

# PERSONALMANAGEMENT

## Fakultät für Wirtschaft an der Hochschule Augsburg

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES AUGSBURG



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



Die TeilnehmerInnen des Projekts „Karrierewege“ zusammen mit Prof. Dr. Erika Regnet bei ihrer öffentlichen Ergebnispräsentation am 28.6.2018 an der Hochschule Augsburg

### INHALTSVERZEICHNIS

Von der Hochschule in den Beruf > .....	2
Berufseinstieg bei der BSH Hausgeräte GmbH .....	2
Berufseinstieg bei der diva-e GmbH .....	3
Studieren im Ausland .....	5
Erfahrungen als Austauschstudentin in Korea .....	5
Auslandssemester in Rotterdam .....	8
Wintersemester in Südfrankreich .....	10
Praktikum im Ausland .....	13
Sawadee Thailand .....	13
Fachmessen .....	15
Zukunft Personal Nord .....	15
Ehrenamtskongress in Nürnberg .....	15
Firmenseminare .....	16
Berufsbegleitendes Lernen und Weiterbildungsangebote .....	16
Veranstaltungen .....	17
Feierliche Zeugnisverleihung .....	17
Agilität im Seminarraum .....	17
Ehemaligentreffen .....	18
Vortragsreihe <b>ERFOLGSWEGE</b> .....	19
Deutscher Personalwirtschaftspreis 2018 .....	20
Fachdidaktischer Arbeitskreis Personal .....	20
Gastvortrag .....	21
Performance an einem Freitagvormittag .....	21
Geballte Frauenpower .....	22
Personalertag .....	23
Master Personalmanagement .....	24
Projektarbeit .....	25
Aus der Forschung .....	27
Thema „Evaluation von Stellenvideos ...“ .....	27
Bachelorarbeit: Travel Risk Management .....	28
Bachelor- und Masterarbeiten im HR-Bereich .....	29
Freiwilliges Engagement an der Hochschule .....	30
Für Sie gelesen .....	33
Informationen und Links .....	4
Impressum .....	32
Termine .....	35

## Grußwort

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

der aktuelle Personalmanagement-Newsletter enthält wieder Informationen zu unseren Projekten und Forschungsarbeiten, Veranstaltungen, Berichte der Studierenden, interessante Links und vieles andere mehr.

Auch in diesem Sommersemester hat sich bei uns wieder viel getan: Das Vertiefungsmodul Personalmanagement und das Projekt Personalmanagement waren mit 17 bzw. 12 TeilnehmerInnen wieder sehr gut nachgefragt, unser Master Personalmanagement verzeichnete die zweitmeisten Masterbewerbungen der gesamten Hochschule. Und durch das Projekt Karrierewege, in dem u.a. analysiert wurde, in welchen Funktionen und Bereichen unsere HR-AbsolventInnen tätig sind, können wir nun belastbare Aussagen treffen zum beruflichen Erfolg unserer AbsolventInnen.

Einen herzlichen Dank sagen möchte ich allen unseren Kooperationspartnern, die uns in unserer Arbeit an der Hochschule mit hohem Engagement und zeitlichem Einsatz unterstützt haben – durch Lehraufträge, Vorträge, Podiumsdiskussionen, Beiratsarbeit, Betreuung von Abschlussarbeiten, Praktikanten oder Projektarbeiten, etc. etc.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und freuen uns über Rückmeldungen und gerne auch eigene Beiträge für unseren nächsten Personalnewsletter.

Mit herzlichen Grüßen aus Augsburg  
**Erika Regnet**



Quelle: BSH Hausgeräte GmbH, München



## Mein Berufseinstieg bei der BSH Hausgeräte GmbH

» Bereits während meines letzten Studiensemesters habe ich mich auf erste passende Stellenangebote beworben. Allerdings richtete sich zu dieser Zeit mein Fokus auf die letzten Prüfungen, um mein persönliches Ziel eines guten Bachelorabschlusses zu erreichen. Letztendlich hatte ich im Sommer 2017 meinen Bachelor Betriebswirtschaft, mit den Schwerpunkten Supply Chain Management und Personalmanagement, in der Tasche. Jetzt konnte ich mich voll und ganz auf die Jobsuche konzentrieren. Ich habe täglich die verschiedenen Stellenbörsen durchforstet und mich zudem auf der Homepage der Unternehmen informiert. Im Mittelpunkt standen dabei, analog zu meinen Studienschwerpunkten, ausgeschriebene Stellen im Bereich Einkauf und Personal. Dabei konzentrierte ich mich auf Stellenausschreibungen im Raum Augsburg und Ulm. Hätte mich zum damaligen Zeitpunkt einer gefragt, ob ich lieber im Einkaufs- oder Personalbereich einsteigen möchte, dann hätte ich auf jeden Fall lange grübeln müssen. Beide Unternehmensbereiche durfte ich bereits während meiner Ausbildung zum Industriekaufmann und im Studium näher kennenlernen.

Auf die Stellenausschreibung „Personalreferent als Elternzeitvertretung“ bei der BSH Hausgeräte GmbH in Dillingen habe ich mich anfangs nicht beworben, da ich dem Thema Befristung kritisch gegenüberstand. Allerdings bekam ich die Ausschreibung nicht mehr aus dem Kopf. Nach langem Überlegen habe ich beschlossen, mich trotzdem zu bewerben. Die vielen Vorteile eines Einstiegs nach dem Studium bei der BSH haben deutlich überwogen. Allen voran die zu gewinnende Erfahrung für das weitere Berufsleben

und das Aufgabengebiet, welches mich sehr angesprochen hat. Nach nur wenigen Tagen habe ich eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erhalten. Ich war über das schnelle Feedback sehr überrascht, da das Auswahlverfahren bzw. der gesamte Bewerbungsprozess bei anderen Unternehmen deutlich länger gedauert haben. Von manchen Bewerbungen habe ich bis heute keine Rückmeldung erhalten, wodurch die Unternehmen deutliche Minuspunkte bei mir erzielt haben. Aus heutiger Sicht kann ich sagen, dass eine schnelle Reaktionszeit sowohl für den Bewerber als auch für das Unternehmen nur von Vorteil ist. Der Bewerber erhält ein schnelles Feedback und kann seine Chancen genauer einschätzen. Außerdem positioniert sich das Unternehmen innerhalb des Bewerbungsprozesses eindeutig und handelt fair, ohne Bewerber möglichst lange hinzuhalten. Für mich persönlich war das lange Warten auf eine Antwort deutlich unbefriedigender als eine Absage.

Nachdem ich das erste Vorstellungsgespräch erfolgreich gestalten konnte, bekam ich die Einladung zu einem zweiten Interview. Dabei stand der Austausch mit meinen zukünftigen Kollegen sowie dem Personalleiter im Mittelpunkt. Es war eine sehr gute Erfahrung, bereits vorab das Team kennenzulernen. Mir war schnell klar, dass ich mich hier sehr wohl fühlen würde. Am Ende des zweiten Vorstellungsgesprächs habe ich direkt eine Zusage erhalten. Ich war super happy und habe auch sofort zugesagt. Damit war die teils mühsame Bewerbungsphase für mich beendet. Wobei diese Aussage nur bedingt zutrifft. Fortan befand ich mich auf der Arbeitgeberseite bei Vorstellungsgesprächen, was deutlich angenehmer ist, um ehrlich zu sein.

Nun sind seit meinem ersten Arbeitstag bei der BSH Hausgeräte GmbH als Personalreferent bereits mehrere Monate vergangen. Die tägliche Arbeit bereitet mir nicht nur sehr viel Spaß, sondern ich lerne auch jeden Tag etwas Neues. Das Aufgabengebiet beinhaltet u. a. die Betreuung der Fachbereiche des Qualitätsmanagements und der globalen IT. Dabei fallen die typischen HR-Aufgaben, wie Recruiting, Versetzungen, Umgruppierungen und Austritte an. Darüber hinaus sind erste Aufgaben in Projekten Teil meines Tätigkeitsbereichs. Allerdings sind nicht nur die Tätigkeiten dafür verantwortlich, weshalb ich mich sehr wohl bei der BSH fühle. Das kollegiale und sehr angenehme Betriebs- und Teamklima ist ein weiteres Argument für das Unternehmen. Ich habe bereits im Vorstellungsgespräch betont, dass es mir wichtig ist, mich im Team wohlfühlen und mit den Kollegen ein gutes Verhältnis zu haben.

Rückblickend kann ich nun sagen, dass ich eine sehr gute Wahl mit der BSH Hausgeräte GmbH getroffen habe. Ich kann jedem empfehlen, sich auf Stellenausschreibungen bei der BSH zu bewerben. Das Unternehmen bietet jedem die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln, Erfahrungen zu sammeln und bereits frühzeitig Verantwortung zu übernehmen. Es werden immer wieder Praktika, Abschlussarbeiten und Einstiegsstellen nach dem Studium angeboten. Ein Besuch auf der Homepage (<https://www.bsh-group.com/de/>) ermöglicht einen schnellen und guten Überblick über die offenen Stellen innerhalb der BSH, hier in Dillingen oder weltweit.

Die BSH Hausgeräte GmbH beschäftigt weltweit in ihren 43 Fabriken mehr als 60.000 Mitarbeiter/innen. Zum Portfolio >

> gehören Produkte aus den Bereichen Kochen und Backen / Waschen und Trocknen / Spülen / Kühlen und Gefrieren sowie kleinere Haushaltsgeräte. Die BSH ist der führende Hausgerätehersteller in Europa. Am Standort Dillingen, welcher 1960 eröffnet wurde, werden Spülmaschinen produziert. Im vergangenen Jahr 2017 waren es insgesamt mehr als 2,9 Millionen Geräte. Es sind in der Fabrik Dillingen mehr als 2.500 Mitarbeiter/innen beschäftigt.

Als abschließenden Tipp kann ich jedem mitgeben, dass es wichtig ist, sich nicht blind auf die Stellensuche zu stürzen. Man sollte sich immer im Klaren sein: „Was will ich machen?“. Diesen Punkt habe ich nach meinem Praxissemester im Controlling erreicht. Im Nachgang stand für mich fest, dass ich in einem Bereich arbeiten möchte, bei dem der tägliche Kontakt mit anderen Fachbereichen, Kunden oder Lieferanten im Mittelpunkt steht. Ein

unbefriedigendes Aufgabengebiet wirkt sich sehr schnell auf die eigene Motivation aus und somit auch auf die Leistung. Daher hatte ich mit einem Einstieg im Personalbereich genau die richtige Wahl getroffen. <<

*Jürgen Litzel, Personalreferent BSH Hausgeräte GmbH, Absolvent Bachelorstudiengang Betriebswirtschaft*

## Mein Berufseinstieg bei der diva-e Digital Value Excellence GmbH

>> Bereits im Bachelor wuchs bei mir der Wunsch, einmal HR Business Partner zu werden. Durch das Studium, mein Praktikum, meine Werkstudententätigkeit und meine Bachelorarbeit im Personalbereich eines Luft- und Raumfahrtunternehmens wurde mir bewusst, dass ein Master dafür unerlässlich ist. Deshalb entschloss ich mich für den Master Personalmanagement an der Hochschule Augsburg in Kooperation mit der Hochschule München, um meine Kenntnisse in dem Feld zu vertiefen und nebenher praktische Erfahrungen als Werkstudentin im HR zu sammeln. Als es im zweiten Semester dann Richtung Masterarbeit ging, wusste ich, dass ich noch ein drittes Unternehmen kennenlernen und meine Masterarbeit in Verbindung mit einem Praktikum schreiben möchte, um mich breiter aufzustellen und weitere Erfahrung zu sammeln. Während meiner Suche bin ich auf eine Stellenanzeige eines Unternehmens gestoßen, von dem ich bis dato noch nie etwas gehört hatte, das Unternehmen diva-e Digital Value Excellence GmbH. Irritiert von dem Namen „Diva“, aber angesprochen von der interessanten Praktikantenstellenausschreibung, bewarb ich mich. Das war die beste Entscheidung, die ich habe treffen können. Bereits beim sehr angenehmen Vorstellungsgespräch war ich vom Unternehmen diva-e, dem Team und dem Umfeld begeistert. Als ich ein paar Tage später die Zusage erhielt, musste ich nicht überlegen und sagte sofort zu. Der freundschaft-

liche und wertschätzende Umgang unter den Kollegen wurde mir schnell bewusst, da ich schon vor Arbeitsbeginn zu dem Sommerfest und sogar zum Wiesnbesuch eingeladen wurde, obwohl der Start meines Praktikums inklusive Masterarbeit erst vier Monate später datiert war.

So begann ich also meinen ersten Arbeitstag im Oktober und kannte bereits mehrere Personen aus dem Unternehmen. Das hat den Einstieg nochmals einfacher gemacht, auch wenn ich anfangs Schwierigkeiten hatte, mich mit den IT-Fachbegriffen, wie beispielsweise Frontend, Backend oder CMS, zurechtzufinden. Es ist eine komplett andere Arbeitsweise als ich sie bisher kannte, da das mittelständische Unternehmen trotz ihrer 550 Mitarbeiter deutschlandweit einen Agenturspirit lebt und wie eine Art Familie agiert. Meine Kollegen integrierten mich von Beginn an in alle Meetings und Arbeitsabläufe, so dass ich ein vollwertiges Mitglied des 15 köpfigen deutschlandweiten HR-Teams

war. Mir wurden Aufgaben übertragen, für die ich eigenständig verantwortlich war. Sogar eigene Projekte waren Teil meines Praktikums. So war ich beispielsweise alleine dafür zuständig, einen Prozess für BEM-Verfahren im gesamten Unternehmen einzuführen. Nebenher schieb ich meine Masterarbeit bei Prof. Dr. Regnet über das innovative Recruiting neuer Mitarbeiter im IT-Bereich. Bereits nach drei Monaten wurde mir der Direkteinstieg für einen zweiten Standort in München angeboten. Worüber ich überglücklich war. Damit musste ich mir keine Gedanken über Bewerbungen nach dem Master machen und konnte weiterhin Teil dieses tollen Teams bleiben. So begann ich im Februar als HR Business Partner, den HR-Bereich in dem neuen zweiten Münchner Standort mit ca. 70 Mitarbeitern in enger Abstimmung mit der Personalleitung eigenständig aufzubauen. Dabei hatte ich Unterstützung von meinen Kollegen aus ganz Deutschland und selbstver-



**Wir vereinen Karriere und Teamgeist**

› ständlich aus München. Ich bin zuständig für die Mitarbeiterbetreuung der 70 Mitarbeiter, was z.B. Mitarbeitergespräche und komplette administrative Arbeiten, wie Arbeitsverträge, Zeugnisse, Ein- und Austritte, beinhaltet sowie erster Ansprechpartner für die Geschäftsführer, Teamleiter, Mitarbeiter und Studenten, was aber auch das gesamte Recruiting für diesen Standort miteinschließt. Wenn man morgens ins Büro kommt, weiß man nicht, was einen an diesem Tag erwartet. Natürlich hat man seine Termine, aber es kann auch immer etwas Unvorhergesehenes passieren.

Ein möglicher Tagesablauf sieht so aus: Es beginnt mit einer Aufgabe, die ich besonders schön finde und zwar die Überbringung der Nachricht an einen Bewerber, nachdem er den Vorstellungsgesprächsprozess erfolgreich durchlebt hat, dass wir ihn gerne einstellen würden. Wenn der Bewerber dann zusagt, erstelle ich den Vertrag und freue mich gemeinsam mit dem Team, wenn dieser unterschrieben zurückkommt. Anschließend bereite ich alles für den Eintritt vor. Nebenher führe ich weitere Gespräche für andere Stellen in vielen Bereichen und kümmere mich, wie oben erwähnt, um die Mitarbeiterbetreuung. Das beinhaltet neben der Teilnahme auch die Vor- und Nachbereitung aller Gespräche mit den jeweiligen Teamleitern und der Geschäftsführung. Mit der Geschäftsführung habe ich außerdem regelmäßige Meetings, um uns über verschiedenste Dinge auszutau-

schen. Der Austausch mit den Teamleitern ist ebenfalls sehr wichtig, weshalb für mich die Teilnahme am Teamleitermeeting selbstverständlich ist. Nebenbei wirke ich in HR-Themen mit, organisiere Events, wie beispielsweise Meetups, und recherchiere gemeinsam mit dem Recruiting-Team für die HR-Szene wichtige Themen, wie Google for Jobs, um unsere Prozesse stets aktuell zu halten. Wenn ich es vergleiche mit dem Arbeiten im Konzern, so ist alles viel schneller, die Entscheidungswege sind kürzer, mein Gestaltungsspielraum als Mitarbeiterin ist höher und die Vertrauensbasis gegenüber den Mitarbeitenden ist größer.

Der Standort mit dem Fokus Online Marketing war wieder ein neuer IT-Bereich, in den ich mich einarbeiten konnte. Mittlerweile kenne ich mich gut aus, wenn es um Begrifflichkeiten wie SEO, SEA oder Content Marketing geht. Das



### Mehr zu diva-e:

Das Unternehmen wurde aus einem Zusammenschluss von mittlerweile neun Agenturen im Jahr 2015 gegründet, um das Portfolio im E-Business weiter auszubauen und Unternehmen ganzheitlich zu unterstützen. So beinhalten die Leistungen z.B. eine Digitale Strategieberatung, Web Application Development, E-Commerce Plattformen, Konzeption und Design sowie Online Marketing. Teil von diva-e mit Hauptsitz in Berlin sind 550 Mitarbeiter an 10 Standorten in Deutschland. Das B2B Unternehmen stieg im Internetagentur-Ranking dieses Jahr auf Platz 4 und hat deutschlandweit namhafte Kunden wie beispielsweise SKY, E.ON, Thomas Cook, dm und den FC Bayern München. Das Unternehmen diva-e Digital Value Excellence wächst stetig und bietet u.a. interessante Praktika, Werkstudentenstellen und Berufseinstiegsstellen. Mehr Informationen findet ihr unter [www.diva-e.com/karriere](http://www.diva-e.com/karriere)

kommt mir bei dem Führen von Vorstellungsgesprächen und bei den Besuchen von Recruiting Messen zugute. In den vergangenen vier Monaten habe ich nicht nur viel Praxiserfahrung gesammelt, sondern konnte mich auch persönlich enorm weiterentwickeln. Meine theoretischen Arbeitsrechtkenntnisse aus dem Studium konnte ich auf einer Schulung nochmals auffrischen, da die Anwendung im Berufsalltag sehr viele Sonderfälle mit sich bringt. Ich habe einen sehr spannenden, wahnsinnsaufregenden, abwechslungsreichen, verantwortungsvollen, herausfordernden Job gefunden, der Spaß macht, sodass

ich jeden Tag gerne in die Arbeit gehe. Außerdem habe ich meinen Wunsch, HR Business Partner zu werden, erreicht und bin sehr froh über diese berufliche Chance, welche ich direkt nach dem Studium erhalten habe. Und was natürlich ebenfalls super ist: Die vielen Goodies, die einem den Arbeitstag versüßen. Hierzu gehören Massagen, flexible Arbeitszeiten, Aktionen im betrieblichen Gesundheitsmanagement, verschiedenste Sportangebote sowie kostenlose Getränke, Müsli und Obst. ‹‹



*Daniela Faber, Master Personalmanagement*

## \\ INFORMATIONEN UND INTERESSANTE LINKS \\

- Informationen und aktuelle Forschungsergebnisse zu **Geschlechtergerechtigkeit, Gender Pay Gap und Gender Studies** finden Sie unter [www.diw.de/gender](http://www.diw.de/gender).
- Informationen, Stellungnahmen, Tipps und aktuelle Forschungsergebnisse zu Fragen der **Arbeitszeitgestaltung und -flexibilisierung** finden Sie unter <https://arbeitszeitsysteme.com/>, der Homepage des Beraters und Arbeitszeitexperten Dr. Andreas Hoff.
- Ein neuer Preis „Chefsache“ unter der Schirmherrschaft der Bundeskanzlerin Angela Merkel zeichnet innovative Ideen von kleinen und mittleren Unternehmen für mehr Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern in der Arbeitswelt aus: [www.chefsache-award.de](http://www.chefsache-award.de). Die Jury ist hochkarätig besetzt, das Vorbildprojekt wird am 27. September mit dem „Chefsache-Award 2018“ ausgezeichnet.
- Aktuelle HR-Studien im Auge zu behalten ist leicht mit dem Service HRblue Trendbook News. Anmeldung unter <https://www.hrblue.com/hrblue-trendbook-news-service-verteiler-eintragen/>.

Gangnam Statue im Stadtteil Gangnam, die zu Ehren des Liedes Gangnam Style von Psy gebaut wurde



## Erfahrungen als Austauschstudentin in Korea

» Als Student der Hochschule Augsburg wird einem eine sehr große Chance allein dadurch ermöglicht, ein oder mehrere Semester an einer Partnerhochschule zu verbringen. In meinem Fall als BWLERin ist es mir zwar nicht vorgeschrieben, aber ich wollte mir das nicht entgehen lassen. Internationalität, ein Verständnis für andere Kulturen und das sich zurecht finden in einer komplett fremden Umgebung sind Kompetenzen, die man sich meiner Meinung nach am besten durch einen Auslandsaufenthalt aneignen kann. Ganz nach dem Motto „Wenn nicht jetzt, wann dann?!“ habe ich mich auf ein Auslandssemester beworben. Allein die Vorauswahl nahm schon einige Zeit in Anspruch, denn die große Anzahl an Partneruniversitäten ist wirklich sehr gut. Ob man sich asiatisch oder doch europäisch orientieren will, steht einem hier völlig offen. Ich war mir schon lange im Voraus darüber im Klaren, dass ich in ein Land gehen möchte, das nicht eben mal kurz um die Ecke von Deutschland ist. Es sollte sehr wohl auch eine Herausforderung für mich darstellen, weshalb ich mich großteils an Universitäten im asiatischen Raum beworben habe. Meine Faszination für Korea wuchs nach und nach. In meiner WG ist es uns möglich, den koreanischen Sender „Arirang TV“ zu empfangen. Allein

die Schönheit der Natur und die kulturelle Eigendarstellung des Landes haben mich umgehauen. Umso mehr habe ich mich dann gefreut, als ich die Mail bekam, dass es für mich an die Kookmin University im Norden von Seoul geht.

Die Bestätigung der Universität an sich hat dann aber doch noch einige Zeit in Anspruch genommen und so konnten wir erst kurz vor Beginn des Semesters unsere Flüge buchen. Mit einem großen Koffer und der Lust nach neuen Erfahrungen ging es los ins Abenteuer Südkorea. Vor Ort haben wir dann das erste Mal gesehen, wo wir tatsächlich wohnen werden und im Laufe der Zeit wussten wir es immer mehr zu schätzen. Zentral gelegen im hippen Viertel Hongdae, zusammen mit 80 Austauschstudenten in einem Wohnheim, war eine grandiose Zeit schon vorprogrammiert.

Der große Vorteil an diesem Wohnheim ist meines Erachtens, dass wir nicht nur die koreanische Kultur und die Unterschiede kennenlernen durften, sondern auch diverse andere Kulturen erleben konnten. Der Großteil der Studenten kam aus dem europäischen Raum, vor allem aus Schweden, Norwegen, Dänemark, Frankreich und Spanien. Doch auch viele Amerikaner und Kanadier darf ich jetzt zu meinen Freunden zählen. Allein die

Abende mit Quatschen zu verbringen und über jedermanns Erfahrungen zu reden, hat unser aller Horizont sehr erweitert. Wo hat man sonst die Möglichkeit, sich wirklich privat über alles zu unterhalten? Selbst wenn ich später einmal im Berufsleben im Ausland leben darf, wird es einige Zeit dauern, bis man Gleichgesinnte trifft, die sich offen und ehrlich mit einem unterhalten. Immerhin bewahrt man in den meisten Fällen doch die berufliche Distanz.

Natürlich war ich nicht nur zum Spaß vor Ort, sondern hatte auch einiges zu organisieren und zu lernen. Deshalb möchte ich Euch noch ein bisschen über die Uni und den Unialltag erzählen:

Die Kookmin University liegt im Norden von Seoul direkt am Bukhansan National Park. Insgesamt studieren ca. 15.000 Studenten an der Universität. Alle Gebäude sind um ein großes Fußballfeld in der Mitte gereiht. Das Wirtschaftsgebäude, in dem ich alle meine Vorlesungen hatte, war eins der neueren und dadurch sehr gepflegt. Auf dem Campus findet man alles, was das Herz begehrt. Es gibt eine große Bibliothek, mehrere Kantinen, Convenience Stores und sogar einen Friseur, Elektroladen, Blumenladen und Fotografen. Auch Subway, Moms Touch und Imnis Free haben hier Läden. Durch die »

› vielen Studentenorganisationen, denen man auch als Exchange Student beitreten kann, verbringt man hier gerne die Zeit von morgens bis abends am Campus.

Wichtig ist auch zu wissen, wie es mit den Vorlesungen vor Ort funktioniert. Die Koreaner haben ein starkes Konkurrenzdenken, was vor allem durch das Notensystem gefördert wird. Da die Professoren nur eine bestimmte Anzahl an A vergeben dürfen, bekommen alle anderen automatisch schlechtere Noten. Selbst wenn ein Koreaner nur 60 % richtig hatte, er/sie aber dennoch der Beste war, bekommt er/sie ein A und daran richten sich dann die anderen Noten aus. Wir Exchange Students sind von diesem System jedoch glücklicherweise ausgenommen. Die Vorlesungen an sich erinnern sehr an Schulunterricht. Es herrscht Anwesenheitspflicht in allen Kursen und es werden Punkte von der Gesamtnote abgezogen, wenn man nicht erscheint. Fehlt man zum Beispiel fünf Mal, bekommt man ein F und hat den Kurs offiziell nicht bestanden. Das variiert jedoch von Kurs zu Kurs. Mitarbeitsnoten, Projektarbeiten, Anwesenheitspunkte und die Exams ergeben die Gesamtnote. Relativ früh im Semester finden die Midterms statt, die als eine Art

Zwischenprüfung fungieren. Der Vorteil an den Midterms ist, dass man in fast allen Fächern nur noch das lernen muss, was nach den Midterms gelehrt wurde. Die Gruppenarbeiten sind sehr zeitintensiv und aufwendig gestaltet und immer mit einer Abschlusspräsentation verbunden. Koreaner können zwar meist gut Englisch lesen und schreiben, beim Sprechen herrschen jedoch große Hemmungen. Ich denke, deshalb werden so viele Präsentationen gefordert. Glücklicherweise hatte ich nur Professoren, die gut Englisch gesprochen haben, da die meisten schon im Ausland gelebt oder sogar unterrichtet haben.

Ich war sehr zufrieden mit den Vorlesungen und auch der Arbeitsaufwand war in Ordnung, immerhin ist man ja auch zum Studieren im Ausland.

Doch jetzt mal mehr zu Korea und seinen Eigenheiten und wie ich alles wahrgenommen habe: Natürlich sollte man die Chance nutzen und das Land und die Leute kennenlernen. In meiner Zeit in Korea war ich auf Jeju Island, das quasi die Urlaubsinsel der Koreaner ist. Die Natur ist wunderschön und die Insel wirklich sehenswert. Es werden auch sehr viele Wochenendausflüge auf Facebook ange-

boten, die sehr günstig bis kostenlos sind, da sie von der Regierung subventioniert werden. Dadurch hat man die Möglichkeit, viele Gegenden von Korea zu sehen. Ich habe auch die Chance wahrgenommen und war für vier Tage in Japan und habe mir Osaka und Kyoto angeschaut, was ich definitiv weiterempfehlen kann.

Seoul an sich hat so viel zu bieten, dass einem gar nicht langweilig werden kann. Wenn das Wetter mitspielt, sollte man auf jeden Fall so oft wie möglich wandern gehen. Der Bukhansan National Park, direkt neben der Kookmin University, bietet unfassbare Aussichten und tolle Wandererlebnisse. Sehr zu empfehlen ist auch der Abandoned Amusement Park. Das ist ein stillgelegter Freizeitpark, in dem alle möglichen Fahrgeschäfte stehen. Wir waren mit einer größeren Gruppe vor Ort und konnten dadurch den Sachen ein bisschen Schwung verleihen ;)

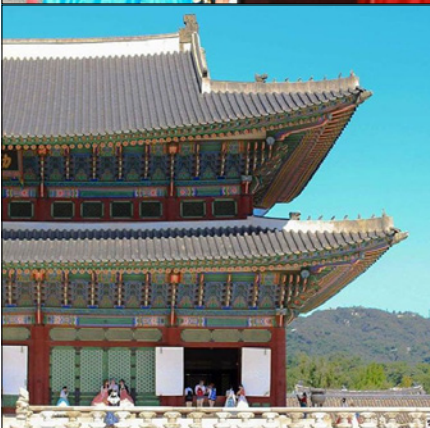
Hongdae sollte man auch mal zu jeder Tages- und Nachtzeit erlebt haben. Am Wochenende tummeln sich unfassbar viele Koreaner in dieser Gegend und schauen den unzähligen Gruppen an Tänzern und Musikern bei ihrer Performance zu. Die Paläste und Tempel sind wunderschön und man sollte auch auf jeden Fall die ›

Blick auf einen Teil des Campus der Kookmin University



Kimchi Stew, typisches koreanisches Gericht, welches auf einer Gasstelle in der Mitte des Tisches am Tisch gekocht wird

Bilder im Hanbok, dem traditionellen koreanischen Gewand



> Chance wahrnehmen und einen „Temple Stay“ in einem buddhistischen Tempel machen. Dadurch hat man die einmalige Chance, den Alltag von Mönchen zu erleben und in einem Tempel zu übernachten.

Was auf jeden Fall auch nicht zu kurz kommen darf ist Karaoke! Es ist ein Heiden Spaß und wirklich sehr günstig.

Wenn ich an die Sprache und an die Kultur denke, kann ich jedem Studenten nur ans Herz legen, vorher das koreanische Alphabet Hangeul und zumindest ein paar Begriffe in Koreanisch zu lernen. Vor meinem Auslandsaufenthalt habe ich am Koreanisch-Kurs unserer Hochschule teilgenommen, der an der Fakultät Wirtschaft angeboten wurde. Die koreanische Sprache ist zum Teil von der englischen Sprache beeinflusst und abgeleitet und dadurch findet man sich oft relativ einfach zurecht, wenn man koreanisch denn lesen kann. Die koreanische Kultur unterscheidet sich gewaltig von unserer Kultur, ist jedoch auch sehr westlich geprägt. Respekt unter Bekannten und der Familie ist von immenser Bedeutung und Koreaner sind sehr konservativ eingestellt. In den U-Bahnen und im Bus wird es nicht gerne gesehen, wenn man sich unterhält und dadurch wurde ich schon das ein oder andere Mal vor allem von älteren Koreanern zurechtgewiesen. Die meisten Koreaner können tatsächlich kein bis nur spärliches Englisch, daher muss man sich die meiste Zeit mit Händen und Füßen verständigen.

Hilfsbereit sind sie schon, aber man sollte sie auf jeden Fall in Koreanisch be-

grüßen, da sie einen sonst oftmals schon vorher abwimmeln und lieber nicht helfen, bevor sie sich die Blöße geben müssen und keine Auskunft geben können. Das Gesicht zu wahren, ist für diese Kultur von immenser Bedeutung und sollte auf keinen Fall unterschätzt werden. In diesem Bezug ist es auch ganz wichtig zu wissen, dass man in Korea grundsätzlich kein Trinkgeld gibt. Mit dieser Geste unterstellt man dem Kellner oder dem Ladenbesitzer, nicht für seinen eigenen Lebensunterhalt sorgen zu können.

Man fühlt sich in Korea allgemein sehr sicher und kann sich auch sicher sein, dass einem nichts gestohlen wird oder etwas abhandenkommt, falls man es offen stehen lässt. Koreaner sind sehr ehrlich und es ist selbstverständlich, dass man sich benimmt. Nichtsdestotrotz sollte man natürlich abends trotzdem immer noch aufpassen und keineswegs abends noch alleine unterwegs sein.

Abschließend kann ich nur noch sagen, dass ich das Auslandssemester an der Kookmin University definitiv weiterempfehlen kann! Die Universität hat sehr viel zu bieten und hat mich durchaus positiv überrascht. Auch Korea an sich hat mich wirklich überzeugt und ist es wert, zu erleben und die koreanische Kultur samt dem Essen auf sich wirken zu lassen. Ich möchte die Erfahrung nicht missen und bin sehr froh, diese Möglichkeit bekommen zu haben. <<

*Nadine Baumgartner, Studiengang BW, WS 2017/2018*



## Auslandssemester in Rotterdam

» Das „Manhattan an der Maas“ – so wird die niederländische Stadt Rotterdam gerne genannt. Dank vieler moderner Hochhäuser im Stadtkern, gilt Rotterdam als eine der modernsten Städte in den Niederlanden und ist mit rund 630.000 Einwohnern die zweitgrößte Stadt des Landes. Ein kurzer Rückblick in die Geschichte erklärt das moderne Stadtbild Rotterdams: Während des Zweiten Weltkrieges wurde ein Großteil der Stadt zerstört und nach und nach durch moderne Gebäude von namhaften Architekten wieder aufgebaut.

„Warum denn Rotterdam?“ – Diese Frage wurde mir oft gestellt vor Beginn meines Auslandssemesters. Da Rotterdam den größten Hafen Europas hat, ist die Stadt von einem sehr industriellen Image geprägt, was mich selbst zu Beginn auch

zweifeln ließ, ob ich die richtige Entscheidung getroffen habe. Aber im Nachhinein kann ich sagen: Ja, auf jeden Fall.

### Bewerbung und Unterkunft

Da die „Inholland Hogeschool“ eine Partnerschaft mit der Hochschule Augsburg hat und durch die gute Betreuung des International Offices, lief der Bewerbungsprozess sehr unkompliziert ab. Mein Aufenthalt in den Niederlanden begann Ende Januar und endete Mitte Juni 2018.

Bereits frühzeitig bot mir die Gasthochschule eine Unterkunft im Wohnheim direkt neben der Hochschule an. Obwohl der Mietpreis für das Einzimmerappartement mit eigener Küche und eigenem Bad sehr hoch war (650 € monatlich), entschied ich mich dazu, ein Zimmer im Wohnheim

zu mieten. Nach kurzer Recherche fand ich nämlich heraus, dass auch für ein WG-Zimmer rund 500 € Miete eingeplant werden müssen, was den allgemein sehr hohen Mietpreis in Rotterdam zeigt.

### Hochschule und Kurse

Die Kurse an der Inholland sind bereits vorgegeben und wenn alle Prüfungen/Projekte absolviert werden, kann man 30 ECTS erzielen. Da ich mich nach der Personalvertiefung in Augsburg nun für die Marketingvertiefung entschieden habe, beinhalteten meine Kurse eine vielfältige Mischung aus den verschiedenen Marketingthemen, wie zum Beispiel „customer journey“, „customer behaviour“ oder auch „research skills“. Die Gestaltung der Vorlesungen unterscheidet sich meiner Meinung nach etwas von der an der Hochschule Augsburg. Da an der Inholland die Teilnehmerzahl pro Kurs nur ca. 20 – 25 Studierende beträgt, sind die Vorlesungen etwas interaktiver. Ich hatte verhältnismäßig wenig „normale Prüfungen“. Ein Teil meiner erbrachten Leistungen basiert auf Gruppenarbeiten oder beispielsweise „Take-Home-Exams“, was für mich eine völlig neue Form der Leistungsabfrage darstellte.

In den Kursen waren AustauschstudentInnen mit niederländischen StudentInnen gemischt, was ich sehr interessant fand, da man so die Möglichkeit hatte, mit den einheimischen Studierenden in Kontakt zu kommen und deren Kultur kennenzulernen.

Für Austauschstudenten war auch ein Kurs vorgesehen, in dem die einfachsten Wörter der niederländischen Sprache und kulturelle Basics unterrichtet wurden. Da die niederländische Sprache dem Deutschen sehr ähnlich ist und durch den Kontakt mit einheimischen KommilitonInnen, konnte ich die Sprache immer mehr verstehen. Um jedoch selber niederländisch zu sprechen, fehlten mir allerdings der Mut und intensivere Kenntnisse.

Die Betreuung durch das International Office an der Inholland war sehr gut. Ich hatte eine Ansprechpartnerin, die mir bei allen aufkommenden Fragen während meines Aufenthaltes sehr gut weitergeholfen hat. An der Inholland ist auch eine ESN-Organisation (Erasmus Student Network) aktiv. Dies ist eine Gruppe aus niederländischen Studierenden, die Events und Ausflüge für Austauschstudenten >



› organisiert, um ihnen den Aufenthalt so angenehm wie möglich zu gestalten. Zu Beginn wurden beispielsweise Einführungstage organisiert, um ein besseres Kennenlernen zu ermöglichen.

## Leben in den Niederlanden

Obwohl sich die Niederlande und Deutschland in vielen Dingen sehr ähnlich sind, ist das Leben in einer neuen Stadt und einem neuen Land erst einmal ungewohnt. Nach einer kurzen Eingewöhnungsphase habe ich mich aber sehr schnell zurechtgefunden. Egal ob im Supermarkt oder im Restaurant, man trifft fast überall auf Menschen, die sehr gut Englisch sprechen, was beim Zurechtfinden in einer neuen Stadt äußerst hilfreich ist. Den typischen Niederländer habe ich als sehr direkt, aber auch überaus hilfsbereit und freundlich erlebt.

Wie oben schon erwähnt, war ich zu Beginn im Zweifel, ob Rotterdam die richtige Stadt für mein Auslandssemester ist. Im Laufe meines Aufenthalts habe ich festgestellt, dass die Stadt sehr viel mehr zu bieten hat als Europas größten Hafen. Wer nach Rotterdam kommt und eine typisch niederländische Stadt wie Amsterdam, mit vielen kleinen Kanälen und Brücken erwartet, wird enttäuscht. Rotterdam hat mit seinen vielen modernen Gebäuden und beispielsweise der Erasmusbrücke andere, wunderbare Sehenswürdigkeiten zu bieten. Auch wer auf der Suche nach einer vielfältigen Freizeitgestaltung ist, wird fündig. Die „Witte de Withstraat“



beispielsweise ist eine im Sommer und Winter sehr belebte Straße, die von Bars über Cafés und Restaurants alles bietet. Da das Wetter in den Niederlanden oft sehr wechselhaft ist, wird dort jeder Sonnenstrahl ausgenutzt. Sobald es einigermaßen schön ist, verbringen die Niederländer ihre Freizeit im Freien. In Rotterdam findet man einige schöne Parks, die dazu einladen, die Sonne zu genießen. Rotterdam ist meiner Meinung nach eine sehr unterschätzte Stadt, die auf jeden Fall einen Besuch oder auch wie in meinem Fall, einen längeren Aufenthalt wert ist.

Da die Niederlande ein vergleichsweise sehr kleines Land sind und Rotterdam sehr zentral liegt, kann man in kurzer Zeit viele nahegelegene Städte erreichen. Während des Aufenthaltes haben wir einige Städtrips unternommen, wie zum Beispiel nach Den Haag, Delft oder Amsterdam. Auch Belgien ist mit Bus oder Bahn

sehr einfach und schnell von Rotterdam aus zu erreichen. Brüssel und Antwerpen habe ich besucht, was mir beides sehr gut gefallen hat.

## Interkultureller und sprachlicher Aspekt

Durch meinen Aufenthalt in den Niederlanden haben sich meine Englischkenntnisse sehr verbessert. Da ich an der Inholland die einzige deutsche Austauschstudentin war und somit ausschließlich mit Studierenden aus anderen Ländern zu tun hatte, hatte ich in meinem Alltag kaum Möglichkeiten, Deutsch zu sprechen, was meinem Englisch sehr zugekam. Das Auslandssemester bot mir auch die Möglichkeit, Freundschaften mit Leuten aus den verschiedensten Ländern zu schließen und deren Kulturen kennenzulernen.

Zusammenfassend kann ich sagen, dass ich sehr froh bin, ein Auslandssemester gemacht zu haben und es jedem weiterempfehlen kann. Die Zeit in Rotterdam war nicht nur dahingehend ein Erfolg, dass ich lernte, Präsentationen, Berichte und Prüfungen in englischer Sprache und in internationalen Gruppen zu absolvieren. Auch die Tatsache, Menschen aus den verschiedensten Ländern und Kulturen kennengelernt zu haben, sehe ich als große persönliche Bereicherung. ‹‹

*Verena Längl, Bachelorstudiengang Betriebswirtschaft*





## Sommersonne im Wintersemester: Südfrankreich

» Meine Empfehlung für ein besonderes Auslandssemester: Montpellier, Frankreich!

Als Masterandin in Personalmanagement wollte ich über die Stadtgrenzen von Augsburg und München hinaus und entschloss mich deshalb, ein Semester im Ausland zu studieren. Die „Brille“ des Personalmanagers alleine reichte mir nicht – ein paar Fächer eines generalistischen, internationalen Management Masters interessierten mich sehr und sollten meinem zukünftigen Karriereweg weitere Türen öffnen. Außerdem wollte ich auch diesen letzten Studienabschnitt nutzen, um interkulturelle Erfahrungen zu sammeln, ein anderes Land und seine Bewohner kennenzulernen sowie meine Fremdsprachenkenntnisse zu erweitern.

Deshalb war ich überzeugt, trotz aller Hürden und erforderlichen Vorbereitungen, die noch zwischen mir und dem Auslandssemester standen, einen Weg hierfür zu finden. Für Studiengänge, in denen ein Auslandssemester nicht im Studienplan vorgesehen ist, bedeutet dies, Zeit und Kraft aufzuwenden, um sich diesen Wunsch zu erfüllen: viel telefonieren, zuständige Personen identifizieren, alle nötigen Informationen zusammensuchen, Deadlines einhalten, nach Möglichkeiten suchen, die erst einmal nicht auf der Hand liegen. Dazu noch das nötige Quäntchen Glück und schon war der Weg frei nach Montpellier, Frankreich.

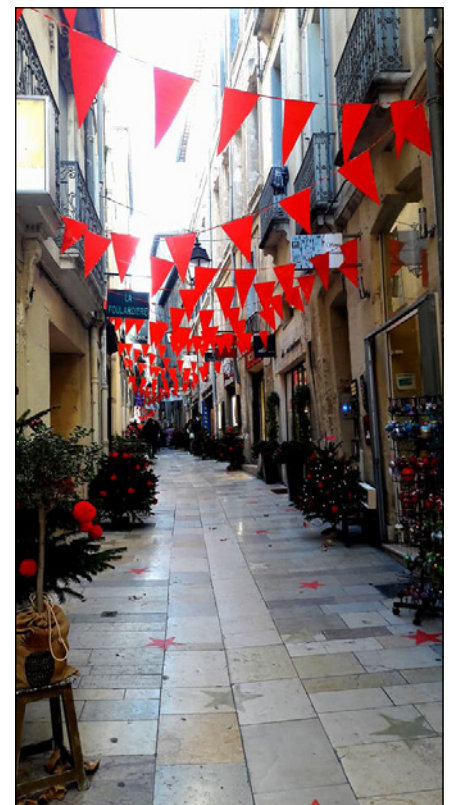
Die Stadt war mir bisher nur durch Erzählungen von Freunden bekannt. Sobald ich als Erasmus Student für die IAE Montpellier, Teil eines angesehenen Netzwerks für Management-Hochschulen in Frankreich, registriert war, erhielt ich ausführliche Informationen rund um das

Studieren und Studentenleben durch das dortige International Office. Hierdurch konnte ich mich für ein Zimmer in einem Studentenwohnheim bewerben. Darüber war ich sehr froh, da es wenig Aufwand und geringe Kosten im Vergleich zu einem WG-Zimmer oder einer eigenen Wohnung bedeutet. Das Wohnheimzimmer erhielt ich ca. drei Monate vor Antritt des Auslandssemesters, sodass ich mich im Vorfeld um nicht mehr viel kümmern musste und mich ganz auf das aktuelle Semester in Deutschland konzentrieren konnte.

Ende September 2017 ging es endlich los. Mit dem TGV fuhr ich quer durch Frankreich und kam voller freudiger Erwartungen im sonnigen Montpellier an. Dank guter Beschreibung im Internet sowie Google Maps fand ich schnell zu meinem neuen Zuhause. Ich freute mich sehr, ein sauberes, modernes Zimmer auf einem schönen, begrünten Wohnheimcampus in Laufentfernung zur Uni und mit guter Anbindung zur Innenstadt vorzufinden. Neben einer Einführung zum kommenden Semester durch das International Office meiner Fakultät verbrachte ich die ersten Tage mit viel bürokratischen Erledigungen. In Frankreich können Studenten, auch Erasmus Studenten, eine Wohngeldförderung beantragen, um einen finanziellen Zuschuss vom Staat zu erhalten. Dafür bedarf es jedoch allerlei Bestätigungen sowie eines französischen Bankkontos und einer französischen Handynummer. Unterstützung und Beratung gab es beim Empfang des Wohnheims. Ich war froh, der französischen Sprache bereits mächtig zu sein, da dies alles erleichterte. Auf dem jeweiligen Campus der Studentenwohnheime gab es außerdem Sportangebote sowie abendliche Veran-

staltungen. So waren schnell andere Studenten kennengelernt und viele nützliche Tipps für die Stadt und die Umgebung geholt. Dadurch erfuhr ich beispielsweise von einem wöchentlichen Second-Hand Markt, wo ich mir ein günstiges Fahrrad sowie die Küchenausstattung für meine Zeit hier kaufen konnte. Ein Fahrrad kann ich für diese Stadt nur empfehlen. Alles wird dadurch schnell erreichbar und bei dem sonnigen und milden Wetter fährt es sich sehr angenehm über die ebenen Strecken.

Zu Beginn des Semesters gab es Orientierungstage mit großem Spaßfaktor. Bei Konzerten, sportlichen Übungen, gemeinsamen Mahlzeiten und Gruppenauf- >





› gaben lernte ich schnell neue Freunde sowie die Uni und die Stadt kennen. Auch wenn das Semester für mein Empfinden etwas chaotisch begann, gewöhnte ich mich bald an die neuen Gegebenheiten. Beispielsweise musste jede Woche neu im Internet der aktuelle Stundenplan nachgeschaut werden, da es fast täglich zu Änderungen kam und Kurse nicht wie bei uns regelmäßig an festgesetzten Tagen und Uhrzeiten stattfinden. Da ich sowohl französische als auch englische Kurse belegte, lernte ich zahlreiche Studenten aus den verschiedensten Regionen Frankreichs sowie der ganzen Welt kennen. Interessant war, dass die wenigsten spezifische Personalstudiengänge kannten und ich mich des Öfteren geradezu rechtfertigen musste, was Personalmanagement alles beinhaltet und wie wichtig Personaler für den Erfolg jedes Unternehmens sind. Zudem erlebte ich sehr verschiedene Vorlesungsarten und Herangehensweisen an den Lehrstoff, was sehr bereichernd war. Sehr spannend fand ich beispielsweise den Kurs „Innovation Management“, indem wir nicht nur weltweite Innovationen und Entrepreneurere kennenlernten, sondern selbst Kreativitätsübungen durchführten und eigene Ideen umsetzten. Im Rahmen der Veranstaltung „International Strategy“ entwickelte ich zusammen mit anderen Studenten eine Internationalisierungsstrategie für einen selbst gewählten lokalen Olivenöl-Hersteller, was nicht nur unsere Geschmacksnerven bezüglich

qualitativ-hochwertigem Olivenöl erweiterte. Angeregt verliefen auch die Diskussionen rund um Kulturverständnis und Wertschätzung anderer Auffassungen in den Gesprächsrunden bei „European Culture“. Interessant war außerdem, neben dem generellen auch frankreichbezogenes Personalwissen durch den Intensivkurs „Gestion des Ressources Humaines“ zu erhalten. Es gab Neuheiten und andere Sichtweisen als in meinem bisherigen deutschen Masterprogramm. Durch die enge Zusammenarbeit in Projekten mit oder durch Gastdozenten von lokalen Unternehmen lernte ich potenziell interessante Arbeitgeber kennen und erhielt Einblicke in die französische Arbeitswelt. Da ich mir sehr gut vorstellen kann, zukünftig in Frankreich zu arbeiten, waren das tolle Gelegenheiten, wichtige Kontakte zu knüpfen.

Neben den regulären Vorlesungen gab es von der Uni ein großes Angebot an Veranstaltungen wie Diskussionsforen, Film-Vorträge oder themenspezifische Ausstellungen. Außerdem wurden von den Studentenvertretungen zahlreiche Freizeitveranstaltungen organisiert. Am meisten nutzte ich das gute und günstige Sportangebot am nahegelegenen Sportcampus, wo zahlreiche Kurse ohne Voranmeldung besucht werden konnten. Hierfür empfiehlt es sich, direkt bei der Ankunft einen Termin beim Universitätsarzt zu machen, da ein Gesundheitsattest von eben diesem benötigt wird, um an den Kursen teilnehmen zu dürfen.

Auch in der Stadt lockte ein unglaublich tolles Angebot. Zahlreiche hübsche Straßen und Gassen voller süßer Cafés, Bars und leckeren Restaurants sowie kleiner Läden luden zum Verweilen ein. Gerne ›





› saß ich auch einfach nur im botanischen Garten, den grünen Parks oder genoss die Sonne auf dem Place de la Comédie, dem Herzen der Stadt. Abends klang einladende Live-Musik aus vielen Bars und bald hatte ich meine Lieblingslokalitäten entdeckt. Die französische Küche begeisterte mich tagtäglich. Neben den günstigen Mensen, in denen Studenten mittags und abends für 3,25 Euro Vorspeise, Hauptgericht und Nachtisch aus einem großen Angebot wählen dürfen, erfreute ich mich an der Vielzahl leckerer Käsesorten, den frischen Meeresfrüchten und Muscheln der mediterranen Region, an Baguette und Pain au Chocolat sowie vielen weiteren Leckereien. Auch das Probieren verschiedenster Weinsorten bereitete große Freude.

Am meisten genoss ich die warmen Temperaturen und die unzähligen sonnigen Tage. Meine falsche Vorstellung, ein Wintersemesters am Meer mit grauen Tagen, Regen und Wind gleichzusetzen, wurde schnell der dortigen Realität angepasst: Blauer Himmel und Sonnenschein jeden Tag, mit Temperaturen, die es bis Mitte November noch erlaubten, im Meer baden zu gehen und bis zu meiner Abfahrt vor Weihnachten lange Strandspaziergänge zu machen. Eins meiner Highlights war es, an freien Tagen mit dem Fahrrad bis ans Meer zu fahren. Es ist ein tolles Gefühl, die Küste so nah zu haben. Die ganze Region ist malerisch schön. Neben langen Sandstränden gibt es nur durch dünne Landstreifen vom Meer getrennt große Seen, die zahlreichen Tieren, wie bspw. großen Schwärmen von Flamingos, Zuflucht bieten und zur Austern- und Muschelzucht genutzt werden. Nachdem

ich entdeckt hatte, dass es nicht nur für Busse, sondern auch für Züge durch die Region Tickets für 1 Euro gab, nutzte ich jede freie Zeit dafür, mir Dörfer, Städte, historische Ausgrabungsstätten oder schöne Flecken Natur anzuschauen. Beeindruckende Bauten und spannende Geschichten erwarteten mich in Carcassonne, Avignon, Nîmes, Béziers und vielen weiteren nahegelegenen Orten. An langen Wochenenden entdeckte ich u.a. das Studentenleben in Toulouse, Europas größte Wanderdüne Dune du Pilat sowie das prächtige Bordeaux. Auch interessante Tage in den unzähligen Museen von Paris, die für unter 25-Jährige größtenteils kostenlos sind, durften natürlich nicht fehlen.

Neben all diesen tollen Eindrücken waren es die Begegnungen mit Menschen, die das Auslandssemester so besonders machten. Von vorangehenden Auslandsaufenthalten und Reisen kannte ich bereits einige Franzosen und freute mich, schnell in einen großen Freundeskreis in Montpellier aufgenommen zu werden sowie andere in ihren Städten oder bei ihren Familien zu besuchen. So lernte ich das Land noch besser kennen. Nicht nur Sprachbarrieren, sondern auch unterschiedliche Gewohnheiten und Traditionen führten oft zu Lachern und spannenden Geschichten. Auch die diverse Mischung von internationalen Studenten an der IAE sowie den anderen Unis in Montpellier machte das Semester sehr facettenreich. Nicht nur bei Gruppenarbeiten für das Studium sah ich mich mit anderen Sicht- und Herangehensweisen konfrontiert und musste mein eigenes Verhalten stets reflektieren. Auch die Freizeit verbrachte ich mit Studenten unterschiedlichster

Kulturen und lernte nicht nur kulinarisch viel dazu.

Einzig negativ zu bewerten ist die viel zu kurze Dauer des Auslandsaufenthalts. Nur drei Monate dauerte mein Semester an der IAE, sodass es, als ich mich gerade richtig eingelebt hatte, schon wieder vorbei war. Doch auch in dieser kurzen Zeit habe ich so viele schöne und interessante Eindrücke und Erinnerungen gesammelt, um noch lange davon zu profitieren. Wer jetzt noch zögert, ins Ausland zu gehen, dem möchte ich ein Zitat von Mark Twain mit auf den Weg geben:

*„Twenty years from now you will be more disappointed by the things that you didn't do than by the ones you did do. So throw off the bowlines. Sail away from the safe harbour. Catch the trade winds in your sails. Explore. Dream. Discover.“*  
(Mark Twain) ‹‹

**Miriam Storz**, Masterstudiengang  
Personalmanagement,  
[miriamstorz@gmx.de](mailto:miriamstorz@gmx.de)



## Sawadee Thailand

» Den eigenen Horizont erweitern – ein Ratschlag, der einen das gesamte Studium über begleitet. Ein naheliegender Weg diesen umzusetzen ist ein Auslandsaufenthalt. Doch schnell steht man hier vor der Frage „wohin?“

Die Backpacker-Erfahrung an der australischen East Coast, ein Praktikum im Silicon Valley, ein Auslandssemester auf Bali oder doch lieber im kühleren Skandinavien? Auf den ersten Blick scheinen die Möglichkeiten grenzenlos. Bei genauerem Hinsehen wird einem jedoch schnell bewusst, dass nur wenige Auslandsabenteuer die Chance bieten, in andere Kulturen einzutauchen und weiterhin die eigenen Ziele zu verfolgen. Da dies für meine Entscheidung ins Ausland zu gehen besonders bedeutend war, waren die südostasiatischen Länder die Region meiner Wahl.

### Leidenschaft Asien

Seit Beginn meines BWL Studiums fesselten mich die wirtschaftlichen Aktivitäten der ASEAN-Länder sowie ihres Nachbarstaats China. Dieses Interesse wurde durch meinen Aufenthalt an der Universität Qingdao im Sommer 2017 nochmals verstärkt und blieb auch während meines anschließenden Praktikums im Augsburger Software-Haus soffico GmbH nicht unbemerkt.

Nach kürzester Zeit wurden mir administrative Aufgaben für unsere Tochterge-



Bangkok – erster Eindruck einer Millionenmetropole

erstellte ich zusammen mit der Geschäftsführung eine ausführliche Aufgabenliste und Ausarbeitung von Zielen für das Team und speziell für meinen Aufgabenbereich, um die unternehmensübergreifende, interkulturelle Kommunikation zu stärken. Obwohl ich Thailand durch vorherige Reisen kannte, war ich gespannt, was mich im dortigen Arbeitsleben erwarten würde.

Nachdem die Visaformalitäten geklärt waren, saß ich Anfang Februar im Flugzeug von München nach Bangkok.



sellschaft in Bangkok übertragen. So kam ich immer häufiger in Kontakt mit dem dortigen Team, das aus fünf Softwareentwicklern und -consultants bestand. Die Leidenschaft für asiatische Kulturen und damit verbundenes Engagement für das dortige Team eröffneten mir nach wenigen Monaten Praktikumszeit die Möglichkeit, meine thailändischen Kollegen über die Semesterferien in Bangkok zu besuchen, um die dortige Arbeit und die thailändische Mentalität kennenzulernen sowie unterschiedliche administrative Tätigkeiten, die von Deutschland aus nicht gemacht werden können, zu erledigen. Hierfür

Das dortige Office lag mitten im zentralen Stadtteil Sukhumvit, wo sich glücklicherweise auch mein Hotel befand. Mit einer enormen Fläche von knapp 2000 km<sup>2</sup> Stadtgebiet kann es ansonsten durchaus vorkommen, dass der Weg in die Arbeit länger dauert als die Arbeit selbst.

Direkt nach Ankunft wurde ich bereits nach freundlich-thailändischer Art im Büro willkommen geheißen. Sofort wurde ich mit sämtlichen wichtigen Informationen über das Leben und Überleben in Bangkok ausgestattet, die ich zuvor bereits im Reiseführer nachgeschlagen hatte – keine Früchte vom Straßenrand kaufen, Linksverkehr beachten, ungekühlte Speisen nicht essen, Metro statt Motorroller fahren und vieles mehr.

Trotz der vielen Warnhinweise meiner besorgten thailändischen Kollegen war ich vom ersten Tag an begeistert von den Möglichkeiten, die einem die >



Eindrücke vom modernen Bangkok



Das Muss für Touristen – der Große Palast, früher die Residenz der Könige

> thailändische Metropole bietet: diverse kulturelle Angebote, unzählige Street-Food-Märkte und Ladenöffnungszeiten bis mindestens 22 Uhr. Allein der Temperaturunterschied von 50° C war anfangs ein kleiner Schock, an den ich mich jedoch gerne und schnell gewöhnt habe.

### Asiatischer Arbeitsalltag

Mein erster Arbeitstag bei der soffico (Thailand) Limited bestand darin, mich bei den noch unbekanntenen Kollegen und Verwaltungsagenturen vorzustellen, meine Ziele für die kommenden Wochen zu präsentieren und anschließend mit den zuständigen Organisationen, die uns beim Markteintritt in Asien behilflich sind, wie die thai-deutsche Auslandshandelskammer (GTCC), in Kontakt zu treten.

Bereits in der ersten Woche führte ich mit allen Teammitgliedern individuelle Gespräche über den Arbeitsalltag und die bisherige Erfahrung mit der Zusammenarbeit mit unseren deutschen Entwicklern, um somit erste Ansatzpunkte für eine Verbesserung der standortübergreifenden Kommunikation zu finden. Immer wieder kamen hier vor allem die Aspekte Sprachbarriere und generelle Verhaltensunsicherheit auf.

Unterschiede im Arbeitsalltag konnte ich schon von Beginn an daran erkennen, wie unglaublich wichtig meinem Team das alltägliche und vor allem gemeinsame Mittagessen ist. Auch die Arbeitszeiten in Thailand wichen stark von denen in Deutschland ab. Hier war Arbeitsbeginn um 9.30 Uhr, wofür ein Hauptgrund die langen Arbeitswege sind.

In der darauffolgenden Woche besichtigte ich neue Büroräumlichkeiten im Ge-

schäftsviertel Sathon, da sich auf lange Sicht das Team, das gerade aus fünf Personen bestand, vergrößern sollte. Die Entscheidung zur Anmietung und Einrichtung des Büros wurde anschließend im Team diskutiert und gemeinsam ausgearbeitet. Neben einer guten Metroanbindung und moderner Büroausstattung hatten auch hier die Lunchmöglichkeiten für das thailändische Team hohe Priorität.

Auch die Suche nach passenden neuen Mitarbeitenden gehörte zu meinem Aufgabengebiet. Hierbei musste ich schnell erkennen, dass es auch in Bangkok eine Herausforderung ist, Software- bzw. Anwendungsentwickler zu finden. Um unsere Chancen zu steigern, nutzte ich bereits bestehende Kontakte zur King Mongkut's University of Technology, die vor allem im Bereich Technik und IT zu den führenden Universitäten Bangkoks gehört. Schon zwei Monate später konnte sich mein Team über zwei neue, engagierte Praktikanten freuen.

### Mit Visitenkarte zum Erfolg

Wie ich bereits durch meinen Chinaaufenthalt erfahren durfte, ist hier in Asien das „Guanxi“, also die persönlichen Kontakte und das Netzwerken der Weg zum Erfolg. Meine Abende verbrachte ich daher fast täglich auf Networking Events, Stammtischen oder Expat-Treffen, um Gleichgesinnte zu treffen und mehr über das Geschäftsleben in Thailand herauszufinden. Schnell wurde mir bei diesen Veranstaltungen klar, dass ich nicht allein bin mit meiner Leidenschaft für Asien und der Vision, interkulturelle Geschäftsbeziehungen voranzubringen. Ich führte nächstelange Gespräche über thailändische

Unternehmenskultur sowie den generellen Alltag in Bangkok und bekam von allen Seiten, meist in Form einer Visitenkarte, Unterstützung angeboten. Diese Visitenkarten scheinen in Asien von großer Bedeutung zu sein. Da man hiervon jeden Abend unzählige bekommt, sollte man sich schon zuvor mit asiatischem Knigge auseinandersetzen, um dem Gegenüber freundlich entgegenzutreten. Jedoch konnte ich beobachten, dass sich, trotz strenger asiatischer Traditionen, das multikulturelle, tolerante Nebeneinander, das man tagtäglich auf Bangkoks Straßen erleben kann, auch immer mehr in der Geschäftswelt durchsetzt.

Durch den Kontakt zur GTCC hatte ich Mitte Februar die Möglichkeit, an einem Unternehmensbesuch bei Lufthansa in Bangkok teilzunehmen. Hier wurden uns das dortige Werk sowie die Großküche und Distributionshallen präsentiert. Diese Veranstaltung ermöglichte mir einen spannenden Einblick in die Produktionsprozesse eines in Thailand ansässigen deutschen Großunternehmens. Zudem hatte ich die Chance, in Kontakt mit vielen freundlichen und aufgeschlossenen Menschen zu kommen, die wie ich für deutsche Unternehmen in Thailand tätig sind.

### Zukunft Thailand

Nach einigen erfolgreichen Arbeitswochen erwartete mich zum Sommersemester wieder das Leben in Deutschland. Für mich stellten die Wochen in Thailand sowohl für die berufliche als auch für die persönliche Weiterentwicklung eine wertvolle Erfahrung dar. Die positive, enge Zusammenarbeit mit den thailändischen sowie den deutschen Kollegen und der starke Rückhalt durch die Geschäftsführung trugen jeden Tag dazu bei, dass ich das Arbeitsleben in Bangkok mit viel Freude und Motivation erleben durfte. Das thailändische Team und die dortige Arbeit sind mir über die Zeit hinweg sehr ans Herz gewachsen, was auch in Deutschland nicht unbemerkt blieb. Deshalb habe ich die Chance bekommen, weiterhin die interne sowie externe Kommunikation mitzugestalten und zu optimieren, um somit zur positiven Geschäftsentwicklung der soffico GmbH im asiatischen Raum beizutragen. <<

*Rica Holzmann, Studiengang Betriebswirtschaft*

## Zukunft Personal Nord

Die Messe war sehr interessant. Es gab zahlreiche spannende Vorträge und durch die geringe Flächengröße war es gut machbar, alle Vorträge, die ich mir vorher herausgesucht hatte, zu hören. Ebenso war es einfach, mit den Ausstellern ins Gespräch zu kommen (evtl. da der Besucherandrang übersichtlich war). So konnte ich viele Erkenntnisse für die aktuelle Projekt-Seminararbeit bei Frau Eckstaller sowie für meine Masterarbeit mitnehmen. Jedoch war die Atmosphäre bei weitem nicht so inspirierend und pulsierend wie bei der Messe in Köln. Es gab nur



eine kleine Messehalle und dementsprechend wenig Aussteller und zudem leider relativ wenig Besucher. In Hamburg kam es zwar zu intensiverem Austausch mit einigen Ausstellern, jedoch konnte ich aus Köln mehr mitnehmen, da die Vielfalt deutlich höher war. Trotzdem hat es sich für mich gelohnt und auch die informellen Gespräche beim HR#Feierwerk, der „After-Show-Party“, waren bereichernd. Für zukünftige Messebesuche würde ich jedoch Köln vorziehen.

*Miriam Storz, Masterstudiengang Personalmanagement*

## Ehrenamtskongress in Nürnberg

Am 6. und 7. Juli fand an der TH Nürnberg der inzwischen vierte bayerische Ehrenamtskongress statt. Verantwortet wird er von der Hochschulkooperation Ehrenamt, die auch einen Zertifikatskurs zur Personalentwicklung im Ehrenamt anbietet (s. [www.hochschul-kooperation-ehrenamt.de](http://www.hochschul-kooperation-ehrenamt.de)), und dem Bayerischen Staatsministerium für Soziales, Familie und Arbeit.



en machen die Gelenke unbeweglicher und Bewegungen beschwerlicher. Zusätzliche Körpergewichte zeigen Auswirkungen von Übergewicht oder verdeutlichen chronische Rückenprobleme und Bewegungsschmerzen.

Der Kongress war voll ausgebucht, was das hohe Interesse am Thema eindrücklich zeigt. Schätzungsweise rund 30 Millionen Deutsche sind ehrenamtlich aktiv.

Auch altersbedingte Augenerkrankungen (z.B. grauer Star, Netzhautablösung), Tinnitus oder Parkinson können simuliert und damit erlebbar gemacht werden. Eine wichtige Erfahrung für Pflegepersonen ebenso wie für Angehörige – in diesem Anzug macht man definitiv keine großen Sprünge mehr.

Organisiert wurde der Kongress wieder von Prof. Dr. Doris Rosenkranz, TH Nürnberg und Sprecherin der Hochschulkooperation Ehrenamt.

Vom 16.-20.10.2018 gibt es einen besonderen Höhepunkt: Die nächste Weltfreiwilligen Konferenz findet in Augsburg im Kongress am Park statt. Ehrenamtliche, Organisationen und Verbände der ganzen Welt, die im freiwilligen Engagement tätig sind, haben die Möglichkeit, sich in Augsburg auszutauschen und viele Anregungen zu erhalten. Infos und Anmeldung unter <https://www.iave.org/wvc2018/de/>.

Prof. Dr. Regnet leitete zwei Workshops zum Thema „Frauen in Führungsfunktionen im Ehrenamt – wie gewinnen und halten?“

*Prof. Dr. Erika Regnet*

Um Alterseffekte erfahrbar zu machen, konnte man den Altersanzug Gert ausprobieren. Gewichtsmanschetten an Hals und Kni-

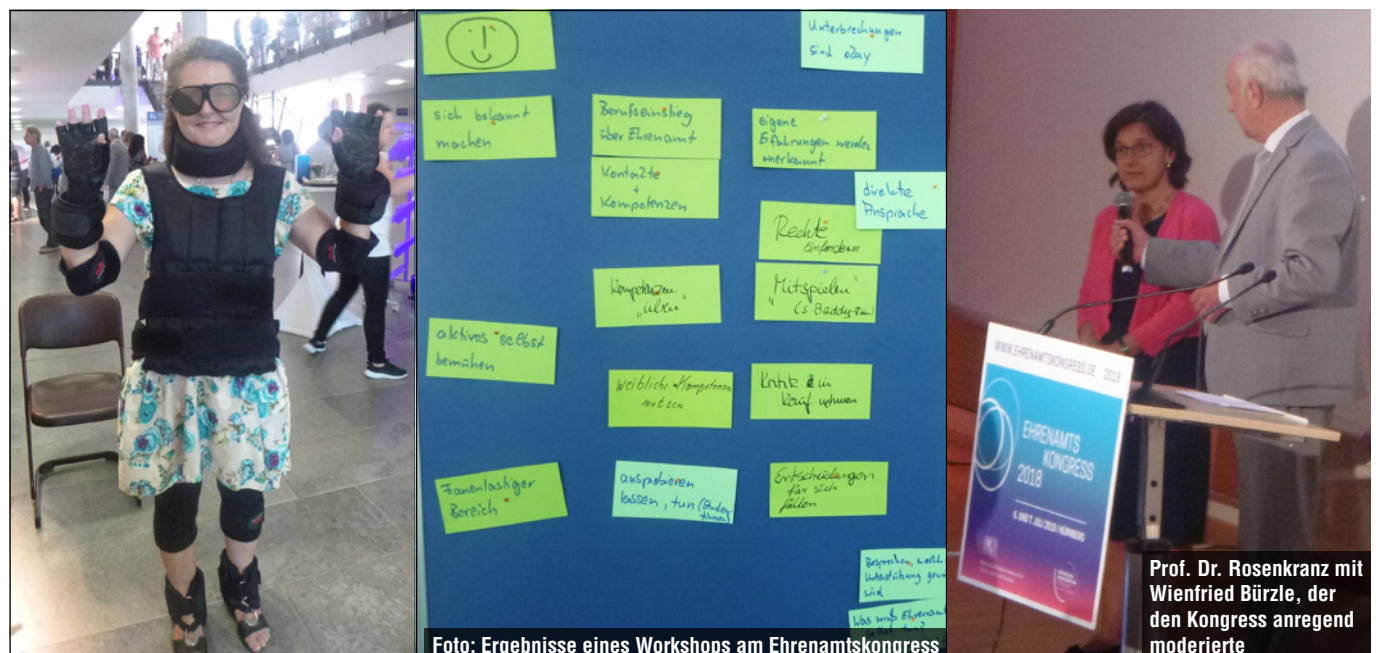


Foto: Ergebnisse eines Workshops am Ehrenamtskongress

Prof. Dr. Rosenkranz mit Wienfried Bürzle, der den Kongress anregend moderierte

## Gefragte Persönlichkeiten lernen ein Leben lang – berufsbegleitendes Lernen und Weiterbildungsangebote

### Firmenseminare

Die Fakultät Wirtschaft der Hochschule Augsburg bietet zum berufsbegleitenden Lernen nach dem Studienabschluss mehrere Möglichkeiten:

**Seminare, die am TCW**, unserem Hochschul-An-Institut am Standort Nördlingen, durchgeführt werden, die nächsten Kurse sind:

- **Projektmanagement mit MS-Project** mit Prof. Dr. Espe (24.-26.09.2018)
- **Workshop Fachkräftesicherung: Absolventen und Professionals gewinnen** – Prof. Dr. Erika Regnet (9.10.2018, 1/2 Tag)
- **Auswahl von Mitarbeitern richtig gestalten** (10.10.2018), ebenfalls geleitet von Prof. Dr. Regnet
- **Erfolgreiche Mitarbeiterführung – für Führungskräfte, Nachwuchskräfte und Projektleiter** mit Prof. Dr. Lebrecht (18./19.10.2018)
- **Werkvertrag, Befristung, Leiharbeit** – Ein Rechtsseminar mit RA A. Holnaicher (24.10.2018)
- **Arbeitsrecht für Vorgesetzte** – geleitet von RA A. Holnaicher (8./9.11.2018)
- **Workshop Fachkräftesicherung: Halten und Binden von Professionals**, geleitet von Prof. Dr. Regnet (14.11.2018, 1/2 Tag)

Detaillierte Informationen zu den Kursen finden Sie unter <http://tcw-donau-ries.de/weiterbildung/seminareschulungen/>. Alle diese Seminare werden in Nördlingen durchgeführt.

Nähere Informationen und Buchung: TCW, Weiterbildungszentrum Donau-Ries, Ansprechpartnerin Frau Manuela Jenewein. Tel.: 09081 8055-100.

Eine Durchführung als Inhouse-Firmenseminar, das auf Ihren speziellen Bedarf hin ausgerichtet wird ist möglich. Ebenso eine Durchführung in englischer Sprache. Bitte sprechen Sie uns für ein genaues Angebot an.

**Hochschul-Zertifikatskurs Produktmanagement**

Start: Oktober 2018

Laufzeit: Oktober 2018 bis Juli 2019  
Module auch einzeln buchbar!

- Grundlagenkompetenz „Produktmanagement“
- Instrumentalkompetenz für Absatz- und Unternehmensentwicklung
- Technologie- und Innovationskompetenz
- Rhetorische Kompetenz, rhetorische Schreibfertigkeiten
- Quantitative Kompetenz
- Projektmanagementkompetenz
- Personelle Kompetenz
- Konzeptionskompetenz für das Produktlebenszyklus-Management

Abschlusszertifikat der Hochschule Augsburg

Technologie Centrum Westbayern GmbH  
Emil Eigen-Str. 1  
89721 Nördlingen  
Weiterbildungszentrum Donau-Ries  
Tel.: 09081 8055-100  
Telefax: 09081 8055-151  
[info@tcw-donau-ries.de](mailto:info@tcw-donau-ries.de)  
[www.tcw-donau-ries.de](http://www.tcw-donau-ries.de)  
1. Auflage 2018  
Änderungen vorbehalten  
Titelbild © Yuri Arcurs - Fotolia.com

### Zertifikatskurs Produktmanagement

Am 25./26. Oktober 2018 startet der nächste **Zertifikatskurs Produktmanagement** mit dem ersten Kurs „**Grundlagenkompetenz Produktmanagement**“ unter Leitung von Prof. Dr. Klaus Kellner.

**Zielgruppe:** Angesprochen sind Fach- und Führungskräfte aus den Bereichen Vertrieb, Marketing und Produktmanagement sowie Projekt- und Bereichsleiter für Forschung und Entwicklung.

**Der Zertifikatskurs Produktmanagement besteht aus 8 Modulen à 2 Seminartagen, gesamt also 16 Seminartagen, und erstreckt sich über ein Jahr.** Eine Buchung einzelner Module ist auf Nachfrage partiell möglich.

Der zweite Kurs „**Instrumentalkompetenz für Absatz und Unternehmenskommunikation**“ folgt am 19./20.11.2018 unter der Leitung von Prof. Dr. Uhl.

Die weiteren Kurse finden von Januar bis Juli 2019 statt.

Detaillierte Informationen finden Sie unter <http://tcw-donau-ries.de/weiterbildung/zertifikatskurse/>

### Zertifikatskurs Controlling

Für den Starttermin April 2019 ist der nächste **Zertifikatskurs Controlling** geplant.

Dieser Zertifikatskurs umfasst 13 Seminartage.

**Zielgruppe:** Nachwuchs- und Führungskräfte aus allen Unternehmensbereichen, die aufgrund ihrer gestiegenen Verantwortung im Unternehmen ihr Know-how im Bereich Controlling und Unternehmenssteuerung vertiefen oder auffrischen wollen.

Angesprochen sind:

- Führungskräfte, die sich ein Verständnis für Controlling erarbeiten wollen,
- kaufmännische Fachkräfte, die ihr Wissen im Bereich Controlling vertiefen möchten,
- Produktmanager mit Planungs- und Kostenverantwortung.

**Informationsveranstaltungen zu unseren Zertifikatskursen**, insbesondere zum Zertifikatskurs Produktmanagement finden am 23.7. und am 25.9.2018 jeweils um 17.00 Uhr in Nördlingen statt. Anmeldung erbeten bei [anmeldung@tcw-donau-ries.de](mailto:anmeldung@tcw-donau-ries.de).

**Ansprechpartner in Augsburg** für weitere Informationen:

- Prof. Dr. Erika Regnet, Weiterbildungskoordinatorin Fakultät Wirtschaft
- Nadine Vila  
Tel.: 0821 5586-2921/2917  
Mail: [Weiterbildung.Wirtschaft@hs-augsburg.de](mailto:Weiterbildung.Wirtschaft@hs-augsburg.de)  
Infos: [hier](#)





## Feierliche Zeugnisverleihung Quelle und Fotos: Prof. Dr. Erika Regnet

Am Freitag, den 4. Mai 2018, kamen rund 200 AbsolventInnen der verschiedenen Bachelor- und Masterstudiengänge zusammen mit ihren Eltern, Großeltern, Geschwistern, Partnern in den Kongress am Park in Augsburg. Höhepunkte waren die feierliche Zeugnisübergabe und das große gemeinsame Abschlussfoto. Angehörige und ProfessorInnen freuten sich mit den erfolgreichen AbsolventInnen.



◀ Prof. Dr. Thorsten Feix, Christina Hager, Elisabeth Frankenberger, Präsident Prof. Dr. Gordon Rohrmaier nach der Zeugnisübergabe



Christina Hager & Elisabeth Frankenberger, erfolgreiche Absolventinnen des Masterstudiengangs Personalmanagement ▶

## Agilität im Seminarraum

Zum ersten Mal fand im Sommersemester das Seminar „Agile Methoden“ unter der Leitung von Wolfram von Bremen und Prof. Dr. Sarah Hatfield statt. Natürlich weckt ein solches Thema auch Erwartungen an das Arbeiten innerhalb des Seminars. Daher wurde neben der Vermittlung der Grundlagen besonders Zeit dafür eingeräumt, agile Methoden wie Sprint-Simulationen, Time Boxing und Design Thinking Übungen am eigenen Leib zu erleben. Im letzten der vier Termine, am 27 Juni, war Susanne Köpf, agile Coach der KUKA AG als Gastreferentin zu Besuch. In persönlichen, praxisnahen Erzählungen bekamen die Studierenden einen Einblick in das Tätigkeitsfeld einer Person, die vorrangig damit betraut ist, ein agiles Mindset in der Firma zu fördern.

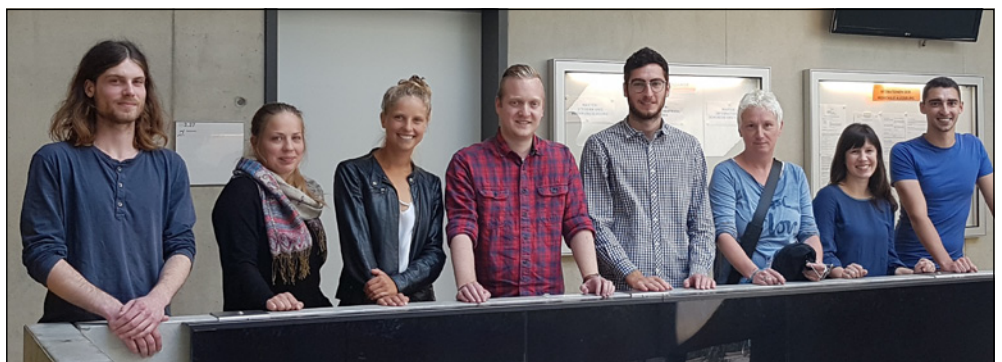
Zufälligerweise hatten zwei Studierende an diesem Tag ein Referat über agile Anti-Pattern Effekte vorgetragen. Dies sind Effekte, die entstehen, wenn zu einseitig auf einzelne agile Prinzipien fokussiert wird und andere Aspekte damit vernachlässigt werden. Dies geschieht beispielsweise wenn Agilität mit Spontaneität gleichgesetzt wird und spontan einzelne Teammitglieder von Projekten abgezogen werden („man ist ja schließlich agil“), was zu einem Produktivitätsverlust führt und damit den eigentlichen Zielen agiler Arbeitsweisen zuwider läuft. Auch der Glaube, dass Teams sich selbst agil organisieren sollten, ist ein verbreitetes Missverständnis. Denn eigentlich funktionieren Teams vor allem dann gut, wenn sie klare Regeln und Rollen aufgestellt haben und nach diesen handeln.

Diese und andere Effekte nahmen die Studierenden zum Anlass,

Frau Köpf zu den Gegebenheiten bei KUKA zu befragen und herauszufinden, wie mit eventuell auftretenden Schwierigkeiten in der Umsetzung einer agilen Unternehmenskultur umgegangen werden kann. Deutlich wurde vor allem, dass die Arbeit mit agilen Arbeitsweisen ein fortwährender Prozess ist, der kontinuierlicher Erinnerung und Feinjustierung bedarf, um zu den gewünschten Ergebnissen zu führen. Frau Köpf gab weitere Einblicke dazu, wie sie in Führungskräfte trainings hieran immer weiter feilt und motiviert.

Zum Abschluss des Besuchs sahen wir uns einen Clip der Firmen Siemens, Bosch und Daimler an, die kürzlich mit einer neuen, agilen Methode experimentiert haben: Working out loud. Hierfür würde sich glatt ein ganzes Semester für ein entsprechendes Seminar anbieten – denn diese Methode wird für jeweils eine Stunde plus eigene, weitere Bearbeitung, über 12 Wochen angewendet. Auch bei KUKA könnte diese Methode eine denkbare Variante für kleine, cross-funktionale Teams sein. Wir dürfen gespannt bleiben.

Prof. Dr. Sarah Hatfield



**XING** 

## Ehemaligentreffen

Unsere XING-Ehemaligengruppe „**Ehemalige und Freunde des Personalmanagements an der Hochschule Augsburg**“ hat inzwischen 106 Mitglieder.

Am 16. Mai 2018 gab es wieder einen Personalerstammtisch und vorher, organisiert durch Frau Hintersberger, einen Vortrag am Klinikum Augsburg. Frau Dr. Linné, Bereichsleiterin Aufbau Universitätsklinikum, erläuterte uns die Planungen, den Stand und die aktuellen Entwicklungen bei der Umgestaltung des Klinikums zur Universitätsklinik. Es war hochinteressant, aus erster Hand Informationen zu diesem Augsburger Leuchtturm und Jahrhundertprojekt zu erhalten. Personal, Aufbau von Forschung und Lehre mit Startziel 2019, geplanter Modellstudiengang, Finanzen, Baumaßnahmen, Patientenbedürfnisse – all dies ist zu koordinieren und auszubalancieren und das im laufenden Betrieb. Vielen Dank für diesen hochinformativen Einblick an Frau Dr. Linné!

Neben dem fachlichen Change- und Organisationsthema war der Besuch des neuen Hubschrauberlandeplatzes auf dem Dach des Klinikums in 57 Meter Höhe für alle ein besonderes Highlight. Leider verhinderte der strömende Regen die Bergsicht, doch auch der Blick auf die Bauprojekte und die Umgebung war beeindruckend. Herr Bachmann erklärte uns die Einsatzhäufigkeit wie -schnelligkeit des hier stationierten ADAC-Hubschraubers und die Funktionsweise der Luftnotrettung.



Hubschrauberlandeplatz des Klinikums mit Fernsicht

Nach getaner Arbeit versammelten wir uns noch beim Italiener, sodass auch der informelle Austausch nicht zu kurz kam.

Vielen Dank an Frau Hintersberger für die tolle Organisation. Vielleicht entsteht so ja auch eine Reihe mit Erfahrungsaustausch und Besuch an den Wirkungsstätten unserer AbsolventInnen?

### Für unsere Studierenden und Ehemaligen:

Wenn Sie sich unserer XING-Gruppe „**Ehemalige und Freunde des Personalmanagements der Hochschule Augsburg**“ anschließen wollen, schreiben Sie mir bitte über XING eine Vernetzungsanfrage, dann lade ich Sie gerne in die Gruppe ein.

Prof. Dr. *Erika Regnet*

**AIESEC** 

**Vortragsreihe *ERFOLGSWEGE* – von Frauen für Frauen** Prof. Dr. Erika Regnet

Das Frauenbüro der Hochschule organisiert mehrfach im Jahr Vortrags- und Diskussionsrunden mit interessanten, vorbildlichen Frauen. Ziel ist ein Netzwerk gefragter Frauen.

Am 10. April 2018 war Frau Dr. Mahbuba Maqsoodi zu Gast, die in ihrem Buch „Der Tropfen weiß nichts vom Meer“ ihren weiten regionalen wie persönlichen Weg beschrieben hat – von Afghanistan über russische Kunstakademie hin zu Asyl, Arbeit und Selbständigkeit als Künstlerin in Deutschland. Frau Dr. Maqsoodi beeindruckte mit ihrem positiven Denken und ihrer Energie. An ihrem Lebensweg machte sie ihre Werte und Grundsätze deutlich: „Arbeiten und nie aufgeben“ – auch wenn die Umstände noch so schwierig sind und es Rückschläge gibt. Allerdings gilt es auch, sich selbst mit seinen Zielen und Fähigkeiten zu erkennen und „die eigenen Grenzen zu schätzen“, denn „zwei Wassermelonen

in einer Hand“ sind eben nicht möglich, dazu braucht es mehr Hände und Unterstützung.

Nächster Termin der Reihe ***ERFOLGSWEGE*** am **6.11.2018 um 18 Uhr** im Raum J1.19:

Diesen Abend wird Frau **Christa Weigl-Schneider** gestalten. Sie ist Rechtsanwältin, Frauenrechtlerin, vielfach ehrenamtlich engagiert, u.a. als Verbandsratsvorsitzende „Der Paritätische in Bayern“ und Sprecherin des Aktionsbündnisses „Parité in den Parlamenten“.

Die Teilnahme an den Veranstaltungen ist kostenfrei. Und steht selbstverständlich auch männlichen Studierenden offen. Eine Anmeldung ist erbeten unter [frauen@hs-augsburg.de](mailto:frauen@hs-augsburg.de)



Mahbuba Maqsoodi: „Wie heißt deine Angst?“, gemalt auf Antikglas



Mahbuba Maqsoodi: „Was werden wir tun?“, gemalt auf Antikglas

## Deutscher Personalwirtschaftspreis 2018

Auch in diesem Jahr werden wieder innovative und zukunftsweisende Personalprojekte ausgezeichnet. Rund 60 Bewerbungen sind eingegangen für die 6 Kategorien:

- Ausbildung
- Recruiting
- Talent Management
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- HR Organisation
- Leadership

Prof. Regnet ist – wie in den Vorjahren – wieder Mitglied der Fachjury. Diese ermittelt pro Kategorie das Siegerkonzept. In der Finalrunde **am 10. September 2018 in Köln** wird der Gesamtsieger des deutschen Personalwirtschaftspreises aus allen sechs Kategorien vom Fachpublikum live vor Ort gewählt.



## Fachdidaktischer Arbeitskreis Personal in Kempten

14 Kolleginnen und Kollegen aus sieben verschiedenen bayerischen Hochschulen folgten der Einladung nach Kempten zum sog. FDAK des DIZ Bayern. Inhaltlicher Schwerpunkt war diesmal E-Learning, so erläuterte Herr von Stetten von der Virtuellen Hochschule Bayern die Kooperations- und Einsatzmöglichkeiten,

am Abend konnten wir an der Eröffnung des Instituts für digitale Lehrformen an der Hochschule Kempten teilnehmen.

Den nächsten Termin werden dankenswerterweise die Regensburger KollegInnen am 20. und 21. Mai 2019 ausrichten. Nähere Informationen über [diz-bayern.de](http://diz-bayern.de)



Organisiert wurde die Veranstaltung von den Professorinnen Winkler (Kempten) und Regnet (Augsburg).



Die HR Professorinnen und Professoren aus verschiedenen bayerischen Hochschulen

## Performance an einem Freitagvormittag

Welche variablen Vergütungsmodelle gibt es, wie werden diese im Geflecht von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen eingeführt und welche davon schaffen es tatsächlich, eine Leistungssteigerung herbeizuführen? Der Vormittag des 22. Juni warf viele Fragen auf, und das hatte vor allem damit zu tun, dass Herr Mader in der Personalmanagement-Vertiefung Performance Management als Gastreferent diesen Vormittag gestaltete. Herr Mader, aktuell Senior Referent Compensation & Benefits bei der ADAC Gesamtgruppe, referierte über die vielfältigen Erfahrungen seiner Berufskarriere. Als Maschinenbauer ein Exot im Personalbereich, hat er viele Stationen in der Automobilbranche durchlaufen: Von der ERA-Einführung für über 15.000 Mitarbeiter über den Aufbau eines Employer Brandings bis hin zur Etablierung firmenweiter Vergütungssysteme.

Die Erfahrungsberichte behandelten unter anderem die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten und Gewerkschaften und beleuchteten Hintergründe, die durch reine Theorie nicht vermittelbar sind. Im Rahmen der rechtlichen Grundlagen wurde den Studierenden deutlich, in welchem komplexen Umfeld sie sich später bewegen werden, wenn sie den Beruf des Personalers anstreben. Bei der bloßen Benennung der Zahl 70.000 – die Anzahl der in Deutschland existierenden Tarifverträge (inklusive Haustarifverträge) – wurde die Weite des Feldes der Vergütung vor Augen geführt. Und dann gibt es ja noch den außertariflichen Bereich...

Ob individuelle Leistungszulagen oder kollektive Erfolgsbeteiligung künftig richtungsweisend sein werden (eher Letzteres) und wie sich die Anforderungen an Leistung und Zielorientierung über die Jahre gewandelt haben, gab den Studierenden einen interessanten Einblick über Vergangenheit und Zukunft der Personalarbeit im Performance Bereich. Klar ist eines: Nur wenn Führungskräfte und HRler ein vertrauensvolles Verhältnis miteinander haben, können entwickelte Systeme auch tatsächlich funktionieren. Denn wenn es hart auf hart kommt bei Minderleistung, Abmahnung, Kündigung, dann müssen die Vorgehensweisen sitzen und im Sinne aller Beteiligten transparent sein.

Auch die Studierenden setzten in der Diskussion Schwerpunkte. Wie sieht es mit der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmern aus? Sollte der Krankheitsstand von Mitarbeitern schon bei der Personalplanung berücksichtigt werden? Und welche Rolle haben die Führungskräfte in der Erhaltung der Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter? Für die Diskussion dieser Fragen nahmen wir uns viel Zeit. Und auch hier sehen wir wieder einmal, dass Personaldiskurse auch Komponenten betrieblicher



Realitäten (wie Kostendruck) und ethische Diskussionen (wie ist „richtig“?) bedeuten.

Am Ende ist Performance Management ein ewiger Balanceakt: Wie honoriert man, ohne ein Besitzstandsdenken zu erzeugen? Welche Abstände der Beurteilung sind sinnvoll? Nur einmal im Jahr Feedback geben sicherlich nicht... Welche Mischung aus quantitativen und qualitativen Indikatoren ist zielführend? Eine endgültige Balance wird es nicht geben und daher werden auch die Verhandlungen und Diskussionen über Vergütungsmodelle immer weiter gehen. Wie man aber am Beispiel von Herrn Mader sehen konnte: Die Aufgaben eines Personalers können in diesem Bereich durchaus sportlich genommen werden und viel Abwechslung bedeuten. Und auch an einem Freitag kann durchaus erkenntnissteigernd gearbeitet werden.

*Prof. Dr. Sarah Hatfield, Fakultät für Wirtschaft, Hochschule Augsburg*

## Geballte Frauenpower



Am 25.6.2018 kamen sechs Frauen im Rahmen ihrer mehrtägigen Power-Frauen-Reise auch an die Hochschule Augsburg. Anhand des Vortrags „Als Kollegin geschätzt, als Führungskraft verzichtbar“ von Prof. Erika Regnet wurden zunächst Hemmnisse für Frauen in Unternehmen und Gesellschaft besprochen. In der anschließenden intensiven Diskussion wurden effektive wie weniger effektive Ansatzmöglichkeiten in Unternehmen wie von karriereorientierten Frauen selbst herausgearbeitet. Als besonders wirksame Maßnahmen wurden gesetzliche Vorgaben, anonymisierte Bewerbung, Einsatz des logib-Verfahrens bzw. des Monitor Entgelttransparenz (s. [www.monitor-entgelttransparenz.de](http://www.monitor-entgelttransparenz.de)), Quoten sowie verbindliche Zielvereinbarungen mit Anreizen und Sanktionen bewertet.

Prof. Dr. Alexandra Coenenberg, Frauenbeauftragte der Fakultät Wirtschaft und stellv. Frauenbeauftragte der Hochschule, ergänzte die Sicht der Hochschule Augsburg als Arbeitgeber und die Maßnahmen und Fortschritte zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeiterinnen.

Wir freuen uns sehr, dass die Hochschule Augsburg eine Station war neben Fujitsu Technology Solutions (Gespräch mit Vera Schneevoigt, Senior Vice President und gerade gekürt als eine der „25 Frauen, die unsere Wirtschaft revolutionieren“), Erzbistum München (Gespräch mit der Gleichstellungsbeauftragten Katharina Dötsch) und dem Bayerischen Landtag (Gespräch mit Dr. Simone Strohmayr, SPD).

Prof. Dr. **Erika Regnet**

### Und noch was Positives:

*„Je toleranter die Menschen,  
desto glücklicher sind sie“*

Ergebnis des Deutsche Post-Glücksatlas 2016

*„Gutes tun tut tatsächlich gut“*

Jeweils 73 % derer, die sich ehrenamtlich oder ökologisch engagieren, empfinden ihre Tätigkeit als Bereicherung für ihr eigenes Leben – beim Thema Geld- und Sachspenden sind es immerhin noch 41 %.

Menschen, die sich sozial oder ökologisch engagieren, sind nachweislich zufriedener mit ihrem Leben. So geben 39 % der hochengagierten Deutschen an, sie wären in hohem Maße mit ihrem Leben zufrieden (Wert 9 oder 10 auf der Glücksskala von 0 bis 10). Bei der Gruppe der Nichtengagierten sind es dagegen nur 28 %,

Deutsche Post-Glücksatlas 2017, <http://www.gluecksatlas.de/>

## Augsburger Personalertag

Der Augsburger Personalertag ist inzwischen eine bewährte Plattform, um neue Entwicklungen zu diskutieren und sich mit HR-Praktikern aus der Region zu vernetzen. Der inzwischen 16. Personalertag **am 25.7.2018 thematisiert „Personalentwicklung und Talent Management“**.

Wir beschäftigten uns mit neuen Formen des Lernens – Vorträge „Die Zukunft des Lernens im Zeitalter der Digitalisierung“ von Prof. Dr. Katrin Winkler, HS Kempten, und „Lern-Nuggets als Bestandteil der Digitalisierung der Bildung“ von Karsten Mehrtens, München, und Dr. Werner Kohn, Geschäftsführer VIWIS GmbH.

Im Anschluss wurde am Beispiel der BSH Hausgeräte GmbH ein systematischer Prozess zum Talent Management vorgestellt, hier geht es um das Entdecken, Fördern und Binden von Potentialträgern, Referenten waren Christian Stelzmüller, Leitung PE und Training am Standort Dillingen, BSH Hausgeräte GmbH,

und Kathrina Wink, Studentin an der Hochschule Augsburg im Vertiefungsmodul Personalmanagement.

Die Alterung der Gesellschaft macht auch vor den Werkstoren nicht halt, Fach- und Führungskräfte haben konkrete Erwartungen und Vorstellungen für ihre weitere Berufstätigkeit. Zum Abschluss erläuterte Prof. Dr. Erika Regnet deshalb erste zentrale Ergebnisse der Studie „Best Agers“, die sie zusammen mit borisgloger consulting im Sommersemester durchgeführt hat.

**Die Teilnahme an den Augsburger Personalertagen ist nur auf Einladung möglich. Bitte schreiben Sie uns bei Interesse unter [Weiterbildung.Wirtschaft@hs-augsburg.de](mailto:Weiterbildung.Wirtschaft@hs-augsburg.de).**

Der 17. Personalertag ist für den 5. Februar 2019 geplant zum Thema „Personalmarketing als Chance zur Fachkräftesicherung“. Wir werden dafür national wie international neue wie bewährte Strategien und Maßnahmen erheben, Ihnen vorstellen und mit Ihnen diskutieren.



## Master Personalmanagement

In diesem Jahr hatten wir erstmalig einen deutlichen Bewerbungsrückgang zu verzeichnen. Da dies aber einem allgemeinen Hochschultrend entspricht, sind wir innerhalb der Hochschule mit 150 Bewerbungen immer noch auf Platz 2 der meistbegehrten Masterstudiengänge, lediglich der Master International Business and Finance liegt vor uns. Ob der Rückgang der Bewerberzahlen in den verschiedenen Studiengängen bereits eine Abkehr von immer mehr Akademisierung hin zu wieder stärkerer Berufsausbildung verspricht? Oder lediglich eine Konsequenz von mehr Studienangeboten an anderen Hochschulen darstellt? Oder Folge der aktuell sehr guten Arbeitsmarktchancen für Berufseinsteiger ist? Noch können wir diese Frage nicht beantworten.

Für unseren Masterstudiengang heißt es, dass wir rund 60 persönliche Gespräche mit den Nachwuchspersonalern führen werden, in denen es neben einer Eignungsfeststellung vor allem um die Abklärung der wechselseitigen Erwartungen geht. Denn wir wollen ja gute und zufriedene Studierende, die wir dabei unterstützen können, sich später als gut ausgebildete, fachlich wie persönlich überzeugende PersonalerInnen zu bewähren.

Die Bewerbungen kamen vorrangig aus dem Bundesgebiet mit (wie immer) Schwerpunkt auf Bayern und Baden-Württemberg. Wenig überraschend ist, dass Betriebswirte, Absolventen mit International Management/Business, Kaufleute und Volkswirte dominieren, doch auch (Wirtschafts-)Psychologen oder Wirt-

schaftsjuristen sind nicht selten. Auffällig ist zudem der hohe Anteil an QuereinsteigerInnen, z.B. mit den Studiengängen Tourismus, Gesundheitsmanagement, Soziologie, Verwaltungswissenschaft oder Sportmanagement. Diese können berücksichtigt werden, wenn sie mindestens 30 ECTS (entspricht einem Semester) in betriebswirtschaftlichen Kursen sowie einen ersten HR-Bezug (i.d.R. durch Praktika und Abschlussarbeit) nachweisen können. Der Frauenanteil unter den Bewerbern liegt – wie auch in der Vergangenheit – wieder bei gut 80 %.

Wir freuen uns, am 1.10. wieder mit einer neuen Gruppe von Masterstudierenden in den neuen Durchlauf zu starten.

*Prof. Dr. Erika Regnet, Vorsitzende der Prüfungskommission*



Treffen mit den Lehrbeauftragten im Bereich soziale Kompetenzen - u.a. für Rhetorik/Präsentation, Kommunikationspsychologie, Führungsverhalten, Ethik. Prof. Dr. Mahena Stief informiert über aktuelle Entwicklungen an der Hochschule, über digitale Lernmöglichkeiten und die Weiterbildungsangebote des DIZ Bayern.



Gemütlicher Ausklang des Treffens mit den Lehrbeauftragten im Biergarten des Kappeneck



## Personalprojekt Karrierewege

» Welchen beruflichen Weg schlagen die Bachelor- und MasterabsolventInnen der Hochschule Augsburg ein? Wie sieht der typische Lebenslauf eines Vorstandsmitglieds der DAX/MDAX Konzerne aus? Wodurch unterscheidet sich der Karriereweg von männlichen und weiblichen Top-Managern? Was kennzeichnet den Werdegang einer HR-Führungskraft? Welche Merkmale weisen Mitarbeitende im HR- oder Marketingbereich auf?

Diese und noch viele andere Fragen sollten durch die Projektgruppe „Karrierewege“ im Sommersemester 2018 beantwortet werden. Unter Leitung von Prof. Dr. Erika Regnet traf man sich am 16. März 2018 zur Auftaktveranstaltung. Zumindest das Projektteam war mit fünf Männern und sieben Frauen ausgeglichen besetzt – aber dazu später mehr. Um die vielen Fragestellungen abgrenzen zu können, wurden zunächst vier Teilbereiche definiert:

- Karriereweg der HSA-AbsolventInnen im Bereich Marketing
- Karriereweg der HSA-AbsolventInnen im Bereich HR
- Karriereweg einer HR-Führungskraft
- Karriereweg eines Top-Managers (DAX/MDAX)

Nach Einteilung der jeweiligen Teams (je drei Studierende) und Festlegung der zu überprüfenden Kriterien konnte die Datenerhebung starten. Dafür nutzte man die Statistik- und Analysesoftware „SPSS“,

die für die allermeisten von uns Neuland war. Nach einer kurzen Einführung durch Frau Prof. Regnet stellte der Umgang mit SPSS jedoch kein Problem mehr dar. Da es sich um eine Sekundärrecherche handelte, nutzte man bereits vorhandene Informationsquellen. So waren vor allem soziale Netzwerke wie facebook, XING oder LinkedIn gut besucht. Für die Gruppe Topmanager kamen auch noch die Webseiten der Unternehmen, der Geschäftsbericht sowie Wikipedia in Frage. Während es sich bei diesen Managern fast um Promis handelt, bei denen der Lebensweg recht einfach nachzuverfolgen ist, war es für die anderen Gruppen teilweise schwerer und auch zeitintensiver, geeignetes Datenmaterial zu finden.

Obwohl man sich jeden Freitagnachmittag zu einer gemeinsamen Sitzung traf, war man zeitlich doch sehr flexibel. Die Teilgruppen konnten ihre Daten unabhängig voneinander eingeben, was für einen vielbeschäftigten Studenten natürlich von Vorteil ist. Bis Mitte Mai sollten die Datensätze jedoch vollständig sein, um gemeinsam mit der Auswertung und Bearbeitung der Abschlusspräsentation beginnen zu können.

### MarketingabsolventInnen bleiben der Region treu

Hierzu wurden die Lebensläufe von insgesamt 181 ehemaligen Studierenden der Marketingvertiefung an der Hochschule Augsburg untersucht. Diese Vertiefung ist

bei Männern und Frauen und den Studiengängen International Management (IM) bzw. Betriebswirtschaft gleichermaßen beliebt.

Auffallend ist, dass IM-Studierende mit Schwerpunkt Marketing sehr selten ins Ausland gehen. Ansonsten bleibt die Zielgruppe nach Abschluss größtenteils in der Region Augsburg/München und arbeitet auch zu 60 % im Marketingbereich. Obwohl die weiblichen Absolventinnen das Studium schneller beenden, finden die Männer eher einen Job (1-2 Monate vs. 3-4 Monate). Knapp 1/3 hat durch Praktika, Werkstudententätigkeit oder Abschlussarbeit auch schon einen Bezug zum ersten Arbeitgeber.

### HR – beliebt bei weiblichen Absolventinnen; Führungspositionen jedoch männlich besetzt

Die Vertiefungen im Bereich Personal sind v.a. bei den Frauen sehr beliebt. 78 % der untersuchten Gruppe waren weiblich. Da der Master Personalmanagement bereits seit 2010 angeboten wird, war bei der analysierten Gruppe rund die Hälfte mit Masterabschluss. Diese Gruppe zieht es im Anschluss oft nach München zu den großen, internationalen Konzernen. Ansonsten bleiben die HR-AbsolventInnen dem Großraum Augsburg/München ebenso erhalten wie ihre KommilitonInnen im Bereich Marketing (>70 %). Männer benötigen jedoch doppelt so viel Zeit bis zum Berufseinstieg wie ihre Kollegin- >





Das Projektteam vor der Abschlusspräsentation

> nen (2,4 zu 5,1 Monate). Gerade in den Kriterien „Masterabschluss“ und „Zeit bis zum Berufseinstieg“ unterscheiden sich die Vertiefungen Personal und Marketing enorm.

Bei den HR-Führungskräften hingegen sieht die Verteilung der Geschlechter gravierend anders aus. Hier sind 3/4 der Positionen von Männern besetzt. Bei dieser Analyse wurde auf einen Bezug zur Hochschule Augsburg verzichtet. Es wurden verschiedene Führungskräfte im HR-Bereich in deutschen Unternehmen und deren Lebensläufe untersucht. Diese Zielgruppe hat überwiegend BWL oder Jura an einer Universität studiert und zeichnet sich durch einen stringenten Karriereverlauf aus. Über 80 % der HR-Führungskräfte haben ihr ganzes Berufsleben in diesem Bereich verbracht. Dabei wechselten sie durchschnittlich 3x die Positionen und wurden nach 8 (Männer) bzw. 10 Jahren (Frauen) in die erste Führungsposition befördert.

#### **Der deutsche Topmanager – männlich, 54 Jahre alt und BWLer**

Hierzu wurden die Lebensläufe von 238 Vorstandsmitgliedern aus den DAX- und MDAX-Unternehmen untersucht. Neben nahezu allen CEOs (30 DAX und

48 MDAX) wurde bei den restlichen Vorstandsmitgliedern darauf geachtet, dass vorzugsweise die weiblichen Mitglieder zur Stichprobe herangezogen wurden.

Das führte zu einem Frauenanteil von 14 %, die wie ihre männlichen Kollegen hauptsächlich zwischen 50 und 59 Jahre alt sind. Dieser Frauenanteil ist natürlich nicht repräsentativ (s.o.). Im Schnitt verdienen die Vorstände 2017 3,2 Mio. €. Überaus bemerkenswert ist jedoch, dass die CEOs eines DAX-Konzerns doppelt so viel verdienen wie ihre Kollegen aus dem MDAX.

Schaut man sich das bisherige Berufsleben der Vorstände an, wird deutlich, dass fast die Hälfte im Bereich Finanzen, Controlling, Wirtschaftsprüfung tätig war. Dabei hatten alle Vorstände drei bis vier unterschiedliche Arbeitgeber und wechselten alle drei Jahre den Aufgabenbereich. Bis zur ersten Vorstandsberufung waren die Männer in fünf verschiedenen Funktionen tätig, während die Frauen sieben Funktionen innehatten.

#### **Präsentation des Projekts am 28.06.2018**

Am Donnerstag, 28.06.2018 war es dann endlich soweit. Wir konnten nach vielen Stunden Arbeit unsere Ergebnisse

präsentieren. Das Publikum setzte sich aus aktuell Studierenden, Professoren der Hochschule sowie einigen Praxisvertretern zusammen.

In unserem ca. einstündigen Vortrag wurden natürlich viele Zahlen und Fakten präsentiert. Die Projektgruppe ließ es sich aber auch nicht nehmen, an der einen oder anderen Stelle eine Empfehlung auszusprechen. Sei es aus Sicht der Studierenden (Karriereplanung) oder aus Sicht der Arbeitgeber (Stellenplanung, Recruiting, etc.).

Zum Abschluss wurden einige Themen nochmals aufgegriffen und diskutiert. Besonders die Frage, warum es so viele AbsolventInnen nach München zieht und was man in Augsburg gegen diese „Abwanderung“ tun könne, wurde ausführlich besprochen.

Die Ergebnispräsentation finden Sie unter <http://www.hs-augsburg.de/homes/eregnet/> - Rubrik Publikationen, der Ergebnisbericht mit den Berichten der Teilgruppen ist ab August verfügbar unter <https://www.hs-augsburg.de/Wirtschaft/Personalmanagement.html>. <<

*Alexander Hörmann, Marc Lohmann, Moritz Stemmer*

„Evaluation von Stellenvideos für Auszubildende und duale Studenten in Kooperation mit der Augsburgener Allgemeinen“

Im Sommersemester 2017 habe ich mein Studium der Betriebswirtschaftslehre mit dem Verfassen meiner Bachelorarbeit beendet. Das Thema meiner Bachelorarbeit ist „Evaluation von Stellenvideos für Auszubildende und duale Studenten in Kooperation mit der Augsburgener Allgemeinen“. Zu diesem spannenden Thema möchte ich im Folgenden einen kleinen Einblick geben.

Aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels gewinnt insbesondere die Rekrutierung von Auszubildenden immer mehr an Bedeutung und stellt eine immer größere Herausforderung für Personaler dar. In diesem Zusammenhang nutzen viele Unternehmen die Digitalisierung und rekrutieren bereits seit Einführung des Internets Mitte der 90er Jahren über Online-Stellenmärkte, Firmen-Karriere-Seiten und Social-Media Plattformen mit teilweise großen Erfolgen (vgl. Beck 2011, S. 30). Im Zuge dieser Entwicklung sowie dem allgemein zunehmendem Interesse an Videos gewinnt der Begriff „Bewegt-bild“ eine immer größere Bedeutung im Personalbereich. In meiner Bachelorarbeit

habe ich die Möglichkeit der Ansprache von potenziellen Auszubildenden und dualen StudentInnen mit Stellenvideos im Internet kritisch betrachtet und evaluiert.

Da die Bachelorarbeit in Kooperation mit der Tageszeitung „Augsburger Allgemeine“ zur Website AzubiMovie ([www.azubimovie.de](http://www.azubimovie.de)) konzipiert ist, habe ich eine Umfrage zu dieser Website durchgeführt sowie die Website-Daten mit Google Analytics ausgewertet. AzubiMovie ist eine Website mit Stellenvideos für Auszubildende und duale StudentInnen. Mit meinen empirischen Studien hatte ich das Ziel herauszufinden, wie diese neue Website bei der Zielgruppe ankommt. Im Folgenden möchte ich einzelne Ergebnisse mit Ihnen teilen.

An der Umfrage haben 104 Probanden mit einem Durchschnittsalter von 17,22 Jahren und aus diversen Schulformen teilgenommen.

Aus Abbildung 1 geht hervor, dass 67 % der Probanden AzubiMovie besser finden als eine herkömmliche Stellenanzeige. Die Umfrage hat außerdem ergeben, dass das hauptsächlich an der Authentizität und

Übersichtlichkeit der Videos (jeweils 19,0 %) liegt. Die Authentizität ergibt sich bei den meisten Probanden durch das Agieren eines echten Auszubildenden als Protagonisten im Video. Dieses Merkmal ist vor dem Hintergrund, dass das Medium Video tendenziell weniger vertrauenswürdiger wirkt als beispielsweise das Medium Buch, besonders positiv zu bewerten. An der Übersichtlichkeit schätzen die Probanden, dass sie dadurch schnell an die gewünschten Informationen gelangen. Einen großen Wert legen die Probanden auch darauf, dass sie bei der Stellenanzeige einen möglichst genauen Einblick in das Berufsleben bekommen. Dieses Kriterium ist für 15,9 % der Probanden bei AzubiMovie gegeben und wird als ausschlaggebender Grund für die Bevorzugung von AzubiMovie genannt. Gleichauf mit diesem Kriterium ist das Design der Videos.

Außerdem ist an Stellenvideos besonders die positive konative Wirkung zu bewerten, welche sich dadurch zeigt, dass sich die meisten Zuschauer (81,8 % der Probanden) der Videos sehr wahrscheinlich/wahrscheinlich bei dem Unternehmen bewerben würden, wenn ihnen ein Video sehr gut gefallen hat (88,3% der Probanden geben den Videos in der Gesamtbewertung die Schulnote 1 oder 2).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass insbesondere die Auswertungen der schriftlichen Befragung mit dem eigens erstellten Fragebogen die grundsätzlichen Thesen zulassen, dass Stellenvideos besonders bei Vertretern der Generation Z (Geburtsjahr 1995 bis heute), und damit der Hauptzielgruppe von Stellenvideos für Auszubildende und duale Studenten, besonders beliebt sind und damit im Recruiting dieser beiden Arbeitnehmergruppen eine zunehmend wichtigere Rolle spielen werden.

Literaturverzeichnis:

□ Beck, Christoph (2011): *Plädoyer für einen Wandel*. In: Personalmagazin, 05/2011, S. 30–31.

Eva Gehring, Bachelorstudiengang Betriebswirtschaft

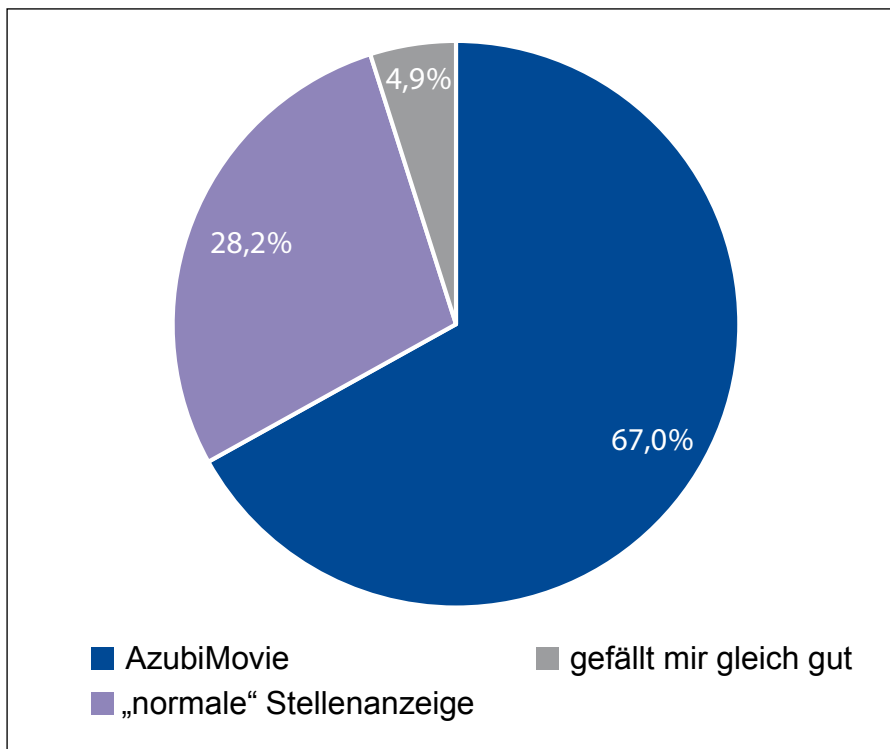
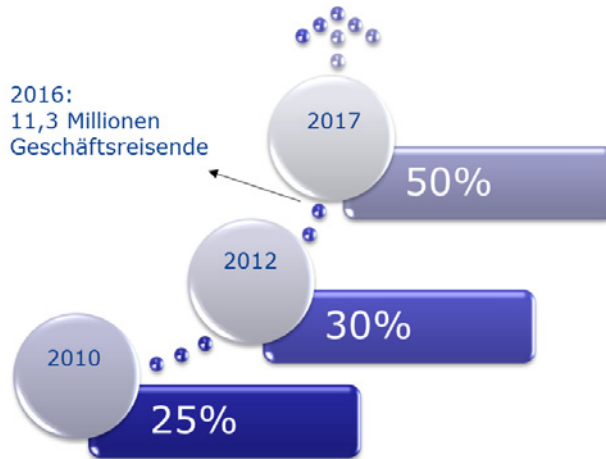


Abb. 1: Grafische Auswertung der Frage: „AzubiMovie oder eine normale Stellenanzeige – Was gefällt Dir besser?“

**Einführung eines Travel Risk Managements**

**Entwicklung der Geschäftsreisenden in deutschen Unternehmen**



Vgl. VDR Business Travel Report 2017

» Durch die voranschreitende Globalisierung entwickeln sich eine Vielzahl von deutschen Firmen immer mehr zu international agierenden Unternehmen. Diese Internationalisierung führte in den vergangenen Jahren zu einer starken Zunahme von Mitarbeiterentsendungen in das Ausland. Daher sind gefährliche Situationen auf Geschäftsreisen schon lange keine Ausnahme mehr. Dies hat zur Folge, dass die Unsicherheit und Angst bezüglich der Sicherheit auf Geschäftsreisen steigt. Die jüngsten Ereignisse, wie die Terroranschläge in Mitteleuropa sowie die politischen Unruhen in der Türkei verstärken diese Entwicklung zusätzlich. Da sich das Reiserisiko in den verschiedenen Ländern durch unterschiedlichste Einflüsse sehr rasant verändern kann, besteht ein signifikanter Bedarf eines professionellen Risikomanagements. Dahinter verbirgt sich ein Konzept, um die reisenden Mitarbeiter vor gesundheitlichen und sicherheitsbezogenen Gefahren auf Reisen zu schützen. Das erforderliche Krisenmanagement wird im Business Travel als Travel Risk Management bezeichnet.

**Rahmenbedingungen für das Travel Risk Management**

Die Rahmenbedingungen stellen einerseits die gesetzlichen Vorgaben und die unternehmensspezifischen Anforderungen dar. Die rechtlichen Grundlagen umfassen allerdings nur die Mindestanforderungen an den Arbeitgeber und an den Arbeitnehmer. Hinter den Fürsorgepflichten des Arbeitgebers stehen Schutz-

pflichten, Aufklärungs- und Informationspflichten gegenüber den Mitarbeitenden. Demnach ist der Arbeitgeber hinsichtlich Auslandsreisen verpflichtet, die relevanten medizinischen sowie sicherheitsbezogenen Risiken für die Reisenden in einem für den Arbeitgeber zumutbarem Maße zu verringern. Es gilt immer, das Leben der Mitarbeitenden bestmöglich zu schützen.

Das Ausmaß der Fürsorgepflichten des Arbeitgebers bei Auslandsreisen von Mitarbeitern ist von den sich ergebenden Gefahren abhängig. Bedeutende Einflussfaktoren sind unter anderem die Entsendungsdauer, die bisherigen Auslandstätigkeiten des Arbeitnehmers sowie die kulturelle, religiöse und politische Situation im Zielland. Es hat immer eine detaillierte Abwägung in Bezug auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und der allgemeinen Eigenverantwortlichkeit, der sogenannten Mitwirkungspflicht, des Arbeitnehmers zu erfolgen.

Der Arbeitgeber hat neben den Fürsorgepflichten jedoch ein sehr hohes Interesse, dass die Mitarbeitenden ihre Tätigkeiten auch auf Geschäftsreisen erfolgreich durchführen können. Geschäftsreisende sollten auf Auslandsaufenthalte ausreichend vorbereitet werden, damit sie sich

vor allem während der Reise sicher fühlen und ihre volle Leistung erbringen können. Außerdem hat das Unternehmen ein großes Interesse daran, den Mitarbeitenden bei Notfällen eine schnelle und sehr gute medizinische Versorgung zu ermöglichen, damit die Krankheitsdauer möglichst kurz gehalten werden kann. Des Weiteren führt ein Reisesicherheitsmanagement zur Minimierung von Haftungsrisiken für das Unternehmen und sein Management. Besonders hervorzuheben ist, dass der beliebte Grundsatz „bis jetzt ist es immer gut gegangen“ im Haftungsfall wertlos ist. Um die gesetzlichen und unternehmensspezifischen Anforderungen zu vereinen, >

**Gesetzliche Vorgaben - Fürsorgepflichten**



› sollten sich Unternehmen demnach sehr intensiv mit dem Thema Reisesicherheit auseinandersetzen.

### Prozesseinführung

Die Einführung eines Travel Risk Managements ist als ein Großprojekt zu sehen, weswegen die Umsetzung mit Hilfe eines offiziellen Projektplans ablaufen sollte. Grundlage dafür ist ein klares Mandat seitens der Geschäftsführung und die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen. Außerdem müssen die Geschäftsreisenden bezüglich des Themas Reisesicherheit innerhalb des Einführungsprozesses sensibilisiert werden, wozu eine klare und umfassende Kommunikation innerhalb des Unternehmens unerlässlich ist.

### Zusammensetzung des Travel Risk Managements

Die Grundbausteine eines Travel Risk Managements können einem proaktiven Part sowie einer reaktiven Leistung zugeordnet werden. Die gesamte Prozessplanung, die Präventionsmaßnahmen und die dauerhafte Überwachung von möglichen Gefahren sind vorbeugende Maßnahmen. Im Gegensatz dazu ist die Reaktion in einer Notfallsituation eine reaktive Maßnahme. In der Praxis kann sich ein Unternehmen selbstverständlich nicht auf jede mögliche Krisensituation mit Hilfe eines Notfallplans



vorbereiten. Jedoch sind speziell Notfallpläne für häufige medizinische Notfälle sinnvoll, um einen klaren Prozess zu definieren. Ein erfolgreiches Travel Risk Management unterliegt einem permanenten Verbesserungsprozess. Aufgrund dessen ist es äußerst wichtig, Vorfälle im Nachhinein zu reflektieren und gegebenenfalls Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten.

Um in Krisensituationen möglichst schnell reagieren zu können, sollten das Unternehmen beziehungsweise der Krisenstab die Zuständigkeiten und Abläufe

vorab definieren. Es muss eine 24/7 Erreichbarkeit bei Notfällen sichergestellt werden. Als Unterstützung sind externe Quellen wie das Auswärtige Amt und Assistenten-Dienstleister sehr hilfreich. Die Aktualität des Themas und der damit verbundene Bedarf von maßgeschneiderten Sicherheitslösungen führen zu einer Expansion des Anbietermarktes der Assistenten-Dienstleister. Demnach ist die Auswahl der externen Dienstleister sehr groß, jedoch ist immer auf die Verlässlichkeit dieser Stellen zu achten. Deswegen sollten Unternehmen externe Informationen kritisch hinterfragen und sich ein objektives Bild aus mehreren Quellen bilden.

Abschließend lässt sich sagen, dass der Reisesicherheitsprozess innerhalb eines weltweit agierenden Unternehmens zunehmend an Bedeutung gewinnen wird. Gründe hierfür sind politische und terroristische Bedrohungen, die seit mehreren Jahren auch in Mitteleuropa zunehmen, wodurch die Mitarbeitenden ein geringeres Sicherheitsgefühl empfinden.

Unternehmen, die sich aktuell noch nicht mit dem Thema Travel Risk Management beschäftigt haben, sollten sich dieser Thematik möglichst zeitnah annehmen. Diesen Unternehmen kann folgendes mit auf den Weg gegeben werden: Bereits kleine Fortschritte im Bereich des Travel Risk Managements können Großes bewirken, da beispielsweise bereits durch eine erfolgreiche Prävention sehr viele Notfälle auf Reisen vermieden werden könnten. <<

*Patricia Rotter, Bachelorstudiengang Betriebswirtschaft*

### Bachelor- und Masterarbeiten im HR-Bereich

Die meisten unserer Studierenden verfassen ihre Bachelor- bzw. Masterarbeit zu einem empirischen Thema in Zusammenarbeit mit einem Unternehmen. Wir sind stolz, dass wir unserem Anspruch der angewandten Wissenschaften wirklich entsprechen können.

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

- Die Motivation für das freiwillige Engagement (s.u.)
- Shared Service Center versus Dezentralisierung: Bewertung anhand des Recruitingprozesses für die Regionen Benelux und Frankreich
- Entwicklung eines Active Sourcing Konzeptes
- Recrutainment – Überprüfung eines innovativen Konzeptes zur Rekrutierung neuer Mitarbeiter im IT-Bereich
- Die Veränderung der Führungsrolle in einem agilen Unternehmen
- Evaluation und Verbesserung des Auswahlprozesses bei Auszubildenden
- Moderne Schichtsysteme zur Arbeitszeitflexibilisierung
- Erfolgsfaktoren im Executive Search
- Die Führungskraft als Coach
- Durchführung einer Mitarbeiterbefragung

Wenn Sie geeignete Themen haben, so sprechen Sie uns an oder schicken Sie uns eine kurze Beschreibung an [Erika.Regnet@hs-augsburg.de](mailto:Erika.Regnet@hs-augsburg.de). Wir vermitteln dann gerne engagierte Studierende.

Prof. Dr. Mahena Stief und Viktoria Popfinger

## Sind Studierende egozentrisch oder engagiert? Freiwilliges Engagement an der Hochschule Augsburg

›› „Es reicht nicht, wenn man sich immer nur der Bedeutung ehrenamtlicher Tätigkeiten erst dann bewusst wird, wenn sie einmal nicht mehr da sind. Nur eine Kultur des Gemeinsinns und der verantworteten Freiheit hält eine Gesellschaft lebendig“, stellte Angela Merkel auf der Delegiertenversammlung des 28. Deutschen Feuerwehrtages am 11.6.2010 in Leipzig fest. Freiwilliges Engagement ist ein wertvoller Teil der Gesellschaft, der Kitt, der vieles zusammenhält und ohne den unsere Gesellschaft deutlich schlechter funktionieren würde.

In der Tat engagiert sich eine Vielzahl von Menschen freiwillig – neben allem was sie sonst beschäftigt, sei es Beruf, Ausbildung, Familie, Hausarbeit oder private Interessen. Mehr als jede(r) siebte findet Engagement so wichtig, dass er/sie tatsächlich zur Tat schreitet und mithilft – im Sportverein genauso wie in Schule und Kindergarten, im Musikverein, in der Kirche oder bei der Feuerwehr (Datenquelle: IfD Allensbach 2017, N = 23.356). Dabei engagieren sich Jugendliche bzw. junge Erwachsene und Senioren etwas mehr, ebenso auch Personen mit höherer Bildung (vgl. Hameister et al. 2014, S. 344 f., und Vogel et al. 2017, S. 102 ff.).

Die Hochschule Augsburg mit über 6.000 Studierenden ist eine wichtige

Institution in Augsburg. Studierende am Start ihres Erwachsenenlebens lernen Grundlagen ihres Berufsfeldes kennen, meistern fachliche Hürden und finden heraus, was ihnen Freude macht und wo ihre Begabungen liegen. Sie gehören den Generationen Y und Z an, die vielfach kritisiert werden für ihre egozentrische Grundhaltung und einen zu großen Hedonismus. Andererseits wird aber auch immer wieder herausgestellt, dass diese Generation hilfsbereit und engagiert ist. Was stimmt denn da nun?

### Die Studie

Das hat uns an der Fakultät für Angewandte Geistes- und Naturwissenschaften veranlasst, eine Studie unter Bachelorstudierenden ab dem 3. Semester an der Hochschule durchzuführen. Wir wollten unter anderem wissen, wer sich wie stark und wo engagiert und was die Studierenden dazu motiviert, sich freiwillig einzubringen.

Die Stichprobe besteht aus 901 Studierenden, die im Mittel 22,7 Jahre alt sind. Die Befragten verteilen sich gut über die sechs Fakultäten Architektur und Bauwesen, Elektrotechnik, Gestaltung, Informatik, Maschinenbau und Wirtschaft. Wie unter den Studierenden in der Hochschule allgemein überwiegt der Männeranteil mit

62,9 %. 37,1 % der Befragten sind Frauen. Wir haben 22,9 % aller Bachelorstudierenden ab dem 3. Semester befragt, was eine sehr aussagekräftige Befragungsquote ist.

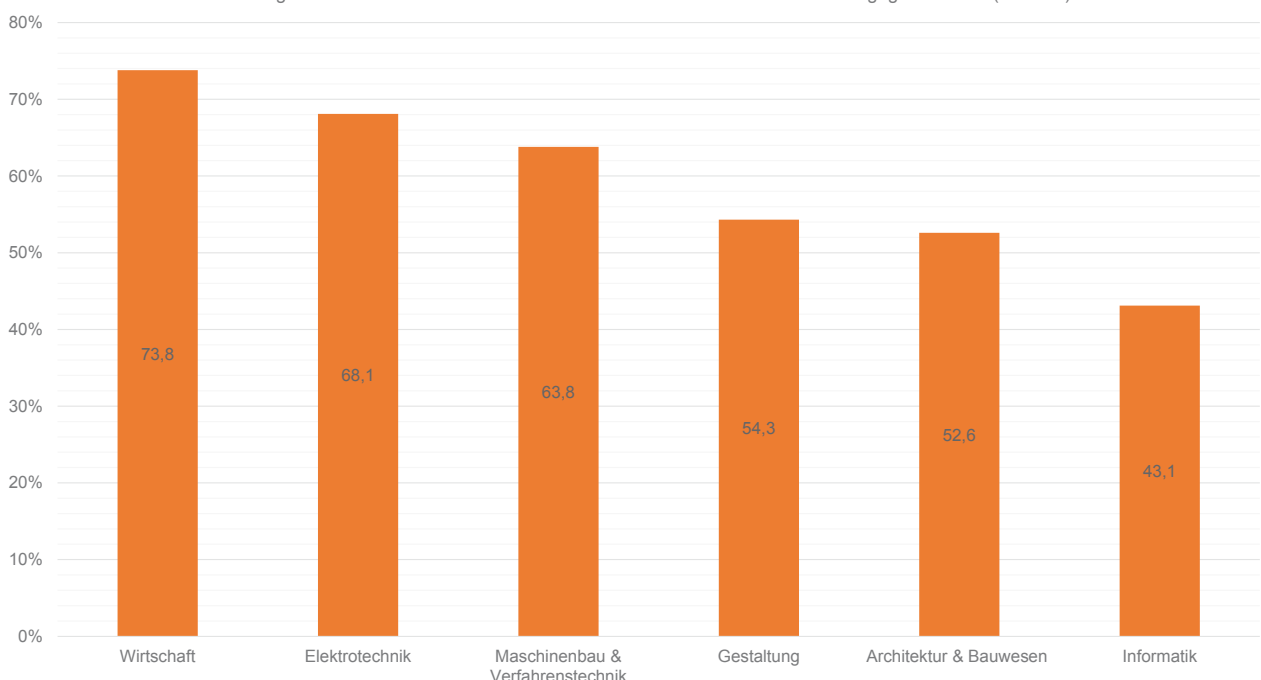
### Engagement der Studierenden

Eine erstaunlich hohe Zahl der Befragten, nämlich 60,3 %, engagiert sich freiwillig. 24,9 % der Befragten sind in freiwilligen Projekten an der HSA selbst tätig und fast jede(r) zweite hat ein Ehrenamt außerhalb der Hochschule (48,6 %). Dabei engagiert sich also etwa jede(r) achte sowohl in als auch außerhalb der Hochschule (12,6 %). Studierende, die sich an der Hochschule Augsburg engagieren, hatten eine etwas erhöhte Wahrscheinlichkeit, von uns befragt zu werden. Daher kann man eher davon ausgehen, dass nicht ganz 60 % der jetzigen Studierenden freiwillig tätig sind, sondern insgesamt etwa 50 %. Aber auch das sind immer noch erstaunlich viele.

Das Engagement ist dabei nicht in allen Fakultäten gleich hoch: Besonders groß ist es in den Fakultäten Wirtschaft, Elektrotechnik sowie Maschinenbau und Verfahrenstechnik (Abbildung 1).

Dies hat mit den allgemein geschätzten freiwilligen, studiennahen Projekten zu tun, die in den genannten drei Fakultäten bestens etabliert sind. Die beliebtesten Bereiche des Engagements innerhalb ›

Abbildung 1: Wie viel Prozent der Studierenden der verschiedenen Fakultäten engagieren sich? (N = 897)



> der Hochschule sind nämlich vor allem Themenfelder wie die Firmenkontaktmesse Pyramid, die studentische Vertretung, das SWOP-Team (Student Welcome and Orientation Project), das Formula-Student-Projekt (Konstruktion und Einsatz eines Rennautos) und die WIR-Gruppe (Unterstützung internationaler Studierender). Deutlich weniger Studierende engagieren sich bei ehrenamtlichen Hilfsprojekten, die in der Organisationsform offener sind und vorwiegend gemeinnützige Zielsetzungen für nicht-studentische Gruppen verfolgen.

Viele Studierende engagieren sich dabei nur ein bisschen, d.h. mit relativ wenig Zeiteinsatz (62,6 % investieren bis zwei Stunden pro Woche) und sind v.a. für Organisation, praktische Dinge und Beratung zuständig. Stark vorstrukturierte Bereiche, in denen man auch mit kleinem Zeiteinsatz etwas Sinnvolles machen kann, sind beliebt, denn damit sinkt die Hemmschwelle deutlich, sich freiwillig einzubringen. Die Vereinbarkeit von Engagement innerhalb der Hochschule und Studium wird dementsprechend als gut eingeschätzt und die Studierenden fühlen sich bei ihrem Engagement auch recht gut von der Hochschule unterstützt.

Die beliebtesten Felder für das Engagement außerhalb der Hochschule sind Sport (41,3 % der außerhalb Engagierten), Jugendarbeit (32,8 %), Freiwillige Feuerwehr/Rettungsdienst/THW (23,1 %),

Freizeit und Geselligkeit (16,5 %), Kultur/Musik/Medien (14 %) sowie Kirche und Religion (14 %). Auch hier überwiegen Bereiche, die direkt „vor der Haustür“ liegen, wobei die investierte Zeit hier im Mittel etwas höher liegt. Die Vereinbarkeit des Engagements mit dem Studium wird deutlich schlechter eingeschätzt.

### Lebenssituation und Engagement

Der überwiegende Teil der Studierenden ist sehr zufrieden mit der eigenen allgemeinen Lebenssituation (Mittelwert MW = 7,4 auf einer Skala von 1 bis 10), sieht das Leben relativ optimistisch (MW = 4,9 auf einer Skala von 1 bis 7) und nicht pessimistisch (MW = 3,1 auf einer Skala von 1 bis 7). Die Religiosität ist allgemein eher gering ausgeprägt (MW = 2,8 auf der Religiositäts-Skala von 1 bis 7).

Engagierte Personen sind dabei allgemein zufriedener, etwas optimistischer, weniger pessimistisch und etwas religiöser als nicht Engagierte. Sie können sich außerdem eher vorstellen, ihr Engagement noch auszuweiten, als Personen, die sich aktuell nicht freiwillig engagieren (stets signifikante Mittelwertsunterschiede).

### Motivation für das Engagement

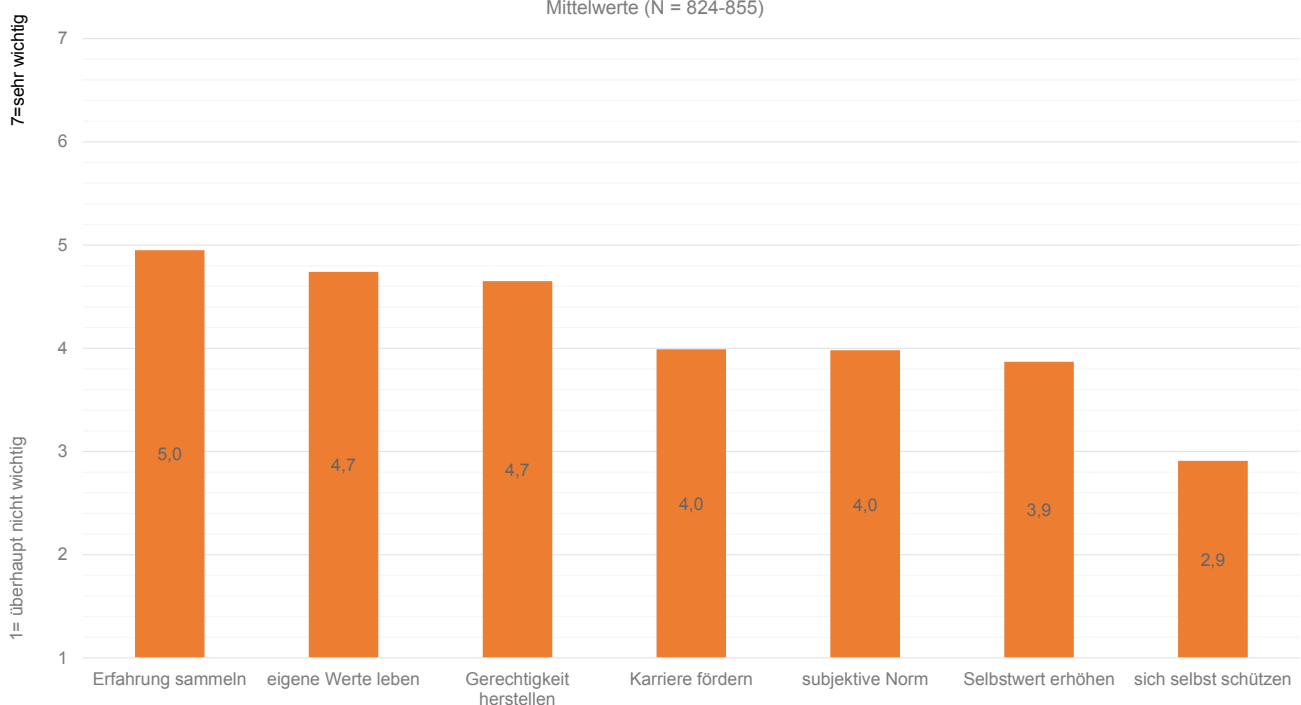
Warum engagieren sich Menschen überhaupt? Die Motive dafür reichen von extrinsischen Gründen, wie Erwartungen von außen, bis hin zu intrinsischen Grün-

den, wie eigene Werte verwirklichen. Wir haben die Engagierten nach ihren Motiven gefragt und auch die nicht Engagierten gebeten, uns anzugeben, was ihre Motive wären, wenn sie sich freiwillig in Projekte einbringen würden. Dazu wurde das VFI (Volunteer Function Inventory, vgl. Clary et al. 1998) mit fünf Skalen verwendet, eine standardisierte Erfassung von Motiven zum Engagement, sowie die Erweiterung durch zwei weitere Skalen nach Jiranek et al. (2013) und Strubel (2015).

Abbildung 2 zeigt unsere Ergebnisse zu den Motivatoren für Engagement. Der wichtigste Grund der Befragten ist es, persönlich wertvolle Erfahrungen zu sammeln. Dieser Hauptaspekt ist direkt gefolgt von zwei weiteren Motiven: Eigene Werte leben und einen Gerechtigkeitsbeitrag leisten. Diese drei Gründe sind die zentralen Motive; bei den nächstwichtigen Gründen sind die Mittelwerte deutlich niedriger. Zwei Herzen schlagen also in der Brust der Studierenden: Sie streben nach einem persönlichen Kompetenzzuwachs durch das Erleben verschiedener Situationen. Gleichzeitig haben sie eine hohe wertgetriebene innere Motivation.

Etwas weniger wichtig sind Karriereaspekte. Dabei geht es darum, mit dem Engagement seine Berufschancen zu verbessern. Auch die Erfüllung von erlebten Normen und Erwartungen anderer Menschen ist ein mittelwichtiger Grund für >

Abbildung 2: Warum engagieren sich Studierende?  
Mittelwerte (N = 824-855)



➤ freiwilliges Engagement. Religiöse Personen erleben dabei eine etwas stärkere Motivation durch den Bereich subjektiver Normen als weniger religiöse. Das heißt: Für sie ist es ein etwas stärkerer Grund sich zu engagieren, da Engagement auch erwartet wird ( $r = .24, p < .05$ ).

An vorletzter Stelle bei den Gründen für Engagement steht das Motiv, den eigenen Selbstwert durch freiwilliges Engagement zu erhöhen und an letzter Stelle, mit dem Engagement eigene negative Gefühle zu verringern. Der letzte Grund ist für die Mehrheit der Befragten kaum von Bedeutung.

### Zum Schluss

Zusammenfassend zeigt sich, dass erstaunlich viele junge Menschen freiwillig einen gesellschaftlichen Beitrag leisten. An der Hochschule Augsburg sind das mehr als die Hälfte. Die Projekte an der Hochschule, in denen sich die meisten mit etwas Zeit in der Woche engagieren, gehen zwar deutlich über das Pflichtprogramm im Studium hinaus und leben vorwiegend vom freiwilligen Engagement, sind aber auch vorstrukturierte und etablierte Felder, in denen man gut auf Erfahrungen und gesammeltes Wissen zurückgreifen kann. Je niedrigschwelliger die Tätigkeit ist, umso mehr Helfende gibt

es. Den weiten Blick über den Tellerrand wagen dabei nur manche.

Warum engagieren sich die jungen Erwachsenen nun? Eigene Erfahrungen zu sammeln, ist das Hauptmotiv. Gleichzeitig ist es ihnen besonders wichtig, durch das Engagement Werte zu leben und Gerechtigkeit zu fördern. Pragmatisch ist diese Generation also vielleicht und auch auf eigene Erfahrungen bedacht, aber überhaupt nicht egozentrisch oder ohne Werte – ganz im Gegenteil.

### Literatur

- ❑ Clary, E.; Snyder, M.; Ridge, R.; Copeland, J.; Stukas, A.; Haugen, J.; Miene, P. (1998). *Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach*. Journal of Personality and Social Psychology, 74(6), 1516–1530.
- ❑ Hameister, N.; Müller, D.; Ziegelmann, J. (2017). *Zeitlicher Umfang, Häufigkeit und biographische Dauer des freiwilligen Engagements*. In: Simonson, J.; Vogel, C.; Tesch-Römer, C. (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014* (S. 333–354). Wiesbaden: Springer VS.
- ❑ Jiranek, P.; Kals, E.; Humm, J.; Strubel, I.; Wehner, T. (2013). *Volunteering*

*as a means to an equal end? The impact of social justice function on intention to volunteer*. The Journal of Social Psychology, 153 (5), 520–541.

- ❑ IfD Allensbach (2017). *Allensbacher Markt- und Werbeträger-Analyse – AWA 2017*. Verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/173632/umfrage/verbreitung-ehrenamtlicher-arbeit/> (Zugriff: 21.12.2017, 16.20 MEZ)
- ❑ Popfinger, V. (2018). Bachelorarbeit. *Das freiwillige Engagement und die dahinterliegende Motivation*. Betreut von Stief, M. Hochschule Augsburg. University of Applied Sciences.
- ❑ Strubel, I. (2015). *Fragebogen zum Ländervergleich*. Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt. Sozial- und Organisationspsychologie.
- ❑ Vogel, C.; Hagen, C.; Simonson, J.; Tesch-Römer, C. (2017). *Freiwilliges Engagement und öffentliche gesellschaftliche Aktivität*. In: Simonson, J.; Vogel, C.; Tesch-Römer C. (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der deutsche Freiwilligensurvey 2014* (S. 91–151). Wiesbaden: Springer VS.

Für weitere Informationen: [Mahena.Stief@hs-augsburg.de](mailto:Mahena.Stief@hs-augsburg.de), ein Projektbericht ist in Vorbereitung. ‹‹

### IMPRESSUM

#### Verantwortlich:

**Präsident**  
Prof. Dr.  
**Gordon Thomas Rohrmair**

#### Anschrift

Hochschule für angewandte  
Wissenschaften Augsburg  
An der Hochschule 1  
86161 Augsburg  
**Telefon:** +49 (0)821-55 86-0  
**Telefax:** +49 (0)821-55 86-32 22  
[info@hs-augsburg.de](mailto:info@hs-augsburg.de)

#### Verantwortlich für den Inhalt:

**Prof. Dr. Erika Regnet**  
Hochschule Augsburg  
Fakultät für Wirtschaft  
An der Hochschule 1  
86161 Augsburg  
**Telefon:** +49 (0)821-55 86-29 21 /-29 17  
[erika.regnet@hs-augsburg.de](mailto:erika.regnet@hs-augsburg.de) · [www.hs-augsburg.de](http://www.hs-augsburg.de)

Der **NEWSLETTER PERSONALMANAGEMENT** erscheint zweimal pro Jahr – jeweils am Ende des Semesters. Er enthält Rubriken der ProfessorInnen, die an der Hochschule Augsburg zu Personalthemen unterrichten, sowie Beiträge der Studierenden und der Absolventen zu ihren Erfahrungen bei Praxisprojekten, Bachelor- und Masterarbeiten, 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, Forschung, 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 *E-Mail-Verteiler* auf. Auch weitere Themen, Erfahrungsberichte etc. sind jederzeit herzlich willkommen.





**Albers, M. (2017).**

*Digitale Erschöpfung. Wie wir die Kontrolle über unser Leben wiedergewinnen.*

München: Carl Hanser. 285 Seiten. 22,00 €, eBook 16,99 €, Hörbuch 15,99 €.

Inzwischen mehren sich die Bücher, die sich kritisch mit den persönlichen Folgen der Digitalisierung auseinandersetzen: Ein zentraler Autor ist hier Manfred Spitzer mit „Digitale Demenz“, ein neues Ratgeberbuch empfiehlt, dass man alle seine Social Media Accounts nun sofort löschen sollte, und eine Google-Suche nach „Gesundheitsfolgen Handy“ ergibt 184.000.000 Treffer, Handy Sucht immerhin noch 27.600.000 Treffer.

Auch der Titel „Digitale Erschöpfung“ dürfte vielen aus dem Herzen sprechen. Klar ist es schön, jederzeit Informationen zu finden, von Kollegen binnen Minuten Antworten zu bekommen, auch flexibel abends arbeiten oder 24/7 bestellen zu können, doch keiner will ununterbrochen für seine Kunden, Kollegen oder Chefs erreichbar sein (müssen).

Der Autor beginnt mit persönlichen Erfahrungen – und dem Feedback seiner Tochter, die ihn am Spielplatz immer öfter komisch ansah, wenn das Smartphone gezückt wurde und schließlich meinte: „Starr nicht immer auf dein Handy, Papa!“.

Das Buch ist gut lesbar, mit vielen Studienergebnissen untermauert und niemals vorwurfsvoll geschrieben. Der Autor kennt aus eigener Erfahrung die Vorteile wie Versuche der New Work. Doch kann es richtig und gesund sein, wenn es niemals

Feierabend gibt und man sich dabei auch noch ständig gehetzt fühlt? Warum sind alle immer so beschäftigt? Ist das neue, flexible Arbeiten und ein immer mehr an Kommunikation und Kollaboration effizienter? Macht es glücklicher? Der Autor selbst meint: „Ehrlich? Ich weiß es nicht.“

Nichtsdestotrotz hat er sich vorgenommen, Lösungen aufzuzeigen. Seine Tipps sind auf den ersten Blick einfach – langsamer werden, im Hier und Jetzt sein, Geräte abschalten, klassisches Telefongerät statt Smartphone, Technik gezielt einsetzen und automatisieren, auch Nein sagen, Prios setzen und einhalten, kluge Raumgestaltung der Büros, um nur einige zu nennen.

Interessant wird das Buch neben den persönlichen Erlebnissen und der kritischen Selbstreflexion vor allem durch die vielen angeführten Gespräche und Treffen mit Experten, so dass vielfältige Erfahrungen und Meinungen deutlich werden.

Ein Buch, das zum Nachdenken anregt. Man wird sich an verschiedenen Punkten selbst wiedererkennen können. Die richtige Balance zum Einsatz wie Abschalten von Technik muss jeder/jede jedoch immer wieder für sich selbst finden, umsetzen und beibehalten. Zur Motivation trägt das Buch auf alle Fälle bei.

*Prof. Dr. Erika Regnet*



**Wolf, G. (2018).**

*Zielvereinbarungen in der Praxis.*

Freiburg: Haufe. 321 Seiten. 39,95 €, eBook 35,99 €.

Kaum ein Management-Instrument ist so umstritten wie der Einsatz von Zielvereinbarungssystemen. Jahrelang wurde das Instrument in den höchsten Tönen gelobt, in den letzten Jahren wendete sich das Blatt und das Instrument gilt als uncool, viele Firmen verabschiedeten sich öffentlichkeitswirksam von dem Tool.

Daher ist das Buch von Gunter Wolf zu diesem Zeitpunkt sehr willkommen.

Denn es greift die Zweiseitigkeit der Zielvereinbarungen sehr gut auf. Richtig angewandt ermöglichen Zielvereinbarungen sowohl dem Top-Management als auch Führungskräften in der Linie, die Mitarbeiter zielgerichtet und eigenständig arbeiten zu lassen. Falsch angewendet führen Zielvereinbarungen zu starren Strukturen und schlimmstenfalls frustrierten Mitarbeitern. Dies gilt insbesondere, wenn an die Zielvereinbarungen auch noch Boni geknüpft sind. Gunther Wolf schafft es in seinem Buch, die Möglichkeiten dieses anspruchsvollen Instruments klar aufzuzeigen, ohne einem das Blaue vom Himmel zu versprechen. Denn neben den Chancen der Zielvereinbarungen, Führungskräfte zu entlasten und Mitarbeitende durch anspruchsvolle Ziele zu motivieren, werden auch die Problemfelder angesprochen, die sich beim Einsatz von Zielvereinbarungen ergeben. Egal, ob es darum geht, Ziele ausreichend sauber zu definieren, passende Messgrößen auch für weiche Themen zu entwickeln, Boni sinnvoll an die Zielerreichung zu knüpfen als auch verschiedene Instrumente zur Bewertung der Zielerreichung vorzustellen. Hier macht sich die langjährige Erfahrung des Autors bemerkbar. Denn er kennt nicht nur die diversen Knackpunkte, sondern liefert auch viele kreative Lösungsvorschläge, wie die Arbeit mit Zielvereinbarungen in

der Praxis gelingen kann. Besonders gut gefallen haben mir die Vorschläge, wie auch in größeren Organisationen die Kaskadierung der Ziele innerhalb eines Tages durchgeführt werden kann.

Das Buch ist in drei größere Teile eingeteilt. Der erste Teil stellt die Ziele und die Instrumente für den Einsatz von Zielvereinbarungen vor. Im zweiten Teil werden die Prozesse beleuchtet, mit denen Zielvereinbarungen umgesetzt werden können – sowohl auf der Unternehmensebene als auch der Ebene der Teams und bei einzelnen Mitarbeitenden. Der dritte Teil greift dann aktuelle Aspekte wie den Umgang mit Digitalisierung und den Erwartungen jüngerer Mitarbeitenden auf. Alles ist flüssig und anschaulich geschrieben, der Pathos, der bei den Veröffentlichungen vieler Unternehmensberater mitschwingt, fehlt erfreulicherweise.

Wenn es etwas am Buch zu beanstanden gibt, dann vielleicht bei den Anforderungen an die Führungskräfte, die das Instrument stellt. Hier würde der eine oder andere Leser noch von weiteren Tipps profitieren.

Ich kenne kein anderes Buch zu diesem Thema, das gleichzeitig so praxisnah und differenziert an das Thema herangeht. Daher ist das Buch jedem zu empfehlen, der ein Zielvereinbarungssystem im Unternehmen einführen oder überarbeiten will.

Prof. Dr. **Christian Lebrecht**, HS Koblenz

## TERMINE 2018

- Bis zum **31.7.** können noch Bewerbungen für den **efas-Preis des Netzwerkes von Ökonominen** eingereicht werden. Ausgezeichnet werden herausragende wissenschaftliche Abschlussarbeiten (Bachelor- und Masterarbeiten oder Dissertationen). Der Preis ist mit 500 € für eine Bachelor- oder Masterarbeit und mit 750 € für eine Dissertation dotiert. Nähere Infos unter <http://efas.htw-berlin.de>.
- Der **Deutsche Personalwirtschaftspreis** wird am **10.9.2018** in Köln verliehen. Im Rahmen des **Events #HRmacht** stellen sich die Einzelsieger der 6 Kategorien vor und der Gesamtsieger wird vom Publikum gewählt. Nähere Infos unter <https://deutscher-personalwirtschaftspreis.de>.
- Vom **11.–13. September 2018** öffnet wieder die große **Personalmesse Zukunft Personal Europe** in Köln. Neben mehreren Ausstellungshallen gibt es durchgehend ein interessantes Vortragsprogramm. Details und verbilligte Online-Tickets unter <http://www.europe.zukunft-personal.com/>.
- Nach dem ersten Kongresstag findet **ab 18:00 Uhr** die große **HR-Party** statt. Mit dem Eventschiff OCEANDIVA, einer tollen Partylocation für bis zu 1.500 Gäste, geht es dann auf den Rhein.
- Am **25.9.2018** findet um 17:00 Uhr am TCW in Nördlingen eine **Informationsveranstaltung zu unseren neuen Zertifikatskursen**, insbesondere dem Zertifikatskurs Produktmanagement statt. Anmeldung erbeten an [Manuela.Jenewein@tcw-donau-ried.de](mailto:Manuela.Jenewein@tcw-donau-ried.de).
- **„(Un)gleich besser?! – Die Dimension Geschlecht in der aktuellen Ungleichheitsdebatte“** ist das Thema der **4. Gender Studies Tagung des DIW** am **27.9.2018** in Berlin. Nähere Infos [hier](#).
- **HerCAREER, eine Karrieremesse für Absolventinnen, Frauen in Fach- und Führungspositionen und Existenzgründerinnen**, findet am **11./12.10.2018** in München statt. Es gibt Arbeitgeberpräsentationen, aber auch eine Sonderfläche zum Netzwerken. Infos unter [www.her-career.com](http://www.her-career.com).
- Vom **16.–20.10.2018** findet die **Weltfreiwilligen Konferenz** in Augsburg statt. Infos und Anmeldung unter <https://www.iave.org/wvc2018/de/>.
- Am **17.10.2018** findet die **Personalmesse** – Die Messe für Personalmanagement und Weiterbildung im MOC München statt. Programm und Registrierung unter [www.personal-world.de](http://www.personal-world.de).
- **100 Jahre Frauenwahlrecht** ist der Vortragstitel des **Frauennetzwerkes EWMD** am **24.10.2018** am IBZ in München, Amalienstraße. Referentin ist Rechtsanwältin Christa Weigl-Schneider, Sprecherin des **Aktionsbündnisses Parité**. Nähere Infos unter [www.ewmd.org](http://www.ewmd.org).
- Am **25./26. Oktober** beginnt der neue **Zertifikatskurs Produktmanagement** mit dem einführenden Seminar „Grundlagenkompetenz Produktmanagement“ unter der Leitung von Prof. Dr. Klaus Kellner. Die weiteren Module laufen bis Juli 2019. Infos und Anmeldung unter [www.tcw-donau-ries.de](http://www.tcw-donau-ries.de).
- **Christa Weigl-Schneider**, Rechtsanwältin, Frauenrechtlerin, vielfältig ehrenamtlich engagiert und dafür ausgezeichnet, gestaltet den nächsten Abend in der **Hochschul-Vortragsreihe „Erfolgsweg“** am **6.11.2018**, Hochschule Augsburg, Raum J 1.19. Anmeldung erbeten unter [Frauen@hs-augsburg.de](mailto:Frauen@hs-augsburg.de).
- Am **6.11.** findet im Foyer der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Augsburg auch das **Firmenkontaktgespräch**, organisiert von AIESEC, statt. Studierende können mit verschiedenen Firmen direkt Kontakt knüpfen. Nähere Infos unter <https://aiesec.de/augsburg/>.
- Am **21./22.11.** findet die **Jobmesse akademika** wieder an der Augsburger Messe statt. Angesprochen sind Studierende, Absolventen und Young Professionals. Shuttlebusse starten an mehreren Hochschulstandorten in Bayern. Nähere Infos unter <https://www.akademika.de/augsburg.html>.
- Für den **5.2.2018** ist der **17. Augsburger Personalertag an der Hochschule** geplant zum Thema **„Personalmarketing notwendig zur Fachkräftesicherung“**. Arbeitgeberattraktivität, Ansprache, Matching – wir greifen neue Trends, Entwicklungen im In- und Ausland ebenso auf wie bewährte Maßnahmen speziell für KMUs. Informationen folgen, Anmeldung unter [Weiterbildung@hs-augsburg.de](mailto:Weiterbildung@hs-augsburg.de).