



Hochschule  
München  
University of  
Applied Sciences

Fakultät für  
Betriebswirtschaft

# Human Resource Management



FIBAA  
akkreditiert

# H M M



# Inhalt

Hochschule München	4
Fakultät für Betriebswirtschaft	5
Human Resource Management	6
Stimmen von Alumni	7
Karrieremöglichkeiten	8
Studienstruktur	9
Studienmodule	10
Dozentinnen & Dozenten	15
Kompetenzförderung	16
Auslandsaufenthalt	17
Akademischer Grad	17
Zulassungsvoraussetzungen	18
Wichtige Termine	18
Kontakt	20

# Hochschule München

Die Hochschule München ist die größte Hochschule für angewandte Wissenschaften des Freistaats Bayern und eine der größten ihrer Art in Deutschland. Ein vielseitiges Studienangebot, das effizient organisierte Studium und der persönliche Kontakt zu den Professorinnen und Professoren machen die Hochschule München zu einer stark begehrten Hochschule. Zurzeit werden über 85 Bachelor- und Masterstudiengänge angeboten. Rund 1.250 Professor:innen und Lehrbeauftragte sowie ca. 675 Mitarbeiter:innen betreuen rund 18.900 Studierende.



Hochschule München, Lothstrasse 64

Die Hochschule München ist lokal und international ausgezeichnet vernetzt. Dies zeigt sich zum Beispiel in der Vielzahl an Unternehmen, mit denen wir in engem Kontakt stehen – sei es durch Praxisangebote für die Studierenden aus der Wirtschaft oder Kooperationen in der angewandten Forschung. Auch mit anderen Hochschulen kooperieren wir auf deutscher und internationaler Ebene – von Hochschulnetzwerken wie UAS7 oder EUA bis hin zu etwa 250 Einzelkooperationen mit Hochschulen aus aller Welt. Dies ermöglicht einen intensiven Austausch von Studierenden, Dozent:innen und Forscher:innen sowie einen Dialog über Methoden und internationale Trends in Lehre und Forschung.

# Fakultät für Betriebswirtschaft

Die Fakultät für Betriebswirtschaft gehört mit über 2.000 Studierenden, rund 50 Professor:innen sowie ca. 70 Lehrbeauftragten zu den größten betriebswirtschaftlichen Fakultäten in Deutschland und kann somit ein attraktives und einzigartig vielseitiges Angebot in Lehre und Forschung bieten. In Hochschul-Rankings wie z. B. dem Ranking der Wirtschaftswoche, das auf regelmäßigen Befragungen der Wirtschaft basiert, liegt die Fakultät für Betriebswirtschaft seit Jahren unter den TOP 5 in Deutschland.

Studieren am Campus Pasing unserer Hochschule bedeutet studieren in einer Weltstadt, aber dennoch im Grünen. Gemeinsam mit der Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften befindet sich die Fakultät für Betriebswirtschaft direkt am Pasinger Stadtpark. Mit einer Kombination aus alten und modernen Bauten bietet sich so eine besondere Umgebung und Atmosphäre zum Studieren. Der Campus verfügt über eine Bibliothek, eine Mensa und ein Studierendencafé. Der Stadtteil Pasing liegt im Südwesten Münchens und ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln (S-Bahn, Bus) gut zu erreichen.



Hochschule München, Campus Pasing

# Human Resource Management

Die Mitarbeiter:innen sind unser Kapital/Erfolgsfaktor. Die Personalfunktion übernimmt die Aufgabe „die richtigen Mitarbeiter:innen zur rechten Zeit am rechten Ort“ zu positionieren und sorgt langfristig mit der Bereitstellung des Humankapitals für die Überlebensfähigkeit und den Erfolg der Organisation.

Die Bedeutung von Personalmanagement hat sich im Verlauf der vergangenen Jahrzehnte grundlegend gewandelt, sie ist integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie geworden. Das professionelle Personalmanagement ist ein wichtiger Wertschöpfungsfaktor für erfolgreiche Unternehmen, denn nur mit den richtigen Mitarbeiter:innen lassen sich die Herausforderungen der Zukunft bewältigen. Innovation, schnelle Reaktion auf Veränderungen in Markt und Umwelt, Ambidextrie und Wertewandel erfordern Mitarbeiter:innen, die entsprechende Kompetenzen mitbringen oder entwickeln. Außerdem sind inspirierende Führungskräfte notwendig, die im demographischen Wandel („war for talent“), der Globalisierung („Interkulturalität“), dem Wertewandel in der Gesellschaft und der umfassenden Digitalisierung („Arbeitswelt 4.0“) Menschen zu erfolgreichen Teams entwickeln können.

Mit einem Master-Studium der Betriebswirtschaft in der Studienrichtung Human Resource Management erwerben Sie theoretisch fundiertes und zugleich praxisorientiertes Know-how.



Masterstudierende Human Resource Management Studienb. WS 2022/23

# Stimmen von Alumni



„Der Masterstudiengang Human Resource Management vereint durch forschungsorientierte sowie projektorientierte Module Theorie und Praxis des heutigen Personalmanagements. Vielfältige Projekte mit renommierten Unternehmen ermöglichen erste Einblicke in spannende Themenfelder des HRM und unterstützen zudem den Aufbau eines beruflichen Netzwerkes.“

Tamara Gasser



Am HR-Master schätze ich neben den theoretischen und praktischen Studieninhalten besonders die Zusammenarbeit mit den Kommilitonen. Durch die Vielzahl an Projekten werden zusätzlich zu den fachlichen Kenntnissen insbesondere kommunikative Teamfähigkeiten und Sozialkompetenzen gestärkt. Aufgrund dieser Kombination fühlt man sich sowohl auf die Masterarbeit, als auch auf das zukünftige Berufsleben sehr gut vorbereitet.“

Annika Wimmer

# Karrieremöglichkeiten

Ideale „Personalmanager“ (m/w/d) sorgen für die reibungslose und zeitlich adäquate, sowie qualitativ hochwertige Bereitstellung von kompetenten und motivierten Mitarbeiter:innen für den Wertschöpfungsprozess des Unternehmens. Sie sind Ansprechpartner:innen für den innerbetrieblichen und überbetrieblichen Interessenausgleich zwischen wirtschaftlichen, sozialen, gesellschaftlichen und weiteren Zielen, was nicht immer konfliktfrei ist. Gleichzeitig ist ein dynamisches, innovationsorientiertes, internationales Mindset nötig, um den Herausforderungen Globalisierung, Digitalisierung, Fachkräftemangel, Nachhaltigkeit, usw. zu entsprechen.

Ziel ist es, Absolvent:innen auf die Übernahme von Managementaufgaben in Human Resource Management vorzubereiten. Typische Berufsfelder sind z.B.:

- Generalistisches Personalmanagement (z.B. Strategic Business Partner)
- Spezialistenrollen im Personalmanagement (z.B. für Compensation & Benefits, Talentmanagement, usw.)
- Chief Human Resource Officer bzw. Personalleitung
- Konzeption und Leitung von Change Projekten



Münchner Unternehmens-Tag „MUT“ – die Karrieremesse der Fakultät für Betriebswirtschaft



# Studienstruktur

Studienmodul	Prüfungsleistungen	ECTS	SWS
<b>1. Semester</b>			
Forschungsmethoden: Wissenschaftliche Methoden im HRM	ModA	5	4
Arbeitsmarktökonomie	ModA oder schP	5	4
Führung & Change Management	ModA	5	4
Talent Management & Coaching	ModA	5	4
Personalgewinnung & Employer Branding	ModA	5	4
Arbeitsrecht & Digitalisierung	ModA	5	4
<b>2. Semester</b>			
Forschungsprojekt: Personalcontrolling & Data Analytics	ModA oder schP	5	4
Interkulturelle Kommunikation & Verhandlung	ModA oder Präs	5	4
Finanzen im Personalmanagement: Leistung, Vergütung & Sozialleistungen	ModA oder schP	5	4
Internationale Personalarbeit & Entsendung	ModA oder schP	5	4
Innovation & Wissensmanagement	ModA	5	4
Digitalisierung im HRM & Agile Zusammenarbeit	ModA oder schP	5	4
<b>3. Semester</b>			
Strategisches Personalmanagement	Präs	5	4
Projekt: Aktuelle Themen im HRM	ModA oder schP	5	4
Masterarbeit und Masterkolloquium	MA, Präs	20	2

MA = Masterarbeit  
 ModA = Modularbeit  
 Präs = Präsentation  
 schrP = schriftliche Prüfung

Änderungen vorbehalten



Bibliothek am Campus Pasing

## Studienmodule

Der Masterstudiengang baut auf den breiten betriebswirtschaftlichen Kenntnissen eines Bachelorstudiums auf und erweitert dieses in spezifischen ebenso wie übergreifenden bzw. interdisziplinären Wissensgebieten.

Der Anspruch in nachfolgend skizzierten Themengebieten ist dabei, den Masterabsolvent:innen in folgenden Teilbereichen umfassende Fachkompetenz zu vermitteln (verstehen, analysieren, beurteilen, ggf. entwickeln)

### Beispiel Studienmodul: Personalgewinnung & Employer Branding

- Konzepte des Employer Branding
- Instrumente und Konzepte im digitalen und analogen Zielgruppen-Recruiting
- Touchpointmanagement, Candidate Journey, Employee Journey
- Theorien und Modelle des Personalmarketing
- Personaldiagnostische Instrumente

# Beispiel Studienmodul: Talent Management & Coaching

Theorien und Modelle der strategischen Personalentwicklung und deren Adaption auf betriebsindividuelle Gegebenheiten. Personalentwicklungsprozesse und -instrumente, inkl. Planung eines Implementierungsprojekts unter besonderer Berücksichtigung interdisziplinärer Gegebenheiten.

Beurteilung und Bewertung konkreter Personalentwicklungsinstrumente für die Praxis wie z.B.:

- Berufsausbildung und Traineeprogramme als Basis-Elemente eines langfristigen Talent-Managements
- Management von Coach- und Trainer-Pools in Unternehmen
- Strategisches Kompetenz- und Skill-Management
- Zukunftsorientierte Laufbahnmodelle und interne Karriereberatung
- Personaldiagnostik (vom Entwicklungsgespräch, Assessment-Center zum Personal-Portfolio)
- Spezifische Ausprägungen im Bereich der Personalentwicklung (Feedback-Methoden, kollegiale Supervision, Mentoring, Coaching, eLearning, Teamentwicklung, Persönlichkeitstests)



Projektarbeit in kleinen Teams

## Beispiel Studienmodul: Strategisches Personalmanagement

Vertieftes Verständnis über die Rolle/Bedeutung des Personalmanagements im Gesamtzusammenhang des Unternehmensmanagements, inkl. Schnittstellenmanagement. Personalmanagement als Teil der Unternehmensstrategie und die Besonderheiten eines strategischen Personalmanagements.

- Kenntnis zu unterschiedlichen Auffassungen über Rollen und Formen des strategischen Managements
- Kenntnis über gängige Instrumente des Strategischen Managements und Möglichkeiten der Implementierung einer Personalstrategie
- Nachhaltiges Personalmanagement als Ergebnis eines strategischen Personalkonzepts- insbesondere mit den Aspekten „Age Management“, Gesundheitsmanagement, Work-Life-Balance
- Verständnis grundlegender Aspekte der Führung und Motivation von Mitarbeiter:innen
- Moderne organisatorische Ausrichtung des Personalmanagements

## Beispiel Studienmodul: Arbeitsrecht

Grundlagen des Individual – und Kollektivarbeitsrechts sowie ausgewählte Aspekte des Sozialversicherungsrechts. Anwendungen des Arbeitsrechts entlang des Mitarbeiter-Lebenszyklus. Arbeitsrechtliche Aspekte aktueller Entwicklungen wie z.B. Digitalisierung und Globalisierung, Individualisierung wie z. B. Arbeitsschutz und Sicherheit sowie andere Rechtsfragen im Home Office. Darüber hinaus können die Studierenden übergeordnete Grundsätze des Datenschutz- und des Persönlichkeitsrechts im Beschäftigungsumfeld anwenden. Vertieftes Verständnis für arbeitsrechtsspezifische Themen wie:

- einschlägige vertragsrechtliche Bestimmungen v.a. AGB-Recht
- Regeln des nationalen und europäischen Rechts der Arbeitszeit, der Zeiterfassung und des Urlaubs

- rechtliche Anforderungen an die Bewerber- und Personalverwaltung
- Rahmenbedingungen für das Arbeiten im Home Office
- Arbeitnehmerüberlassung, Crowdfunding, Scheinselbstständigkeit, Kettenarbeitsverhältnisse
- Gleichbehandlungsbestimmungen
- Kündigungsschutzrecht und Sonderkündigungsschutz
- Grundzüge von Betriebsverfassungsrecht, Tarifvertrags- und Mitbestimmungsrecht

## Beispiel Studienmodul: Internationale Personalarbeit

- Institutioneller Rahmen und kultureller Kontext
- Internationale Stellenbesetzung
- Leistungsbeurteilung und Personalentwicklung in internationalen Unternehmen
- Modelle Internationaler Entgeltfindung
- Internationale Aspekte der Führung von Mitarbeiter:innen
- Internationales Talent- und Bindungsmanagement
- Internationales Personalcontrolling

## Beispiel Studienmodul: Personalcontrolling & Data Analytics

- Instrumente des Personalcontrolling wie Kennzahlen, Balanced Scorecard, Früherkennung
- HR Reporting
- Konzepte der Humankapitalbewertung
- HR Wertschöpfungsbeitrag
- Risikoanalyse im HRM
- Früherkennung im HRM



Vortrag in der Kapelle am Campus Pasing

## Beispiel Studienmodul: Digital HRM

Die Digitalisierung verändert die Personalarbeit – aber wie genau? Was steckt hinter Buzzwords wie People Analytics, Deep Learning, Chatbots, Robotic Process Automation und dergleichen? Braucht man so etwas in HR? Und: Darf und sollte man entsprechende Tools einsetzen?

- HR Cloud & Information Systems
- People Analytics & Künstliche Intelligenz
- Robotic Process Automation in HRM
- Chatbots in HRM
- Datenschutz
- Ethikrichtlinien für den Einsatz von HR Tech

# Dozentinnen & Dozenten



Gärtner, Christian, Prof. Dr.

Human Resource Management insb.  
Digitales HRM  
People & Workplace Analytics  
New Ways of Working  
Change Management



Holzapfel, Robert, Prof. Dr.

Human Resource Management insb.  
Arbeits- und Sozialrecht  
Leadership Coaching  
Strategische Personalentwicklung  
Soziale Kompetenzen: Führung,  
Kommunikation und Teamarbeit



Maier, Wilhelm, Prof. Dr.

Human Resource Management insb.  
Strategisches Personalmanagement  
Motivation und Führungsverhalten  
IT gestütztes Personalmanagement



Peisl, Thomas, Prof. Dr.

Internationales Management und  
Unternehmensführung  
Innovationsmanagement  
Gründungsmanagement



Schweitzer, Jutta, Prof. Dr.

Human Resource Management insb.  
Personalentwicklung  
Personalcontrolling  
Professionalisierung der HR  
Entwicklungen im HR Management

# Kompetenzförderung

Gemäß des Leitbildes der HM ist im Masterstudium neben dem Aufbau der **Fachlichen Kompetenzen** (Personalführung, Personalmarketing, Personalentwicklung, Arbeitsrecht, Personalcontrolling) auch die Persönlichkeitsbildung zu verfolgen mit Anteilen in den Veranstaltungen zu Selbstorganisation und -planung, Reflexionsfähigkeit und natürlich auch Kreativitätstechniken.

Bei den **Methodenkompetenzen** werden in den jeweiligen Modulen strukturierte Problemanalyse & Lösungsentwicklungen verfolgt, sowie Techniken der Datenanalyse, Methoden des strategischen Managements, etc. Auch die **Sozialkompetenzen** werden gefördert durch Teamarbeiten, Projektkoordination, Konfliktfähigkeit, Verhandlungsgeschick, etc. Fremdsprachengebote der Fakultät Studium Generale und Interdisziplinäre Studien stehen allen Studierenden offen. Ein Modul zur **Interkulturellen Kommunikation** ist curricular verankert und kann ggfs. durch einen Auslandsaufenthalt ergänzt werden. **Persönlichkeitskompetenzen** werden in den einzelnen Modulen ausgebildet durch eigenständige Organisation, selbstständige Projektplanung und -durchführung, kritische Reflexion, Kreativitätstechniken, Durchsetzungsfähigkeit und Selbstbewusstsein.

Überfachliche Kompetenzen werden durch aktuelle Lehr- und Lernformen geübt und können durch weiterbildende Seminare des Career Center der HM verstärkt und vertieft werden.

Eine durchgängige Praxisorientierung in den Lehrveranstaltungen ebenso wie projektbasiertes Lernen in Kooperation mit einem Netzwerk von wechselnden Praxispartnern (z. B. Industrieunternehmen, Beratungsgesellschaften, IT-Anbieter) unterstützt diesen Ansatz.

Flankiert wird dies mit Exkursionen, ausgewählten Fallstudien sowie Referent:innen aus der Praxis.



# Auslandsaufenthalt

Ein mehrmonatiges Auslandspraktikum wird unterstützt: Sie können während Ihrer Studienzeit für mehrere Monate in ein international agierendes Unternehmen gehen, um sich vor Ort über die Planung einer interessanten Masterarbeit auf einen Arbeits-/Unternehmensschwerpunkt zu konzentrieren. Mit einem interkulturellen Training und Studien zur Niederlassung deutscher Unternehmen im Ausland werden Sie auf eine Auslandstätigkeit vorbereitet. Studierende des Masterstudiengangs Betriebswirtschaft an der Hochschule München können ein Auslandsstudium im Rahmen eines Zusatzsemesters an einer akkreditierten ausländischen Hochschule realisieren. Über die Anerkennung eines im Ausland erbrachten Studienmoduls entscheidet die Prüfungskommission.



Foto: vladislav-klapin/unsplash

Auslandspraktikum oder -semester möglich

## Akademischer Grad

Master of Science (M. Sc.)

# Zulassungsvoraussetzungen

- Ein mindestens sechs theoretische Studiensemester umfassendes betriebswirtschaftliches oder inhaltlich gleichwertiges Studium (210 ECTS): Bei 180 ECTS müssen fehlende ECTS während des Masterstudiums durch ein 20-wöchiges zusammenhängendes Praktikum in Vollzeit vor dem Eintritt in das dritte Studiensemester nachgeholt werden.
- Der Nachweis von mindestens 20 ECTS-Kreditpunkten aus Studienmodulen der Volkswirtschaftslehre und/oder der Mathematik und/oder der Statistik aus dem o.g. Studium.
- Note 2,5 oder besser
- Ein mit Erfolg abgelegtes Aufnahmegespräch ca. Anfang/Mitte Juli eines Jahres an der Hochschule München: Zeit und Inhalte des Aufnahmegesprächs werden auf der Homepage [bw.hm.edu](http://bw.hm.edu) veröffentlicht.

## Wichtige Termine

- Studienbeginn im Masterstudiengang ist zum Wintersemester (01. Oktober) eines Jahres möglich
- Die Bewerbung für das Wintersemester erfolgt vom 02. Mai bis 31. Mai eines Jahres
- Mit einem ausländischen Bachelorabschluss bewerben Sie sich bitte zunächst unter [uni-assist.de](http://uni-assist.de) (spätestens bis 31. März)
- Die Bewerbung erfolgt online über das HM Portal: [hm.edu/master-bewerbung](http://hm.edu/master-bewerbung)



# Kontakt

Hochschule München  
University of Applied Sciences  
Fakultät für Betriebswirtschaft  
Am Stadtpark 20, 81243 München

masterbuero-fk10@hm.edu

[bwl.hm.edu/s/m/m\\_sc\\_\\_human\\_resource\\_management/Master.de.html](http://bwl.hm.edu/s/m/m_sc__human_resource_management/Master.de.html)

[bwl.hm.edu/s/m/msc\\_bwl.de.html](http://bwl.hm.edu/s/m/msc_bwl.de.html)



Die Hochschule München ist Bayerns größte Hochschule für angewandte Wissenschaften: Über 80 attraktive und zukunftsorientierte Studiengänge bilden die Basis für eine erfolgreiche Karriere. Neben fachlichen Kompetenzen fördert die Hochschule nachhaltiges und unternehmerisches Denken und Handeln sowie internationale und interkulturelle Erfahrungen, z. B. durch Auslandsaufenthalte.

Die Fakultäten bereiten die Studierenden darauf vor, sich mit Weitblick, Kreativität und Verantwortungsbewusstsein in Beruf und Gesellschaft einzubringen. Die engen Kontakte zu Unternehmen am High-Tech-Standort München sorgen für praktische Erfahrungen bereits während des Studiums. Und nicht zu vergessen: Das attraktive Kultur- und Freizeitangebot Münchens bietet viel Abwechslung.