon während ihrer Studienzeit attraktive Unternehmenskontakte aufbauen können.

Bachelorarbeit von Thomas Ache

Wolfgang Friedl

Ich freue mich, seit dem Sommersemester 2011 im Fach Rhetorik und Präsentationstechnik für die Hochschule Augsburg und deren Studenten tätig sein zu dürfen. Um einen kleinen Eindruck von meiner Person zu geben, lade ich Sie auf die nächsten Zeilen ein.

Viel Spaß beim Lesen und bei weiteren Fragen freue ich mich auf Ihren Kontakt.

Meine Philosophie:

„Das Leben ist ein Spiel. Du kannst es nicht gewinnen, du kannst es nur spielen ...“

und wer spielt, hat die Möglichkeit quer zu denken!

Voraussetzung dazu sind klare Spielregeln. Es muss also ein Raum, in dem man sich bewegen kann, gegeben sein.“

Meine Leidenschaft ist es, im Rahmen von Workshops, Beratung und Trainings diesen Raum für Erkenntnisse, Ideen und Weiterentwicklung zu schaffen, um so einen neuen Level in der persönlichen Performance und in der eines Unternehmens zu erreichen.

Mein Ziel: klare, zielgerichtete Lösungen zu schaffen.

Meine Ausbildung:

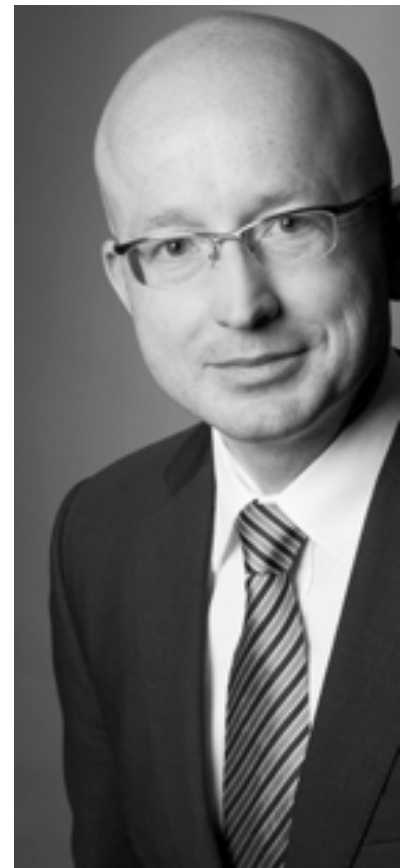
Studium der Technologie und Biotechnologie der Lebensmittel an der TU München-Weihenstephan, Diplom-Ingenieur

Meine bisherige und derzeitige Tätigkeit:

- Berater, Trainer, Produktmanager, Praxisfeld GmbH, Radevormwald
- Freiberuflicher Coach und Outdoor-Trainer, Praxisfeld GmbH, Radevormwald
- Gründer und Geschäftsführer des Zentrums für kreative Persönlichkeitsentwicklung, Freising
- Wissenschaftlicher Assistent mit dem Forschungsschwerpunkt Gentechnologie, Molekular- und Proteinanalytik, TU München – Weihenstephan, Department für Chemie der Biopolymere, Freising

Zusätzliche Ausbildungen:

- Einzel- und Team-Coaching, Coaching Akademie Bielefeld
- Systemischer Organisationsberater, WSFB Beratergruppe Wiesbaden
- Fernlehrgang Unternehmensberater, Berufs- und Wirtschaftsakademie St. Gallen
- Facilitating Groups, Meetings & Whole Systems, Moderation und Großgruppenmoderation, Visual Facilitating, Kommunikationslotsen, Much-Marienberg
- Methoden des handlungsorientierten Lernens, PRAXISFELD GmbH, Radevormwald
- Projektmanager, Grundlagen des Projektmanagements, IHK Köln
- Outdoor- und Hochseilgarten Trainer, PRAXISFELD GmbH, Radevormwald
- Fachübungsleiter Alpinklettern, DAV



Der arbeitsrechtliche Hinweis

Der CGZP-Beschluss des BAG – eine Revolution in der Zeitarbeitsbranche

Mit Beschluss vom 14.12.2010, 1 ABR 19/10 hat der 8. Senat des BAG unter seiner Präsidentin entschieden, dass der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) keine Tariffähigkeit zukommt. Auf den ersten Blick könnte man fragen, warum die einer kleinen Gewerkschaft abgesprochene Tariffähigkeit erwähnenswert sein sollte. Hintergrund ist aber derjenige, dass die Profitabilität vieler Zeitarbeitsunternehmen an der Tariffähigkeit der CGZP hängt und als Folge dieses Beschlusses nicht wenige Insolvenzen erwartet werden.

§ 9 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) erklärt Vertragsklauseln in einem Arbeitsvertrag zwischen Verleihunternehmen und Leih-Arbeitnehmer für unwirksam, die für Leih-Arbeitnehmer schlechtere wesentliche Arbeitsbedingungen treffen, als sie für vergleichbare Arbeitnehmer in der Stammebelegschaft des Entleihunternehmens gelten („equal treatment“). Allerdings eröffnet § 9 Nr. 2 AÜG auch eine Ausnahme: ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen. Telos dieser Ausnahme ist derjenige, dass der Gesetzgeber unterstellt, in einem zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigung ausgehandelten Tarifvertrag seien die Interessen der Arbeitnehmer ausreichend vertreten.

Die DGB-Gewerkschaften vermieden jedoch lange Zeit, Tarifverträge im Bereich der Zeitarbeit zu vereinbaren. Wen wundert es da, dass eine kleine Gewerkschaft (oder eine Spitzenorganisation von Gewerkschaften) in diese Lücke vordrang und Tarifverträge für Zeitarbeitnehmer vereinbarte. Andere, auch DGB-Gewerkschaften, folgten erst

danach.

Diese Tarifverträge ermöglichen es den Verleihunternehmen, die Arbeitnehmer insbesondere schlechter zu bezahlen als vergleichbare Arbeitnehmer in Entleihunternehmen. Ein großer Teil erstgenannter vereinbarte in den Arbeitsverträgen mit seinen Leih-Arbeitnehmern daher die Geltung von mit der CGZP abgeschlossenen Tarifverträgen.

Dies war dem DGB ein Dorn im Auge und mit vielen Gerichtsverfahren wurde ein Kampf gegen die CGZP mit dem Ziel geführt, ihr die Tariffähigkeit abzuspüren. Mit dem Beschluss vom 14. 12. 2010 hat der DGB unter Mithilfe u.a. des Landes Berlin als weiteres Kläger diesen Kampf gewonnen.

Der 1. Senat des BAG vertritt die Ansicht, dass die CGZP keine eigene Gewerkschaft, sondern lediglich eine Spitzenorganisation von Gewerkschaften ist. Diese können auch Tarifvertragspartei sein, jedoch nur entweder nach § 2 Abs. 2 TVG in Vollmacht der ihnen angeschlossenen Gewerkschaften oder gemäß § 2 Abs. 3 TVG aufgrund satzungsmäßiger Befugnis. Letzterer Fall, so der 1. Senat, setze voraus, dass die in der Spitzenorganisation zusammengeschlossenen Gewerkschaften ihre Tariffähigkeit vollständig der Spitzenorganisation vermitteln müssten. Da die in der CGZP zusammengeschlossenen Gewerkschaften aber nicht nur Leih-Arbeitnehmer vertreten, jedoch nur hinsichtlich dieser ihre Tariffähigkeit der CGZP vermitteln, sei das nicht erfüllt. Auch dürfe, so der 1. Senat, die satzungsmäßige Zuständigkeit der Spitzenorganisation für den Abschluss von Tarifverträgen über den Organisationsbereich der ihr angeschlossenen Mitgliedsgewerkschaften nicht hinausgehen. Da die CGZP gemäß ihrer Satzung aber auch für Zeitarbeitnehmer zuständig sein will, die nicht ih-

ren Mitgliedsgewerkschaften angehören, ist auch dies nicht gegeben.

Folge der fehlenden Tariffähigkeit der CGZP ist, dass jeder von ihr abgeschlossene Tarifvertrag (auch rückwirkend) nichtig ist und dass damit bei jedem Arbeitsvertrag eines Leih-Arbeitnehmers, für den die Geltung von Tarifverträgen der CGZP vereinbart war, die Öffnungsklausel des § 9 Nr. 2 AÜG nicht existiert und er Anspruch auf dieselben wesentlichen Arbeitsbedingungen wie im Entleihunternehmen hat - auch rückwirkend. Daran hängen Ansprüche der Sozialversicherungen, für deren Beitragsberechnung ja (anders als im Lohnsteuerrecht) das Entstehungsprinzip gilt, d.h. unabhängig von dem Lohn, den der Arbeitnehmer tatsächlich erhalten hat, richtet sich sein Beitrag zur Sozialversicherung (für den der Arbeitgeber haftet) nach dem, was ihm zugestanden hätte.

Folge dieses Beschlusses ist also nicht nur, dass ein wesentlicher Kostenvorteil der Arbeitnehmerüberlassung nicht mehr existiert, weil die Leiharbeiter ebenso bezahlt, mit Urlaubsansprüchen versehen usw. werden müssen die die Stammebelegschaft. Verheerend für viele Unternehmen der Branche wird aber sein, dass nun innerhalb der Verjährungsgrenzen rückwirkend Löhne und Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert werden (für die die Arbeitgeber haften), was wiederum höhere Lohnsteuer nach sich zieht (für die ebenfalls die Arbeitgeber haften). Die Branche erwartet nicht wenige Insolvenzen.

Hat das Land Berlin das gewollt? Ob das BAG diese Folgen überblickt hat? Man ist an den Ausspruch des früheren Präsidenten des BAG, Helmut Wissman, erinnert, welcher meinte: „Ich bin Arbeitsrichter und kein Ökonom.“

Prof. Dr. Micha Bloching

Bröckermann, R. (2011). Führungskompetenz. Versiert kommunizieren und motivieren, Ziele vereinbaren und planen, fordern und fördern, kooperieren und beurteilen. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. 178 Seiten, 39,95 €

Reiner Bröckermann, Professor für Personalwirtschaft an der HS Niederrhein, ist ein besonders produktiver Autor und vielen durch seine zahlreichen Publikationen zu Personalthemen bereits bekannt. Im vorliegenden Buch widmet er sich umfassend der Thematik der Führung. Seine Zielsetzung ist dabei ein Brückenschlag zwischen Theorie und Praxis, um (angehenden) Führungskräften praxisbezogene und gleichzeitig durch die Forschung validierte Hinweise an die Hand zu geben.

Die acht Kapitel des Buches sind im Titel bereits genannt und thematisieren zentrale Führungsaufgaben. Durchgehend wird der Praxisbezug gewahrt, indem z. B. auf Krankenrückkehrgespräch oder Austrittsinterview eingegangen wird. Trotz der bewusst kompakten Gestaltung werden grundlegende Theorien kurz erläutert und viele wichtige Führungsthemen angesprochen. So reicht das Stichwortverzeichnis von Absentismus oder Angst über Besprechung und Big Five bis hin zum Talentmanagement, Zusammenhalt, Zuverlässigkeit – um nur einiges exemplarisch zu nennen.



Das Buch überzeugt neben dem Inhalt auch durch seine Gestaltung: Viele Abbildungen unterstützen die Veranschaulichung und zahlreiche Übungsaufgaben fordern zum Nachdenken über den Stoff sowie zur Selbstreflexion auf. Diese Veröffentlichung empfiehlt sich vor allem für Personen, die bereits über erstes Grundlagenwissen verfügen und konkrete Hinweise für ihre Führungspraxis herausziehen wollen. Auch wenn sich Praktiker für eine zweite Auflage sicher noch einige Hinweise zu den Übungs-/Reflexionsaufgaben wünschen würden.

Pallasch, U. (2010). Arbeitsrecht. Ein Lehrbuch für Wirtschaftswissenschaftler. München: Vahlen. 416 Seiten, 29,80 €

Das vorliegende Buch ist in 3 Teile gegliedert: Im ersten Teil der Grundlagen geht es u.a. um den Geltungsbereich des Arbeitsrechts für Arbeitnehmer, Arbeitnehmerähnliche Personen, Arbeitgeber und Arbeitsverhältnisse. Der zweite und umfangreichste Teil bezieht sich auf das Individualarbeitsrecht. Thematisiert werden die Begründung des Arbeitsverhältnisses mit Personalauswahl und Arbeitsvertrag, die Pflichten des

Arbeitnehmers sowie die des Arbeitgebers und schließlich die wichtige Frage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Befristung, Kündigung oder Aufhebungsvertrag. Im dritten Teil geht es um das Kollektive Arbeitsrecht mit Tarifvertragsrecht und Betriebsverfassungsgesetz.

Das Buch wendet sich gezielt an Wirtschaftswissenschaftler und betont – u. a. in zahlreichen anschaulichen Fallbeispielen – die Bedeutung für die betriebliche Praxis. Neben den grundlegenden Gesetzen und deren Erläuterung wird auch auf die aktuelle Rechtsprechung des BAG eingegangen sowie die Bezüge zum Sozialversicherungsrecht und Europäischen Gemeinschaftsrecht hergestellt.



Der Autor empfiehlt sein Buch für Studierende und Berufsanfänger. Es ist systematisch aufgebaut und ausgesprochen fundiert, so dass es viele Fallstricke für die Praxis aufzeigt. Für Wirtschaftswissenschaftler ist es sicherlich „keine leichte Kost“ und wohl auch keine geeignete Urlaubslektüre. Für den Praktiker und vor allem für Personaler ist es aber voller wichtiger und aktueller Hinweise, so dass es auch Berufserfahrenen sehr ans Herz gelegt werden kann.

Pischetsrieder, G. (2010). (Herausgeber). Werte Wertschätzung Wertschöpfung Für Beruf und Unternehmen. Hamburg: Verlag GPO. 620 Seiten, 48 €

WWW hat für den Herausgeber und seine AutorInnen eine besondere Bedeutung – es geht hier um Werte (nicht den Unternehmenswert), um Führung, den zwischenmenschlichen Umgang und die Wertschätzung der Mitarbeitenden sowie um das Spannungsfeld mit der Ökonomie, der Wettbewerbsfähigkeit und der Wertschöpfung.

Der inhaltliche Bogen wird weit gespannt. Es handelt sich aber, bei aller geäußerten Kritik, nicht – wie in letzter Zeit häufig – um ein Einschlagen auf gierige Manager und verantwortungslose Unternehmen. 6 Kapitel mit Beiträgen von 44 AutorInnen bieten unterschiedlichen Perspektiven Raum: Enthalten sind die Sichtweise der Wissenschaft, der Philosophie, der Unternehmen, des Beraters, der Kirche. Thematisch werden neben den 3 www's beispielsweise Leistung, Fairness, Vertrauen, Stolz, Ängste sowie psychologische Grundlagen vermittelt. Jeder Beitrag beginnt mit einer ausführlichen Vorstellung des Autors, einem kurzen Abstract, der zentralen Message zum Beitrag sowie komprimierten Empfehlungen und Tipps. Das macht das umfangreiche Buch leserfreundlich.

Hervorgehoben werden sollen die vielen positiven Ansätze: Werte werden als Energie, Erfolgsfaktoren und Zukunft herausgestellt, Wertschöpfung



soll gerade durch wertschätzende Personalpolitik erreicht werden. Gerechtigkeit, Fairness oder Achtsamkeit werden als Schlüsseltugenden für Führende empfohlen. In zahlreichen Praxisbeispielen – z.B. vom ZDF, der Deutschen Rentenversicherung, Zoo Münster, Bröhan-Museum, SAL, Techniker Krankenkasse – um nur einige zu nennen – wird veranschaulicht, wie eine werteorientierte Unternehmenspolitik und –entwicklung aussehen kann und dass das Spannungsfeld zwischen Wertschöpfung und Wertschätzung konstruktiv gelöst werden kann.

Es ist insgesamt ein ausgesprochen persönliches und nachdenkliches Buch geworden, das allen Lesern empfohlen werden kann, die über enge Fachthemen hinaus Anregungen zu aktuellen gesellschaftlichen Fragen suchen und sich auf eine (Selbst-)Reflexion einlassen wollen.

Erika Regnet

Impressum:

Verantwortlich für den Inhalt:
Prof. Dr. Erika Regnet (erika.regnet@hs-augsburg.de)
HS Augsburg, Fakultät für Wirtschaft
Schillstr. 100
86169 Augsburg
Tel.: 0821 – 598 2951 / 2930

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

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

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

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