

**Studien- und Prüfungsordnung für den Masterstudiengang
Personalmanagement
an der Technischen Hochschule Aschaffenburg
(SPO M-PM)**

vom 07. November 2025

Aufgrund von Art. 9, Art. 80 Abs. 1 und Art. 84 Abs. 2 des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG) vom 5. August 2022 (GVBl. S. 414, BayRS 2210-1-3-WK), das zuletzt durch § 14 des Gesetzes vom 23. Dezember 2024 (GVBl. S. 605) und durch § 8 des Gesetzes vom 23. Dezember 2024 (GVBl. S. 632) geändert worden ist, erlässt die Hochschule Aschaffenburg folgende Satzung:

Inhaltsübersicht

- § 1 Zweck der Studien- und Prüfungsordnung
- § 2 Studienziel
- § 3 Qualifikationsvoraussetzungen; Zulassung
- § 4 Regelstudienzeit; Aufbau des Studiums
- § 5 Teilzeitstudium, Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitstudium
- § 6 Module, ECTS-Leistungspunkte, Unterrichtssprache
- § 7 Differenzierte Bewertung von Prüfungsleistungen
- § 8 Prüfungskommission
- § 9 Masterarbeit
- § 10 Prüfungsgesamtnote, Zeugnisse und weitere Dokumente
- § 11 Akademischer Grad
- § 12 Inkrafttreten

§ 1 Zweck der Studien- und Prüfungsordnung

Diese Studien- und Prüfungsordnung dient der Ausfüllung und Ergänzung der Allgemeinen Prüfungsordnung der Technischen Hochschule Aschaffenburg (APO) vom 14. Februar 2023 in ihrer gültigen Fassung.

§ 2 Studienziel

- (1) Ziel des Studiums ist es, besonders befähigten Studierenden mit abgeschlossener Bachelorausbildung durch eine Vertiefung der wirtschaftswissenschaftlichen Kenntnisse sowie einer Verbreiterung der Fachausbildung eine Weiterentwicklung ihrer personalwirtschaftlichen Qualifikation zu ermöglichen, die mit nationalen und internationalen Standards kompatibel ist.
- (2) Durch Lehrveranstaltungen aus verschiedenen Spezialgebieten des Personalmanagement und Konzentration auf interdisziplinäre Lösungsansätze soll die Kompetenz für die eigenverantwortliche Bearbeitung komplexer Aufgaben entwickelt werden. Der Blick für die gegenseitige Abhängigkeit bei interdisziplinären Aufgabenstellungen soll geschärft werden. Der Praxisbezug wird garantiert durch Projektarbeiten und eine umfangreiche Abschlussarbeit.
- (3) Neben den fachlichen Kenntnissen sollen im Studium auch übergreifende Qualifikationen wie soziale Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit weiterentwickelt werden und damit auch die Fähigkeit, in der Gruppe erfolgreich zu arbeiten oder eine Arbeitsgruppe zu führen.
- (4) Das Studium bereitet sowohl auf wirtschaftlich geprägte Berufsfelder im Personalmanagement der Unternehmen, im öffentlichen Dienst, in Unternehmens- und Personalberatungen und in selbständiger Tätigkeit vor, als auch auf die wissenschaftliche Weiterqualifizierung in einem ggf. anschließenden Promotionsverfahren.

§ 3 Qualifikationsvoraussetzungen, Zulassung

- (1) ¹Qualifikationsvoraussetzung für das Studium ist der überdurchschnittliche Abschluss eines Studiums in „Betriebswirtschaft“, „Betriebswirtschaft und Recht“, „Wirtschaftspsychologie“ oder verwandter Gebiete an einer deutschen Hochschule oder ein gleichwertiger in- oder ausländischer Abschluss. ²Ein überdurchschnittlicher Abschluss ist gegeben, wenn die Prüfungsgesamtnote mindestens 2,5 beträgt oder die Bewerberinnen und Bewerber nachweisen können, dass sie zu den besten 50% der Absolventinnen und Absolventen ihres Studiengangs gehören. ³Zu den Qualifikationsvoraussetzungen zählen auch ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache. ⁴Das zu erfüllende Sprachniveau soll dabei mindestens der Stufe C1 des Gemeinsamen Referenzrahmens des Europarates entsprechen und ist durch eine entsprechende Sprachprüfung (z. B. TestDaF Niveaustufe (TDN) 4, Goethe-Zertifikat C1) nachzuweisen. ⁵Der Nachweis gilt gleichfalls als erbracht, wenn ein erfolgreicher Abschluss einer deutschsprachigen Ausbildung an einer höheren Schule oder Hochschule nachgewiesen wird oder die Muttersprache Deutsch ist.
- (2) ¹Über die Gleichwertigkeit von Hochschulabschlüssen und über die Erfüllung der Qualifikationsvoraussetzungen entscheidet die Prüfungskommission. ²Sie prüft auch die Einschlägigkeit der Fachqualifikation bei Abschlüssen in verwandten Gebieten der Betriebswirtschaftslehre. ³Der Umfang einschlägiger Kompetenzen in Betriebswirtschaftslehre (Bachelor/Master) darf dabei 50 Prozent nicht unterschreiten.
- (3) ¹Außerhalb der Hochschule erworbene praktische Kompetenzen in der Personalwirtschaft können auf Antrag auf das Studium angerechnet werden, insbesondere auf das Modul „Praktikum: Theorie-Praxis-Projekt“. ²Voraussetzung dafür ist der Nachweis einer einschlägigen Tätigkeit mit erhöhter Verantwortung (leitende Position im Personalmanagement) von mindestens 3 Jahren. ³Die Prüfung hinsichtlich der einschlägigen Tätigkeit mit erhöhter Verantwortung wird von der Prüfungskommission

vorgenommen.

- (4) ¹Soweit Bewerberinnen und Bewerber einen Hochschulabschluss oder vergleichbaren Abschluss nachweisen, für den weniger als 210 ECTS-Punkte, jedoch mindestens 180 ECTS-Punkte, vergeben wurden, ist Voraussetzung für das Bestehen der Masterprüfung:
- a) der Nachweis der fehlenden Leistungspunkte aus dem fachlich einschlägigen grundständigen Studienangebot der Technischen Hochschule Aschaffenburg oder
 - b) die Ableistung eines fachlich einschlägigen Praktikums von mindestens 20 Wochen Dauer mit Erfolg oder
 - c) der Nachweis einer einschlägigen Berufspraxis von mindestens einem Jahr.
- ²Die Prüfungskommission legt fest, welche dieser Voraussetzungen zu erfüllen ist ³Die Erbringung der fehlenden ECTS-Leistungspunkte aus Praxiserfahrung gemäß der Buchstaben b) und c) darf insgesamt, einschließlich bereits in das Bachelorstudium eingeflossener Praxisphasen, den Wert von 30 ECTS-Leistungspunkten nicht übersteigen. ⁴Im Falle von Buchstabe a bestimmt die Prüfungskommission, welche Studien- und Prüfungsleistungen abgelegt werden müssen. ⁵Leistungen nach Satz 1 sind bei maximal jeweils einer Wiederholungsmöglichkeit innerhalb eines Jahres nach Aufnahme des Studiums erfolgreich abzulegen.
- (5) ¹Abweichend von Absatz 1 kann zum Studium zugelassen werden, wer zum Zeitpunkt des Studienbeginns alle Prüfungsleistungen des grundständigen Studiums erbracht hat sowie nachweisen kann, dass die Bearbeitungsfrist für die Abschlussarbeit spätestens einen Monat nach Studienbeginn endet. ²Die Zulassung erfolgt unter der auflösenden Bedingung, dass die Voraussetzung des Satz 1 vorliegen und innerhalb von zwei Monaten nach Studienbeginn das Abschlusszeugnis mit der erforderlichen Gesamtdurchschnittsnote nachgereicht wird.
- (6) Ein Anspruch auf Durchführung des Masterstudiums bei nicht hinreichender Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern besteht nicht.

§ 4 Regelstudienzeit, Aufbau des Studiums

- (1) ¹Das Masterstudium umfasst im Vollzeitstudium eine Regelstudienzeit von drei Studiensemestern. ²Die Regelstudienzeit im Teilzeitstudium beträgt sechs Studiensemester.
- (2) Im letzten Studiensemester des Vollzeitstudiums oder in den letzten beiden Studiensemestern des Teilzeitstudiums wird ein Masterprojekt durchgeführt, das mit der Masterarbeit abschließt.
- (3) ¹Die Fakultät erstellt zur Sicherstellung des Lehrangebots und zur Information der Studierenden einen Studienplan sowie ein Modulhandbuch. ²Der Studienplan wird vom Fakultätsrat beschlossen und ist in der Hochschule öffentlich bekannt zu machen. ³Die Bekanntmachung neuer Regelungen muss spätestens zu Beginn der Vorlesungszeit des Semesters erfolgen, in dem die Regelungen erstmals anzuwenden sind.

§ 5 Teilzeitstudium, Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitstudium

- (1) ¹Das Masterstudium kann in der Form des Teilzeitstudiums absolviert werden. ²Die Wahl der Vollzeit- oder Teilzeitvariante erfolgt erstmals mit der Studienplatzbewerbung.
- (2) ¹Ein Wechsel zwischen Vollzeit- und Teilzeitstudiengang ist bis spätestens zwei Wochen vor Beginn des Semesters, zu dem der Wechsel stattfinden soll, zulässig. ²Der Wechsel vom Vollzeit- in den Teilzeitstudiengang ist ausgeschlossen, wenn die Bearbeitung der Masterarbeit im Rahmen des Vollzeitstudiums begonnen wurde und die Bearbeitungsfrist in dem Semester endet, für das die Einschreibung im Teilzeitstudium gelten soll. ³Beim Wechsel vom Vollzeit- in das Teilzeitstudium werden für jedes

Semester, das in Vollzeit absolviert wurde, unabhängig vom Umfang anzurechnender Studien- und Prüfungsleistungen zwei Teilzeitsemester angerechnet.

- (3) ¹Im Teilzeitstudium dürfen pro Studiensemester maximal 18 ECTS-Leistungspunkte erworben werden. ²Da sich die Bearbeitungsfrist der Masterarbeit auf zwei Semester erstreckt, wird die ECTS-Leistungspunktzahl für die Masterarbeit bei der Berechnung der maximal zulässigen ECTS-Leistungspunktzahl anteilig beiden Semestern zugerechnet. ³Im Falle einer Überschreitung der in einem Semester maximal zulässigen Zahl an ECTS-Leistungspunkten wird das entsprechende Teilzeitsemester nachträglich in ein Vollzeitsemester umgewandelt. ⁴Die Prüfungskommission kann auf begründeten schriftlichen Antrag eine Ausnahme von Satz 1 genehmigen; der Antrag ist vor dem jeweiligen Prüfungsantritt zu stellen.

§ 6 Module, ECTS-Leistungspunkte, Unterrichtssprache

- (1) Alle Module sind entweder Pflichtmodule, Wahlpflichtmodule oder Wahlmodule:
- a) Pflichtmodule sind die Module des Studiengangs, die für alle Studierenden verbindlich sind.
 - b) Wahlpflichtmodule sind die Module des Studiengangs, die einzeln oder in Gruppen zur Wahl angeboten werden. Die Studierenden müssen unter ihnen nach Maßgabe dieser Studien- und Prüfungsordnung eine bestimmte Auswahl treffen. Die gewählten Module werden wie Pflichtmodule behandelt.
 - c) Wahlmodule sind Module, die für die Erreichung des Studienziels nicht verbindlich vorgeschrieben sind. Sie können von den Studierenden aus dem gesamten Studienangebot der Hochschule zusätzlich gewählt werden.
- (2) ¹Die Pflicht- und Wahlpflichtmodule, ihre Stundenzahl, die Art der Lehrveranstaltungen, Art, Umfang und Inhalte der Prüfungen, ECTS-Leistungspunkte sowie weitere Bestimmungen hierzu sind in den Anlagen zu dieser Satzung festgelegt. ²Die Regelungen werden durch den Studienplan und das Modulhandbuch ergänzt.
- (3) ¹Ein Anspruch darauf, dass sämtliche vorgesehenen Wahlpflichtmodule und Wahlmodule angeboten werden, besteht nicht. ²Desgleichen besteht kein Anspruch darauf, dass die dazugehörigen Lehrveranstaltungen bei nicht ausreichender Teilnehmerzahl durchgeführt werden.
- (4) ¹Für alle erfolgreich abgelegten Module werden Leistungspunkte nach dem „European Credit Transfer and Accumulation System“ (ECTS-Leistungspunkte) vergeben. ²Die Leistungspunkte ergeben sich aus der Anlage 1 zu dieser Satzung. ³Es sind 90 ECTS-Leistungspunkte zu erwerben. ⁴Jeder Leistungspunkt entspricht einer studentischen Arbeitsbelastung von 30 Stunden.
- (5) ¹Lehrveranstaltungen und Prüfungen finden grundsätzlich in deutscher Sprache statt. ²Sie können nach Maßgabe des Studienplans und/oder des Modulhandbuchs in begrenztem Umfang auch in englischer Sprache abgehalten werden.

§ 7 Differenzierte Bewertung von Prüfungsleistungen

Zur differenzierten Bewertung von Prüfungsleistungen und studienbegleitenden Leistungsnachweisen werden die ganzen Notenziffern 1 bis 5 um 0,3 erniedrigt oder erhöht, wobei die Noten 0,7 / 4,3 / 4,7 und 5,3 ausgeschlossen sind.

§ 8 Prüfungskommission

Es wird eine Prüfungskommission mit einem vorsitzenden Mitglied und zwei weiteren Mitgliedern gebildet, die vom Fakultätsrat bestellt werden.

§ 9 Masterarbeit

- (1) ¹Das Thema der Masterarbeit wird gemeinsam von der oder dem Studierenden und der betreuenden Professorin (Prüferin) oder dem betreuenden Professor (Prüfer) festgelegt und von der Prüfungskommission genehmigt. ²Die Ausgabe eines Themas an mehrere Studierende zur gemeinsamen Bearbeitung ist zulässig, sofern die individuelle Leistung der einzelnen Studierenden deutlich abgrenzbar und bewertbar ist.
- (2) ¹Die Frist von der Ausgabe des Themas bis zur Abgabe beträgt im Vollzeitstudium vier Monate und im Teilzeitstudium acht Monate. ²Sie kann höchstens um 2 Monate verlängert werden, sofern die Gründe dafür von der oder dem Studierenden nicht zu vertreten sind.
- (3) ¹Die Masterarbeit kann nach Maßgabe der Prüferin oder des Prüfers sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache verfasst werden. ²Sie ist in zwei gebundenen Exemplaren sowie in geeigneter elektronischer Form beim Studienbüro abzugeben, sofern die Prüferin oder der Prüfer bei der Anmeldung nicht auf die Abgabe in Printform verzichtet. ³Die Masterarbeit ist in Form einer persönlichen mündlichen Präsentation zu erläutern.
- (4) Der Tag der Ausgabe des Themas und der Abgabetermin werden durch die Aufgabenstellerin (Prüferin) oder den Aufgabensteller (Prüfer) festgelegt und zusammen mit dem Thema aktenkundig gemacht.
- (5) Die Prüfungskommission bestätigt das Thema vor der Ausgabe an die oder den Studierenden.

§ 10 Prüfungsgesamtnote, Zeugnisse und weitere Dokumente

- (1) Zur Bildung der Prüfungsgesamtnote wird das mit den ECTS-Leistungspunkten gewichtete auf eine Nachkommastelle abgerundete arithmetische Mittel der Endnoten aller Module gebildet.
- (2) Über die bestandene Masterprüfung werden ein Zeugnis sowie weitere Abschlussdokumente nach § 24 APO und dem jeweiligen Muster in den Anlagen zur APO ausgestellt.

§ 11 Akademischer Grad

- (1) Aufgrund des erfolgreichen Abschlusses der Masterprüfung wird der akademische Grad „Master of Arts“, abgekürzt „M.A.“ verliehen.
- (2) Über die Verleihung des akademischen Grades werden Urkunden nach § 25 APO und dem jeweiligen Muster in den Anlagen zur APO ausgestellt.

§ 12 Inkrafttreten

¹Diese Studien- und Prüfungsordnung tritt am Tag nach ihrer Bekanntgabe in Kraft.

Übersicht über die Module und Prüfungen

1. Pflicht- und Wahlpflichtmodule (Block 1)

Diese Module werden jeweils im Sommersemester angeboten. Bei Studienbeginn im Sommersemester werden sie im 1. Studiensemester absolviert, bei Studienbeginn im Wintersemester werden sie im 2. Studiensemester absolviert.

Modul Nr.	Modulbezeichnung (ggf. Teilmodule)	Art der Lehrveranstaltung ¹	ECTS	SWS	Zulassung zum Modul	Zulassung zur Prüfung	Art, Dauer der Prüfung, ggf. Teilleistung ²	Benotung	ECTS Gewichtung
A	Strategisches Personalmanagement		9	6				ja	1
A 1	Personalplanung, Soziodemografie und Arbeitsmarktanalyse	SU/Ü		2			schrP 120 – 180 Min.	ja	3/9
A 2	People Analytics & Data Driven HR	SU/Ü		2					3/9
A 3	Organisation des Personalmanagements und Personalberatung	SU/Ü		2					3/9
B	Recht, Führung und Ethik		9	6				ja	1
B 1	Führung und Ethik	SU/Ü/S/Pr	3	2			schrP 90 - 120 Min. oder prLN mit mdl. Prés. ³	ja	3/9
B 2	Arbeitsrecht	SU/Ü/S/Pr	3	2			schrP 60 - 90 Min.	ja	3/9
B 3	Vertiefte Rechtsfragen der Compliance	SU/Ü/S	3	2			schrP 60 - 90 Min.	ja	3/9
C	Wahlpflichtmodul⁴		12	8					1
C 1	International Human Resources	SU/Ü	6	4			schrP 90 - 120 Min.	ja	6/12
C 2	Praktikum: Theorie-Praxis-Projekt	Pr	6	4			PrA /PrBe ⁵	mE/oE	6/12

¹ Zeit für Exkursionen (Ex) wird durch entsprechend entfallende Lehrveranstaltungen gewonnen.

² Das Nähere wird im Studienplan und/oder Modulhandbuch festgelegt.

³ Fall- oder Projektstudie (5-50 Seiten) mit mündlicher Präsentation (10 bis 60 Min.)

⁴ Die Studierenden wählen frei unter den hier aufgeführten Wahlpflichtveranstaltungen aus. Es müssen insgesamt 12 ECTS-Punkte erreicht werden.

⁵ Praxisbericht (10-15 Seiten)

Modul Nr.	Modulbezeichnung (ggf. Teilmodule)	Art der Lehrveranstaltung ¹	ECTS	SWS	Zulassung zum Modul	Zulassung zur Prüfung	Art, Dauer der Prüfung, ggf. Teilleistung ²	Benotung	ECTS Gewichtung
C 3	Master-Studium-Generale ⁶		6	4			siehe SPO des jeweiligen Studiengangs	ja	6/12
C 4	Master Summerschool		6	4			TN	mE/oE	6/12
C 5	Insolvenzrecht	SU/Ü	3	2			schrP 60 - 90 Min.	ja	3/12
C 6	Vertiefung Personalführung	SU/Ü/S	3	2			StA mit/ohne Präs. oder schrP 60 Min.	ja	3/12
C 7	Managing Workplace Diversity and Anti-Discrimination	SU/Ü/S	3	2			StA mit mdl.Präs. oder schrP 60 Min.	ja	3/12
C 8	Strategisches Management und Innovationsmanagement	SU/Ü/S/Ex	3	2			schrP 60 - 90 Min.	ja	3/12
C 9	New Work Practices	SU/Ü/S	3	2			StA mit mdl. Präs. oder schrP 60 Min.	ja	3/12
	Gesamt		30	20					

⁶ Das Modul „Master-Studium-Generale“ eröffnet den Studierenden die Möglichkeit, aus dem Mastermodulangebot der Fakultät Wirtschaft und Recht ein im jeweiligen Semester stattfindendes Modul im Umfang von mindestens 6 ECTS zu wählen. Prüfungsart und -umfang sowie die Prüfungsinhalte ergeben sich aus der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung. Der Studienplan regelt, welche Module im jeweiligen Semester wählbar sind.

Alternativ können Module auf Masterniveau, die an anderen Fakultäten, an der Virtuellen Hochschule Bayern (vhb) oder anderen Hochschulen – etwa im Rahmen eines Auslandsaufenthaltes – absolviert werden, anerkannt werden. Die Prüfungskommission entscheidet über die (Vorab-)Anerkennung.

Bei den Lehrinhalten der gewählten Module darf es keine signifikante inhaltliche Überschneidung zu anderen Modulen des Masterstudiengangs Personalmanagement geben.

2. Pflichtmodule (Block 2)

Diese Module werden jeweils im Wintersemester angeboten. Bei Studienbeginn im Sommersemester werden sie im 2. Studiensemester absolviert, bei Studienbeginn im Wintersemester werden sie 1. Studiensemester absolviert.

Modul Nr.	Modulbezeichnung (ggf. Teilmodule)	Art der Lehrveranstaltung ⁷	ECTS	SWS	Zulassung zum Modul	Zulassung zur Prüfung	Art, Dauer der Prüfung, ggf. Teilleistung ⁸	Benotung	ECTS Gewichtung
D	KI in der Personalidentifikation und -entwicklung		6	4				ja	1
D 1	KI in der Personalidentifikation und -entwicklung	SU/Ü/S/Ex		2			Portfolioprüfung ⁹ oder StA mit mdl. Präs.	ja	3/6
D 2	Workshop: KI in der Personalidentifikation und -entwicklung	SU/Ü/S/Ex		2					3/6
E	Management von HR-Prozessen und Personalentwicklung		9	6				ja	1
E 1	Skill- und Education Management in der Personalentwicklung	SU/Ü	3	2			PrA/StA mit mdl. Präs. oder schrP 60-90 Min.	ja	3/9
E 2	Coaching und Mentoring	SU/Ü	3	2			PrA/StA mit mdl. Präs. oder schrP 60-90 Min.	ja	3/9
E 3	Geschäftsprozesse im Personalmanagement	SU/Ü	3	2			PrA/StA (5 + 10 Seiten) ohne mdl. Präs	ja	3/9
F	Vertiefung Personalmanagement		15	10				ja	1
F 1	Vertiefte Rechtsfragen des Personalmanagements	SU/Ü/Ex		2			schrP 120-180 Min.	ja	3/15
F 2	Employer Branding, Recruiting und Onboarding	SU/Ü	9	2					3/15
F 3	Remote Working	SU/Ü		2					3/15
F 4	Workshop: Aktuelle Herausforderungen des Personalmanagements	SU/Ü/S/Ex	6	4			PrA/StA mit mdl. Präs.	ja	6/15
	Gesamt		30	20					

⁷ Zeit für Exkursionen wird durch entsprechend entfallende Lehrveranstaltungen gewonnen.

⁸ Das Nähere wird im Studienplan und/oder Modulhandbuch festgelegt.

⁹ Drei Teilleistungen, davon zwei Hausarbeiten, eine mit max. 1 Seite, die andere mit max. 5 Seiten, und einem mdl. LN von mind. 5 Minuten

3. Pflichtmodule und Masterarbeit im 3.Studiensemester

Modul Nr.	Modulbezeichnung (ggf. Teilmodule)	Art der Lehrveranstaltung	ECTS	SWS	Zulassung zum Modul	Zulassung zur Prüfung	Art, Dauer der Prüfung, ggf. Teilleistung ¹⁰	Benotung	ECTS Gewichtung
G	Mitarbeiterbindung in Theorie und Praxis	SU/Ü/ Ex	5	4				ja	1
G 1	Vergütung und Mitarbeiterbindung			2			PrA/StA mit mdl. Präs.	ja	3/5
G 2	Workshop: Mitarbeiterbindung			2					2/5
MP	Masterprojekt		25	4				ja	1
MP 1	Masterseminar	S		4		TN = ZV	mdl. Präs. ¹¹	mE/oE	5/25
MP 2	Masterarbeit	M					M	ja	20/25
	Gesamt		30	8					

Abkürzungsverzeichnis:

Ex	Exkursion	PrA	Projektarbeit (5 – 50 Seiten)
GewE	Gewicht der Fachendnote bei Bildung der Prüfungsgesamtnote	prLN	Praktischer Leistungsnachweis
LN	studienbegleitender Leistungsnachweis	S	Seminar
LV	Lehrveranstaltung	schr	schriftlich
M	Masterarbeit	schrP	schriftliche Prüfung
mdl.	mündlich (er)	StA	Studienarbeit (5 – 50 Seiten)
MP	Masterprojekt	SU	seminaristischer Unterricht
P	Prüfung	SWS	Semesterwochenstunden
Pr	Praktikum	TN	Teilnahmenachweis
PrBe	Projekt-/Praktikumsbericht	Ü	Übung
Präs	Präsentation (10 – 60 Min.)	ZV	Zulassungsvoraussetzung

¹⁰ Das Nähere wird im Studienplan und/oder Modulhandbuch festgelegt.

¹¹ Mündliche Präsentation/Disputation der Masterarbeit (10 – 60 min.)

Anlage 2 zur Studien- und Prüfungsordnung für den **Masterstudiengang Personalmanagement** an der Technischen Hochschule Aschaffenburg

1. Übersicht über die Prüfungsinhalte der Pflichtmodule Block 1

Modul Nr.	Modulbezeichnung (ggf. Teilmodule)	Prüfungsinhalte
A	Strategisches Personalmanagement	
A 1	Personalplanung, Soziodemografie und Arbeitsmarktanalyse	<ul style="list-style-type: none"> • Theorie, Modelle und Praxis der strategischen und operativen Personalplanung, Strategisches Personalmanagement, Personalpolitik und Unternehmenskultur • Verhaltensorientierte Ansätze und Personalökonomie • Feststellung des Personalbedarfs • Quantitative und qualitative Personalplanung • Odiorne-Matrix • Resourced Based View, Dynamic Capabilities und Kernkompetenzen, Wiederbeschaffungskosten, KPI's • Demografische Entwicklung; Wertvorstellungen; Arbeitsparadigmen; Generationen in der Arbeitswelt; Digitalität, Mobilität und Regionalität; Zuwanderung in den Arbeitsmarkt und Anerkennung von Qualifikationen • Entwicklung von Angebot und Nachfrage auf Arbeitsmärkten; Struktur- und zyklische Effekte; Berufslebenszyklus(analyse); Teilarbeitsmärkte für Fach- und Führungskräfte, Strukturanalyse und Entwicklungsszenarien • Personalpolitiken zur Sicherung der Fach- und Führungskompetenz • Wettbewerbsvorteile durch professionelle Personalpolitik
A 2	People Analytics & Data Driven HR	<ul style="list-style-type: none"> • Rahmenkonzept und Dimensionen von People Analytics; Abgrenzung zum Personalcontrolling und Human-Accounting; HR-Scorecard, Balanced Scorecard, • Instrumente und Ansätze des People Analytics & Personalcontrolling • Wiederbeschaffungskosten • Skillmanagement und Management Audit • Datenquellen identifizieren, Datenqualität anhand von Gütekriterien evaluieren, Rahmen und Grenzen der Datennutzung, DSGVO • Use-Case-basierte KPI's und deren Aussagekraft • Grundlegende Analyseverfahren, Datenvisualisierung und stakeholdergerechte Ergebniskommunikation • Einsatz von People-Analytics zur Unterstützung strategischer HR-Entscheidungen • Chancen, Grenzen, sowie ethische Fragestellungen beim Einsatz von People Analytics
A 3	Organisation des Personalmanagements und Personalberatung	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben und Organisation der Personalabteilung • Die Personalfunktion als Business Partner • Organisationstheoretische Erklärung von Personalberatungen als Marktintermediäre: Transaktionskostentheorie, Prinzipal-Agent: Make or Buy • Zeitarbeit und arbeitsrechtliche Aspekte • Arbeitsfelder von Personalberatungen: Potentialanalysen, Recruiting, Vergütung und Entwicklung von Human-Ressourcen • Change Management-Beratung
B	Recht, Führung und Ethik	
B 1	Führung und Ethik	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmensethische Aspekte im Führungsprozess (CSR; ESG Ziele) • Wertorientierte Führung • Führungsqualität: Leadership, Führungsleitbilder, vorbildliche Teamführung • Bad Leadership • Führungsverhalten in Dilemmasituationen

Modul Nr.	Modulbezeichnung (ggf. Teilmodule)	Prüfungsinhalte
B 2	Arbeitsrecht	<ul style="list-style-type: none"> • Individualarbeitsrecht unter Berücksichtigung der Bezüge zum Sozialversicherungsrecht, insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> - Grundlagen des Arbeitsrechts, - Parteien des Arbeitsrechts, - Begründung des Arbeitsverhältnisses, - Inhalt des Arbeitsverhältnisses, - Störungen im Arbeitsverhältnis, - Beendigung des Arbeitsverhältnisses. • Kollektives Arbeitsrecht, insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> - Koalitionsfreiheit und Verbände, - Tarifvertragsrecht und Tarifnormen, - Arbeitskampf und Schlichtungsrecht, - Betriebsverfassungsrecht, - Mitbestimmung im Unternehmen
B 3	Vertiefte Rechtsfragen der Compliance	<ul style="list-style-type: none"> • Compliance-Risiken • Haftungsgrundlagen für Non-Compliance in Organisationen • Compliance Programme / Compliance Management Systeme • Ausgewählte Compliance Maßnahmen (z. B. Whistleblowing-Systeme, interne Untersuchungen) • Der „Code of Conduct“ • Corporate Social Responsibility (CSR) • Environmental, Social and Corporate Governance (ESG) • Nachhaltigkeitsberichterstattung • Ausgewählte compliance-relevante Rechtsgebiete (z. B. Datenschutz, Kartellrecht, Produktsicherheit) • Die Rolle des Beauftragten für die Compliance
C	Wahlpflichtmodul	
C 1	International Human Resources	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse in internationalen HR-Strategien • Überblick über Theorien und Instrumente des Personalmanagements mit vertiefenden Studien zu den verschiedenen Funktionen des internationalen Personalmanagements (HRM) • Erfolgreiche Ansätze bei der Rekrutierung und Personalauswahl im internationalen Kontext • Herausforderungen bei der grenzüberschreitenden Mitarbeiterbeurteilung • Grundlegende Kenntnisse in internationalen Vergütungs- und Leistungskonzepten • Personaltraining und -entwicklung für internationale Einsätze • Entwicklung in Bereichen wie internationales HR-Outsourcing, Talent Retention, Praktiken der internationalen Führungskräfteentwicklung, usw.
C 2	Praktikum: Theorie-Praxis-Projekt	Praktikumsbericht über Verlauf und Erfolgsmessung des Theorie-Praxis-Projekts
C 3	Master-Studium-Generale	siehe Beschreibung in der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung
C 4	Master Summerschool	siehe Beschreibung zur jeweiligen Summerschool

Modul Nr.	Modulbezeichnung (ggf. Teilmodule)	Prüfungsinhalte
C 5	Insolvenzrecht	<ul style="list-style-type: none"> • Ziele des Insolvenzverfahrens, Anforderungen an den Insolvenzantrag, Ermittlung von Insolvenzgründen nach IDW S 11 in der Praxis, Prüfung der Insolvenzantragspflicht, Haftungsrisiken der Beteiligten, insbesondere Haftungsrisiken des Steuerberaters in der Krise des Mandanten, Insolvenzeröffnungsverfahren; Wirkung der Insolvenzeröffnung, Tätigkeit des Insolvenzverwalters mit Absonderung, Aussonderung und Aufrechnung, Anfechtung, Forderungsanmeldung und Forderungsprüfung, Eigenverwaltung mit Schutzschirmverfahren, Sanierung von Unternehmen im Insolvenzverfahren durch übertragende Sanierung und Insolvenzplanverfahren, Überblick über die Sanierungsmöglichkeiten des StaRUG, das Konzerninsolvenzrecht und das Europäische Insolvenzrecht (EuInsVO) • Erstellung von praxisorientierten Lösungen von Fallstudien zu den oben genannten Themen mit Begründung.
C 6	Vertiefung Personalführung	<ul style="list-style-type: none"> • Führungstheorien und Führungsansätze: <ul style="list-style-type: none"> ○ Führungsrolle ○ Führungseigenschaften ○ Führungsverhalten ○ Beziehung zwischen Führungskraft und Geführten ○ Führungserfolg • Führung in verschiedenen Kontexten... <ul style="list-style-type: none"> ○ von Teams ○ aus der Distanz ○ von gewerblichen Beschäftigten ○ in Veränderungsprozessen • Aktuelle Herausforderungen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Führung in Teilzeit / Geteilte Führung ○ Machtmissbrauch / Ethische Aspekte ○ Führung mit KI / KI als Führungskraft
C 7	Managing Workplace Diversity and Anti-Discrimination	<ul style="list-style-type: none"> • Diskriminierung (auf der Basis von Rechercheergebnissen) am Arbeitsplatz erkennen und geeignete Methoden zur Anti-Diskriminierung anwenden. Vorteile und Herausforderungen von Workplace Diversity
C 8	Strategisches Management und Innovationsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung in das Innovationsmanagement • Kennenlernen strategischer Innovationsmanager:innen • Austausch mit Praktizierenden aus dem Innovationsmanagement • Anwenden und Reflektieren von Innovationsmethoden und -praktiken • Reflexion der individuellen und Gruppen Kreativität anhand von Evaluationskriterien
C 9	New Work Practices	<ul style="list-style-type: none"> • Konzept New Work und seine Wurzeln • Grundprinzipien moderner Arbeit: Freiheit, Selbstverantwortung, Sinnorientierung, Partizipation • Rolle des HR Management in der New Work-Transformation • Agile Frameworks und Zielsetzungsmethoden (z. B. OKRs, Scrum) • Innovationsfördernde Methoden wie Design Thinking • Agiles Lernen und Feedbacksysteme • Gestaltungsansätze für HR in dynamischen, hybriden Arbeitswelten und Schnittstelle zur Organisationsentwicklung

Modul Nr.	Modulbezeichnung (ggf. Teilmodule)	Prüfungsinhalte
D	KI in der Personalidentifikation und -entwicklung	
D 1	KI in der Personalidentifikation und -entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Historischer Überblick über KI und ML und den damit verbundenen Kulturwandel i.d.R. Digitalisierung (New Work, Agiles Arbeiten etc.) • Überblick über neue Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Rollen im Personalmanagement (im Kontext der Digitalisierung) • Auseinandersetzung mit verschiedenen Anwendungsfällen von KI und ML in der Personalidentifikation (Status-Quo in der Wirtschaft) • Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Erkenntnissen in der Personalidentifikation beim Einsatz von KI - Ableitung von zukünftigen Entwicklungen • Auseinandersetzung mit unterschiedlichen ML und KI Anwendungsfällen in der Personalentwicklung (Status-Quo in der Wirtschaft) • Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Erkenntnissen in der Personalentwicklung beim Einsatz von KI - Ableitung zukünftiger Entwicklungen • Auseinandersetzung mit der Optimierung von Prozessen im Personalwesen durch KI (Status-Quo in der Wirtschaft) • Zukünftige Entwicklungen in Bezug auf den Einsatz von KI im Personalwesen und darüber hinaus (Bildung) • Auseinandersetzung mit möglichen Datenanalysen auf Individual- und Gruppenebene zur eigenverantwortlichen Weiterentwicklung über Institutionen hinweg • Einfluss von Führung und Motivation auf die Identifikation und • Entwicklung von Personal • Schnittmengen von Personalidentifikation und -entwicklung mit dem Leistungs- und Kompetenzmanagement • Auseinandersetzung mit Datenschutzregelungen und ethischen Aspekten im Kontext des Einsatzes von KI in der Personalidentifikation und -entwicklung
D 2	Workshop: KI in der Personalidentifikation und -entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Ko-kreative Entwicklung eines Graphic Recording Zukunftsbildes zur Personalidentifikation und -entwicklung der Zukunft (Rollen versus Kompetenzprofile) • Softwaregestützte Potenzialidentifikation und -bewertung mit Echtzeitdaten im Kurs • Softwaregestützte Analysen mit SAP SuccessFactors (ggf. mit Bezug zu Gastvortrag) •

2. Übersicht über die Prüfungsinhalte der Pflichtmodule Block 2

Modul Nr.	Modulbezeichnung (ggf. Teilmodule)	Prüfungsinhalte
E	Management von HR-Prozessen und Personalentwicklung	
E 1	Skill- und Education Management in der Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Strategisches Bildungsmanagement: Education as a Business • Der Bildungs- und Weiterbildungsmarkt • Träger, Akteure und Governance des Bildungs- und Weiterbildungsmarktes • Skill-Management • Kompetenzen und Kompetenzmessung • Arbeitsbewertung & Personalbeurteilung • Bedarfsanalyse • Make or Buy in der Personalentwicklung • Konzeption und Organisation der Personalentwicklung • Konzeption von Studienformaten • Akkreditierung von Studienformaten • Formen der Berufsausbildung, Fort- und Weiterbildung und Studium • Anerkennung von Studienabschlüssen
E 2	Coaching und Mentoring	<ul style="list-style-type: none"> • Talentmanagement, Karriere- und Nachfolgeplanung • Lebenszyklusbasierte Personalentwicklung • Coaching • Mentoring • Mentor und Mentee • Reverse Mentoring
E 3	Geschäftsprozesse im Personalmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • HCM am SAP-System S/HANA (Erstellung 5 Seiten Dokumentation) • (Teil-)Variante mit Prozessmodell (Erstellung 10 Seiten Dokumentation)
F	Vertiefung Personalmanagement	
F 1	Vertiefte Rechtsfragen des Personalmanagements	<ul style="list-style-type: none"> • Individual- und kollektivarbeitsrechtliche Fragen bei der Personalbeschaffung einschließlich Fremdpersonaleinsatz • Individual- und kollektivarbeitsrechtliche Fragen im laufenden Arbeitsverhältnis mit Bezügen zum Sozialversicherungsrecht • Arbeitsschutzrecht und Whistleblowerschutz • Arbeitnehmermitbestimmung • Betriebsrentenrecht • Individual- und kollektivarbeitsrechtliche Fragen bei der Beendigung und Abwicklung von Arbeitsverhältnissen mit Bezügen zum Sozialversicherungsrecht
F 2	Employerbranding, Recruiting und Onboarding	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsmarkttheorie und Personalpolitik • Personalpolitik und Arbeitgeberimage • Aufbau einer Arbeitgebermarke • Zielgruppen und Vertriebskanäle • Arbeitsmarktsegmente, extern, intern, betriebsnah • Funktionen des Personalmarketings • Konzepte des Employerbrandings/ Employeebranding • Aufbau von Personas • Durchführung EB • Markenrad des Personalmarketings • Arbeitgeberplattformen • Unternehmensvideos • Modern Recruiting/Reverse Recruiting • Active Sourcing • Mobile Recruiting • Chancen und Risiken des Onboarding

Modul Nr.	Modulbezeichnung (ggf. Teilmodule)	Prüfungsinhalte
F 3	Remote Working	<ul style="list-style-type: none"> • Handlungsfreiheit und Selbstbestimmung/Demokratisierung des Arbeitsverhältnisses • Formen des Remoteworking • Arbeitsraumflexibilisierung • Arbeitszeitflexibilisierung • Remote Working und Digitalisierung
F 4	Workshop: Aktuelle Herausforderungendes Personalmanagements	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellen Seminararbeit, • Und Durchführung einer Präsentation zu einer • alternierenden Auswahl von Inhalten aus F1-F3 nach Wahl der Teilnehmer

3. Übersicht über die Prüfungsinhalte der Pflichtmodule und Masterarbeit im 3. Studiensemester

Modul Nr.	Modulbezeichnung (ggf. Teilmodule)	Prüfungsinhalte
G	Mitarbeiterbindung in Theorie und Praxis	
G 1	Vergütung und Mitarbeiterbindung	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsbewertung und Leistungsbeurteilung • Funktionen der Vergütung • Motivation (extrinsisch/intrinsisch) und Wirkungsweise von Vergütung • Relationale Vergütung • Managertypen und Vergütung • Vergütungssysteme (nach Hierarchiestufen und tarifl/außertariflich • Fix, variable Vergütung, Fringe Benefits • Gehaltsverhandlung • Entgelttransparenz • Nicht materielle Formen der Mitarbeiterbindung: BGM, Wertschätzung; Karriere, Erfüllen Mitarbeiterbedürfnisse, Arbeitsinhalt, Spass, Sinn, Betriebsklima, Verhältnis zur Führungskraft, Verantwortung und Delegation, Selbständigkeit, weitere Kriterien
G 2	Workshop Mitarbeiterbindung	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellen Seminararbeit und • Präsentation Seminararbeit • zu einer alternierenden Auswahl von Inhalten und Themen aus G 1 • nach Wahl der Studierenden
MP	Masterprojekt	
MP 1	Masterseminar	<ul style="list-style-type: none"> • Initiieren und Entwerfen eines sowohl wichtigen wie aktuellen, theoretisch und praktisch bedeutsamen Themas aus dem Bereich Personalmanagement • Wissenschaftliche Bearbeiten dieser projektorientierten Themenstellung aus dem Bereich Personalmanagement. • Die Studierenden stellen mit dem Masterprojekt sowohl die wissenschaftliche Qualifikation als auch das Verständnis für praktische Problemstellungen unter Beweis. • Selbständige Entwicklung und logischer Aufbau des Masterprojekts • Aufnehmen der Denkanstöße seitens der Diskutanten und für während der Projektphase geäußerte positive und negative Kritik zum Projekt.

Modul Nr.	Modulbezeichnung (ggf. Teilmodule)	Prüfungsinhalte
MP 2	Masterarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Bearbeiten einer wissenschaftlich orientierten Themenstellung aus dem Bereich Personalmanagement in Absprache mit dem betreuenden Professor/Professorin der Hochschule. • Die Studierenden stellen mit der Masterarbeit sowohl die wissenschaftliche Qualifikation als auch das Verständnis für praktische Problemstellungen unter Beweis. • Selbständige Entwicklung eines logischen Aufbaus der wissenschaftlichen Arbeit, der Reflektion und Präsentation im Rahmen eines Kolloquiums. • Darstellen und Erarbeiten einer Lösung für schwierige Zusammenhänge verständlich zu machen und ihre Ergebnisse auch bei kritischen Nachfragen sachgerecht zu verteidigen. • Literaturanalyse auf der Basis theoretischer (und möglich, aber nicht zwingend erforderlich: empirischer) Forschung • Transfer in Praxis über abgeleitete und ausgearbeitete Handlungsempfehlungen • Aufnehmen der Denkanstöße seitens der Diskutanten und für während der Betreuungsphase geäußerte positive und negative Kritik.