

Beschluss zur Akkreditierung

des Studiengangs

▪ „Human Resource Management“ (M.A.)

an der Hochschule Koblenz

Auf der Basis des Berichts der Gutachtergruppe und der Beratungen der Akkreditierungskommission in der 68. Sitzung vom 28./29.08.2017 spricht die Akkreditierungskommission folgende Entscheidung aus:

1. Der Studiengang „**Human Resource Management**“ mit dem Abschluss „**Master of Arts**“ an der **Hochschule Koblenz** wird unter Berücksichtigung der „Regeln des Akkreditierungsrates für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung“ (Beschluss des Akkreditierungsrates vom 20.02.2013) mit einer Auflage akkreditiert.

Der Studiengang entspricht grundsätzlich den Kriterien des Akkreditierungsrates für die Akkreditierung von Studiengängen, den Anforderungen der Ländergemeinsamen Strukturvorgaben der Kultusministerkonferenz, den landesspezifischen Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen sowie den Anforderungen des Qualifikationsrahmens für deutsche Hochschulabschlüsse in der aktuell gültigen Fassung. Der im Verfahren festgestellte Mangel ist durch die Hochschule innerhalb von neun Monaten behebbar.

2. Die Akkreditierung wird mit der unten genannten Auflage verbunden. Die Auflage ist umzusetzen. Die Umsetzung der Auflage ist schriftlich zu dokumentieren und AQAS spätestens **bis zum 31.05.2018** anzuzeigen.
3. Die Akkreditierung wird für eine **Dauer von fünf Jahren** (unter Berücksichtigung des vollen zuletzt betroffenen Studienjahres) ausgesprochen und ist **gültig bis zum 30.09.2022**.

Auflage:

1. Die Modulbeschreibungen müssen hinsichtlich folgender Aspekte überarbeitet werden:
 - a) Die angestrebten Lernergebnisse, Inhalte und Lehrformen sind zu präzisieren und an die tatsächlich unterrichteten Inhalte anzupassen.
 - b) Querschnittsthemen wie interkulturelle Kompetenz, Digitalisierung und Diversity sind explizit auszuweisen.

Die Auflage bezieht sich auf einen im Verfahren festgestellten Mangel hinsichtlich der Erfüllung der Kriterien des Akkreditierungsrates zur Akkreditierung von Studiengängen i. d. F. vom 20.02.2013.

Die Auflagen wurden fristgerecht erfüllt. Die Akkreditierungskommission bestätigt dies mit Beschluss vom 14./15.05.2018.

Zur Weiterentwicklung des Studiengangs werden die folgenden **Empfehlungen** gegeben:

1. Die Methoden und Sozialkompetenzen hinsichtlich Führungsfähigkeiten sollten stärker ausgebildet werden.
2. Die Freiwilligkeit der Online-Lern-Aktivitäten sollte evaluiert und gegebenenfalls sollten die Online-Lern-Aktivitäten obligatorisch gestaltet werden.
3. Die regelmäßige Rückkopplung von Praxiserfahrungen sollte systematisiert werden, z. B. in Form eines Unternehmensbeirats.

Zur weiteren Begründung dieser Entscheidung verweist die Akkreditierungskommission auf das Gutachten, das diesem Beschluss als Anlage beiliegt.



**Gutachten zur Akkreditierung
des Studiengangs**

- „Human Resource Management“ (M.A.)

an der Hochschule Koblenz

Begehung am 12./13.06.2017

Gutachtergruppe:

Prof. Dr. Olga Hördt

Hochschule Ruhr West, Wirtschaftsinstitut,
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre: Organisation,
Personal und Unternehmensführung

Prof. Dr. Hermann Laßleben

Hochschule Reutlingen, ESB Business School,
Human Resource Management

Elisa Löwe

Studentin der Hochschule für Technik und Wirtschaft
Dresden (studentische Gutachterin)

Helge Werner

Geschäftsführer der dimension 21 GmbH Training
und Beratung, Bielefeld (Vertreter der Berufspraxis)

Koordination:

Andrea Prater

Geschäftsstelle AQAS e.V., Köln



AQAS

Agentur für Quali-
tätsicherung durch
Akkreditierung von
Studiengängen

Präambel

Gegenstand des Akkreditierungsverfahrens sind Bachelor- und Masterstudiengänge an staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschulen. Die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen wird in den Ländergemeinsamen Strukturvorgaben der Kultusministerkonferenz verbindlich vorgeschrieben und in den einzelnen Hochschulgesetzen der Länder auf unterschiedliche Weise als Voraussetzung für die staatliche Genehmigung eingefordert.

Die Begutachtung der Studiengänge erfolgte unter Berücksichtigung der „Regeln des Akkreditierungsrates für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung“ in der Fassung vom 20.02.2013.

I. Ablauf des Verfahrens

Die Hochschule Koblenz beantragt die Akkreditierung des Studiengangs „Human Resource Management“ mit dem Abschluss „Master of Arts“. Es handelt sich um eine erstmalige Akkreditierung.

Das Akkreditierungsverfahren wurde am 20./21.02.2017 durch die zuständige Akkreditierungskommission von AQAS eröffnet. Am 12./13.06.2017 fand die Begehung am Hochschulstandort Koblenz durch die oben angeführte Gutachtergruppe statt. Dabei erfolgten unter anderem getrennte Gespräche mit der Hochschulleitung, den Lehrenden und Studierenden.

Das vorliegende Gutachten der Gutachtergruppe basiert auf den schriftlichen Antragsunterlagen der Hochschule und den Ergebnissen der Begehung. Insbesondere beziehen sich die deskriptiven Teile des Gutachtens auf den vorgelegten Antrag.

II. Bewertung des Studiengangs

1. Allgemeine Informationen

Das Profil der Hochschule Koblenz ist nach eigenen Angaben durch multidisziplinär ausgerichtete Angebote von natur-, ingenieur-, wirtschafts-, bildungs- und sozialwissenschaftlichen sowie künstlerischen Studiengängen geprägt. Zum Zeitpunkt der Antragstellung waren ca. 9.150 Studierende an der Hochschule Koblenz eingeschrieben. Die sechs Fachbereiche der Hochschule verteilen sich auf die drei Standorte RheinMoselCampus in Koblenz, RheinAhrCampus in Remagen und WesterWaldCampus in Höhr-Grenzhausen.

Der zur Akkreditierung stehende Studiengang ist am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften am RheinMoselCampus in Koblenz angesiedelt. Die Studiengänge, die im Fachbereich angeboten werden, orientieren sich laut Aussagen der Hochschule an den Anforderungen der Wirtschaft und des Arbeitsmarkts. Mit dem weiterbildenden Masterstudiengang ist das Ziel verbunden, das bestehende Angebot der Hochschule im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich zu erweitern. Für die Durchführung des Studiengangs wird zudem auf die bestehende Kooperation mit der Zentralstelle für Fernstudien an Fachhochschulen (ZFH) zurückgegriffen.

2. Profil und Ziele

Die Studierenden des weiterbildenden Masterstudiengangs „Human Resource Management“ (HRM) sollen befähigt werden, Führungs- und Leitungsaufgaben in mittleren und oberen Führungsebenen im gleichnamigen Bereich übernehmen zu können.

Im Rahmen des Masterstudiums sollen den Studierenden unter Berücksichtigung der Anforderungen und Veränderungen in der Berufs- und Arbeitswelt die erforderlichen wissenschaftlichen, fachlichen, methodischen und sozialen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen so vermittelt werden, dass sie zu eigenständiger Arbeit, zur Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in der beruflichen Praxis und zur kritischen Einordnung der wissenschaftlichen Erkenntnisse befähigt werden. Weiterhin sollen die Studierenden durch Aufgaben und Fallstudien, insbesondere in den E-Learning-Phasen die Möglichkeit des Theorie-Praxistransfers erhalten bzw. erlernen. Dabei sollen bestehende Instrumente, Methoden, Tools und Vorgehensweisen der Praxis (in den jeweiligen Unternehmen) reflektiert und mit den Kenntnissen aus der Theorie auf Optimierungspotenzial hin überprüft werden.

Um für den Studiengang zugelassen zu werden, muss ein erster berufsqualifizierender Hochschulabschluss im Umfang von mindestens 210 Leistungspunkten (LP) und eine einschlägige Berufstätigkeit von mindestens einem Jahr nachgewiesen werden. Im Rahmen einer Anerkennung aus der beruflichen Praxis können auch Studierende, die einen ersten Abschluss mit weniger als 210 LP nachweisen, zum Studium zugelassen werden. Das Land Rheinland-Pfalz erlaubt die Zulassung zu einem Masterstudium auch ohne einen ersten Hochschulabschluss. Hierzu ist der Nachweis über die Hochschul- oder Fachhochschulreife oder Meisterprüfung sowie eine sich daran anschließende mindestens dreijährige einschlägige Berufstätigkeit nachzuweisen. Alternativ dazu ist es möglich, mit einer beruflichen Ausbildung mit qualifizierendem Ergebnis und einer sich anschließenden mindestens zweijährigen beruflichen oder vergleichbaren Tätigkeit sowie zusätzlich einer mindestens dreijährigen einschlägigen Berufstätigkeit den Zugang zum Studium zu erhalten.

Die Hochschule Koblenz hat ein Konzept zur Geschlechter- und Chancengleichheit formuliert.

Bewertung

Das Studienprogramm richtet sich an Spezialist/inn/en, die sich ganzheitlich im Personalmanagement ausrichten wollen und sich weiterqualifizieren möchten.

Die Diversifikation des Studienangebots wird vor dem Hintergrund des demographischen und strukturellen Wandels als positiv bewertet. Der Studiengang zielt darauf ab, ein zusätzliches Qualifikationsangebot insbesondere für Quereinsteiger/innen mit Berufserfahrung zu schaffen. Gleichzeitig wird Berufseinsteiger/inne/n mit Erfahrung die Möglichkeit eröffnet, eine weiterbildende Berufsqualifizierung zu erlangen. Mit dem zusätzlichen Angebot des Weiterbildungsmasterstudiengangs, das auf der Kombination von Präsenzveranstaltung, Onlineveranstaltung und Selbststudium beruht, wird die Hochschule den Anforderungen der modernen Berufs- und Lebenswelt gerecht und entspricht dem gegenwärtigen Zeitgeist des digitalen Lernens bzw. Lernen im digitalen Zeitalter. Das Studium kann flexibel und individuell auf die jeweiligen Bedürfnisse der Studierenden angepasst werden.

Die fachliche Vermittlung der Studieninhalte ist gegeben, allerdings werden die in den Unterlagen als Qualifikationsziel formulierten Führungskompetenzen wenig ausgebildet. Die Methoden und Sozialkompetenzen hinsichtlich Führungsfähigkeiten sollten stärker ausgebildet werden (**Monitum 1**). Die zunehmende Digitalisierung, die in vielen Organisationen vollzogene Enthierarchisierung und Dezentralisation bedingen hohe Ansprüche an die Führungskompetenz. Das Studienprogramm fokussiert stark auf die Vermittlung fachlicher Inhalte und weniger auf klassische Managementaufgaben wie die Planung, Organisation, Steuerung, Delegation und Befähigung von Menschen ihre Fachaufgaben wahrzunehmen.

Das Studienprogramm ermöglicht und fördert die Persönlichkeitsentwicklung und die Befähigung zu gesellschaftlichem Engagement. Durch die unterschiedlichen Lehrformen, wie beispielsweise die Bearbeitung von Case Studies, werden auch die Persönlichkeitsentwicklung und die Zusammenarbeit im Team und ggf. in diversen Teamstrukturen gefördert.

Die Zulassungsvoraussetzungen und die zur Anwendung kommenden Auswahlverfahren sind transparent. Die zur Anwendung kommenden Auswahlkriterien sind dem Studienprogramm angemessen. Eine einjährige, qualifizierte Berufserfahrung als formales Zulassungskriterium ist gegeben.

Die Hochschule verfügt über eine Zentrale Frauenbeauftragte und Konzepte zur Geschlechtergerechtigkeit und Förderung der Chancengleichheit von Studierenden. Als positiv zu bewerten ist, dass während der Präsenzphasen unter der Woche eine Kinderbetreuungseinrichtung für Studierende und Mitarbeiter/innen der Hochschule vorhanden ist. Leider steht dieses Angebot einer Kinderbetreuung an den Wochenenden nicht zur Verfügung.

3. Qualität des Curriculums

Um den Studiengang erfolgreich abschließen zu können, müssen bei einer Regelstudienzeit von fünf Semestern 90 LP erlangt werden, die sich gleichmäßig auf die Semester verteilen. Gegenstandsbereiche des Studiengangs sind hauptsächlich personalwirtschaftliche und personalstrategische Fragestellungen. Einen besonderen Stellenwert soll die Praxisorientierung einnehmen; wobei durch die Konzeption als berufsbegleitendes Studium, die Studierenden die im Studium vermittelten Inhalte in der beruflichen Praxis reflektieren sollen.

Das Curriculum soll die wesentlichen personalwirtschaftlichen Hauptprozesse auf der einen Seite berücksichtigen, aber auf der anderen Seite auch die derzeit aktuellen „Trendthemen“ im HR-Bereich widerspiegeln. Im ersten Semester sollen durch die Module „Personalpolitik und -strategie“ und „Personalorganisation & HRM-Projektmanagement“ Grundlagen gelegt werden. Darüber hinaus wird das Modul „Wissenschaftliche Methoden-Kompetenz“ angeboten. Als weitere Grundlage erfolgt im zweiten Semester die Vermittlung der Inhalte zur Personalplanung und dem Personalcontrolling sowie zum Personalmarketing & Recruiting. Dass Personalwirtschaft nicht in einem rechtsfreien Raum stattfindet, ist ebenfalls Gegenstand des zweiten Semesters. Hier sollen den Studierenden im Modul „Arbeits- und Sozialversicherungsrecht“ die notwendigen Kenntnisse vermittelt werden.

Da der berufsbegleitende Masterstudiengang die Studierenden zur Übernahme von Leitungsfunktionen qualifizieren soll, wird im dritten Semester das Modul „Leadership & Motivation“ angeboten. Das Modul „Personalentwicklung & Kompetenzmanagement“ soll sicherstellen, dass die Studierenden beispielsweise die wesentlichen Elemente und Instrumente der Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung kennen. Weiterhin werden die Themen Talentmanagement und Changemanagement in einem entsprechenden Modul behandelt, hierbei sollen die Studierenden nicht nur die Instrumente und Vorgehensweisen lernen, sondern auch eine diesbezügliche Haltung verstehen.

Im vierten Semester wird mit dem Thema „Performancemanagement und Compensation & Benefits“ ein Modul angeboten, welches den Studierenden insbesondere die modernen Wissenschafts- und Praxisansätze näher bringen soll. Weiterhin soll den Studierenden mit dem Modul „People-Management“ die Fokussierung der Leistungskomponenten auf der einen Seite und der „menschlichen“ Komponente auf der anderen Seite im Zusammenwirken bewusst gemacht werden. Das Modul „Konfliktmanagement, Systeme und Mediation“ soll insbesondere die Sozialkompetenz der Studierenden schulen. Abgeschlossen wird das Studium mit einer Masterthesis und einem Kolloquium, die im fünften Semester verortet sind.

In den ersten vier Semestern sind jeweils drei Module zu absolvieren, dabei soll von der Form des Blended-Learning, einer Kombination aus Präsenz und Onlinestudium, Gebrauch gemacht werden. Je Modul sind drei Kurseinheiten und zwei Präsenztage vorgesehen. Somit sind bei drei Modulen je Semester neun Kurseinheiten zu bearbeiten und sechs Präsenztage zu absolvieren. Über die Onlineplattformen der Hochschule sollen die Studierenden bei den Selbstlerneinheiten mit Aufgaben, Fallstudien, Fällen, Praxisbeispielen oder Diskursen zur Vertiefung sowie zur individuellen Vor- und Nachbereitung unterstützt werden.

Bewertung

Das Curriculum des Studienprogramms orientiert sich am Ziel des Studiengangs, das darin besteht, Studierende, die derzeit in Spezialistenfunktionen unterschiedlicher Teilbereiche des HRM tätig sind, mit dem für Leitungsfunktionen benötigten ganzheitlichen Wissen und Know-How über das Zusammenwirken personalwirtschaftlicher Teilfunktionen sowie auf das HRM einwirkender Umfeldveränderungen auszustatten. Durch das vorgesehene Curriculum werden die diesbezüglichen fachlichen, methodischen und allgemeinen Kompetenzen adressiert und die definierten Qualifikationsziele des Studienprogramms erreicht. Das Curriculum entspricht den Anforderungen, die im „Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse“ für das Masterniveau definiert werden.

Die vorgesehenen Lehr- und Lernformen sind für das Studienprogramm angemessen und hilfreich. Insbesondere die systematische Kombination aus Präsenzlehrveranstaltungen, Selbststudium und betreutem Online-Lernen („teletutorielle und kooperative Online-Diskurse“) entspricht dem Bedarf und der Lebenssituation der Zielgruppe. Die Tatsache, dass die Aktivitäten auf der Lernplattform rein auf Freiwilligkeit beruhen, ruft bei der Gutachtergruppe eine gewisse Skepsis hervor. Sie empfiehlt, spätestens nach dem ersten Programmdurchlauf den Grad der Online-Lern-Aktivitäten kritisch zu evaluieren und gegebenenfalls dieselben auf eine Art und Weise obligatorisch zu gestalten (**Monitum 2**). Die Gutachtergruppe begrüßt ferner explizit den Anspruch, Probleme und Fälle aus dem beruflichen Alltag und Kontext der Studierenden im Rahmen der Lehre zu nutzen. Die Strategie, in einem berufs begleitenden Weiterbildungsstudiengang auf diese Weise den Theorie-Praxis-Transfer zu organisieren, indem das Erlernete in der eigenen Praxis unmittelbar angewendet beziehungsweise reflektiert wird, wird äußerst positiv beurteilt. Die Verantwortlichen werden bestärkt, dies durch entsprechende Aufgabenstellungen, Fallbearbeitungen und gegebenenfalls auch Prüfungsformen weiter voranzutreiben und diesen didaktischen Ansatz in den vorliegenden Modulbeschreibungen noch stärker abzubilden. Für jedes Modul ist eine Modulprüfung vorgesehen, die grundsätzlich zu den zu vermittelten Kompetenzen passt. Es ist sichergestellt, dass Studierende im Laufe ihres Studiums unterschiedliche Prüfungsformen kennenlernen und die Prüfungsleistungen trotz beruflicher Belastungen in der vorgesehenen Regelstudienzeit absolvieren können.

Die Module sind im Modulhandbuch dokumentiert. Die regelmäßige Aktualisierung des Modulhandbuchs ist vorgesehen und das Modulhandbuch soll in der jeweils aktuellen Fassung den Studierenden zugänglich gemacht werden. Die Gutachter/innen sind allerdings der Ansicht, dass alle Modulbeschreibungen überprüft und überarbeitet werden müssen. Dabei ist insbesondere auf die Kohärenz der angestrebten Lernergebnisse mit den Inhalten und Lehrformen zu achten. Im Rahmen der Begehung wurden exemplarisch zwei Module: „Konfliktmanagement, Systeme & Mediation“ und „Talent- & Changemanagement“ intensiv diskutiert, wobei sich zeigte, dass die Modulbeschreibungen von den geäußerten Vorstellungen der Lehrenden abweichende Lernergebnisse und Inhalte implizieren. Weiterhin ist bei der Überarbeitung auf Genauigkeit und Spezifik bei der Beschreibung der Lehrformen zu achten (**Monitum 3a**). Aktuelle Querschnittsthemen, wie beispielsweise Interkulturelle Kompetenz, Digitalisierung, Diversity, die dem Vernehmen nach in verschiedenen Modulen angesprochen werden, müssen dort auch explizit ausgewiesen werden (**Monitum 3b**).

4. Studierbarkeit

Verantwortlich für den weiterbildenden Masterstudiengang „Human Resource Management“ ist die Studiengangsleitung (Studiengangsleiter/in und/oder der stellvertretende Studiengangsleiter/in). In dieser Eigenschaft organisiert er/sie sowohl den Studienablauf als auch die inhaltliche Abstimmung zwischen den Modulen. Für die Module selbst sind die jeweiligen Modulverantwortlichen zuständig. Unterstützt wird die Studiengangsleitung von einer/einem Studiengangsberater/in, beispielsweise im Rahmen der Studienberatung, der Lehrplanung und des Prüfungswezens etc. Ferner erfolgt eine Unterstützung durch die ZFH, beispielsweise bei der Studierendenverwaltung, den Verträgen mit den Dozenten o. ä.

Die Organisation der Präsenzveranstaltungen in sechs Präsenztagen pro Semester soll die Planbarkeit erhöhen. Die internetbasierten Lern- und Betreuungsplattformen ermöglichen den jederzeitigen Zugriff auf die begleitenden Lehrveranstaltungs-materialien. Termine für Präsenzveranstaltungen sind bereits vor dem Studienstart für die ersten vier Semester festgelegt.

Eine vorbereitende und studienbegleitende überfachliche Studienberatung ist vorhanden. Eine Fachstudienberatung wird durch hierfür beauftragte Professor/innen übernommen. Des Weiteren stehen ein Frauen- und Gleichstellungsbüro, eine psychosoziale Beratungsstelle, ein Studierendenservice, ein/e Beauftragte/r für Menschen mit Behinderungen sowie das Amt für Ausbildungsförderung für spezifische Beratungsangebote zur Verfügung. Die studiengangsrelevanten Dokumente sollen über die Internetpräsenz der Hochschule abrufbar sein. Der Nachteilsausgleich ist in § 8 der Prüfungsordnung geregelt. Die Anerkennungsregelungen von an anderen Hochschulen und außerhalb der Hochschule erbrachten Leistungen werden in § 19 der Prüfungsordnung dokumentiert. Die Prüfungsordnung ist veröffentlicht.

Bewertung

Die Verantwortlichkeiten im Studiengang HRM sind klar geregelt. Es wird von den Verantwortlichen sichergestellt, dass die Lehrangebote inhaltlich und organisatorisch aufeinander abgestimmt sind. Für die Studierenden ist vorrangig der/die Studiengangsberater/in erste Ansprechperson während des Studiums. Diese verweist ggf. an entsprechende weitere Stellen.

Die Hochschule verfügt über ein umfangreiches Beratungs- und Betreuungsangebot für Studierende. Es gibt darüber hinaus spezielle Beratungsangebote für Studierende mit Behinderung und für Studierende in besonderen Lebenssituationen.

Da in diesem Studiengang die Planung immer schon sehr weit im Voraus stattfindet und Termine von Studienbeginn an bekannt sind, können die Studierenden dies gut mit ihrer Berufstätigkeit vereinbaren und einplanen. Am ersten Präsenztag findet eine kurze Einführung, unter anderem in die Onlinetools, statt. Hier könnte man überlegen, die Einführungsphase zum besseren Kennenlernen unter den Studierenden, aber auch zwischen Studierenden und Lehrenden, auszuweiten.

Durch die Konzeption des Studiums ist die Arbeitsbelastung pro Studienjahr angemessen, um dieses gut berufs begleitend studieren zu können. Sie berücksichtigt die beruflichen oder anderweitigen Tätigkeiten der Studierenden angemessen. Die durch den besonderen Profilan-spruch entstehenden Anforderungen werden gegenüber der Öffentlichkeit überwiegend kommuniziert.

Pro Modul sind 6 LP vorgesehen. In den ersten vier Semestern werden je drei Module besucht und somit 18 LP pro Semester erworben. Im letzten Semester wird die Masterthesis im Umfang von 18 LP geschrieben und verteidigt. Die Präsenz findet pro Modul an zwei Tagen vor Ort statt. Anschließend kann die Onlinephase relativ flexibel und individuell gestaltet werden. Die Zuordnung des entsprechenden Workloads ist plausibel und gut machbar.

Die Prüfungen finden jeweils im Anschluss an den jeweiligen Block eines jeden Moduls bzw. kurz vor Beginn des neuen statt. Es findet daher immer nur eine Prüfung pro Abschnitt statt. Diese sind zeitlich gut voneinander abgegrenzt. Die Prüfungsdichte und -organisation sind angemessen.

Die Hochschule bietet verschiedene Möglichkeiten der Anerkennung von Leistungen an anderen Hochschulen gemäß der Lissabon-Konvention sowie für außerhalb der Hochschule erbrachte Leistungen. Diese sind klar geregelt und transparent kommuniziert. Im Rahmen der Prüfungsorganisation ist ein Nachteilsausgleich für Studierende mit Behinderung vorgesehen. Studienverlauf, Prüfungsanforderungen und Nachteilsausgleichsregelungen sind veröffentlicht und einsehbar. Die Prüfungsordnung wurde einer Rechtsprüfung unterzogen und veröffentlicht.

5. Berufsfeldorientierung

Absolvent/inn/en des Studiengangs sollen befähigt sein, Tätigkeiten als Führungskräfte für mittlere und obere Führungsebenen im Bereich Human Resource Management zu übernehmen. Um dies zu erreichen, sollen neben den fachlichen auch überfachliche Kompetenzen vermittelt werden, die insbesondere auf die Aufgabenstellung als Führungskraft vorbereiten sollen.

Nach Aussagen der Hochschule verändern sich die beruflichen Anforderungen an Mitarbeiter/innen im anvisierten Berufsfeld stetig. So wird darauf hingewiesen, dass sich der HR-Bereich von der klassischen Personalverwaltung hin zu einem aktiv gestaltenden Personalmanagement wandelt, welches auf der einen Seite strategisch mitwirkender Gestalter/innen und auf der anderen Seite operativer Umsetzer/innen, Berater/innen und/oder Business Partner/innen benötigt. Hinzu kommt laut Hochschule die Entwicklung einer ständig ansteigenden Komplexität, verbunden mit der zunehmenden Forderung nach effizienten personalwirtschaftlichen Prozessen und einer zunehmenden Notwendigkeit von Spezialisierungen in einzelnen personalwirtschaftlichen Funktionsbereichen. Als Beispiel werden Berufsbilder genannt wie der Employer Brand Manager, Recruiter, Change-Manager, Gesundheitsmanager, Personalentwickler/innen.

Bewertung

Als Zielgruppe hat die Hochschule die „Young Professionals“ im HR-Bereich benannt. Um Kompetenzen zu vermitteln, die insbesondere auf die Aufgabenstellung als Führungskraft vorbereiten, sollte die Vermittlung von sozialen und von Führungsfähigkeiten im Curriculum stärker forciert werden (vgl. Kapitel 2, **Monitum 1**).

Der Transfer von Erfahrungen und aktuellen Entwicklungen aus der Praxis bildet die Grundlage, um den Studierenden die Aufnahme einer qualifizierten Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Diese Praxisorientierung ist der Hochschule Koblenz ein Anliegen. Die Kontakte zur Praxis sind stark durch die direkten Kontakte der Professor/inn/en sowie regionale Wirtschafts- und Wissenschaftsallianzen, in denen die relevanten Unternehmen der Region vertreten sind, geprägt.

Das Einzugsgebiet der Hochschule erstreckt sich vom Westerwald bis in die Eifel. In dieser Region ist eine stark mittelständisch geprägte Wirtschaftsstruktur vorzufinden. Die Standorte halten durch die Hochschul-Absolvent/inn/en, die in konkreten Funktionen in den Unternehmen arbeiten, Kontakt zu den Professor/inn/en und geben Feedback zu aktuellen Entwicklungen. Die Hochschule kooperiert in den dualen Studiengängen des Fachbereichs mit bis zu 40 Unternehmen. Weitere Ansätze zum Kontakt mit der Wirtschaft und damit zur Berufsfeldorientierung liegen in der Kooperation mit der ZFH sowie den Lehrbeauftragten, die aus der Praxis kommen.

Die genannten Ansätze zum Praxis-Wissenschaftstransfer haben den Nachteil, dass sie nicht institutionalisiert sind und somit die Rückkopplung von Praxiserfahrungen von der eigenverantwortlichen Rückmeldung der Beteiligten abhängt. Um diesen Nachteil auszugleichen, sollte der geplante Unternehmensbeirat möglichst bald installiert und institutionalisiert werden (**Monitum 4**). Wenn es mit diesem regelmäßige Zusammenkünfte gibt, können Rückmeldungen aus der Praxis institutionalisiert aufgenommen und innerhalb der Hochschule umgesetzt werden.

6. Personelle und sächliche Ressourcen

Am Fachbereich sind 21 Professor/innen, eine Lehrkraft für besondere Aufgaben und 16 wissenschaftliche Mitarbeiter/innen tätig. Am Studiengang sind vier Professor/inn/en, eine weitere hauptamtliche Lehrende sowie vier Lehrbeauftragte mit unterschiedlichem Lehrdeputat beteiligt. Geplant ist, mindestens zehn Studierende pro Semester aufzunehmen.

Maßnahmen zur Personalentwicklung leiten sich aus einem übergeordneten Personalentwicklungskonzept ab. An der Hochschule Koblenz existiert eine Stelle, die für die Organisation und Durchführung der didaktischen Qualifikation des Lehrpersonals zuständig ist. Es werden den Lehrenden mehrere didaktische Weiterbildungsangebote unterbreitet.

Bei der Durchführung des Studiengangs werden verschiedene Seminar- und Vorlesungsräume, EDV-Räume, Arbeitsräume und zentrale Serviceeinrichtungen genutzt.

Bewertung

Gemäß Planungsstand sind quantitativ wie qualitativ ausreichend personelle Ressourcen vorhanden, um die Lehre und Betreuung der Studierenden im Studienprogramm zu gewährleisten. Allerdings liegt aktuell die Hauptverantwortung für das Studienprogramm auf den Schultern zweier Professoren, die mit je drei Modulen im Programm vertreten sind, sowie einer Mitarbeiterin. Hier wären gegebenenfalls Maßnahmen des „Personalrisikomanagements“ sinnvoll, um die Fortführung des Programmes auch bei Ausscheiden eines Protagonisten nicht zu „riskieren“. Begrüßenswert ist, dass durch die Kooperation mit dem ZFH die Lehrenden weitgehend von administrativen Aufgaben entlastet sind.

Maßnahmen zur Personalentwicklung und -qualifizierung sind an der Hochschule vorhanden.

Die sächliche und räumliche Ausstattung machte auf die Gutachtergruppe einen überzeugenden Eindruck. Hervorzuheben ist die eingesetzte Lernplattform, die vielfältige Online-Lehr-/Lernformen ermöglicht, mit mobilen Endgeräten zugänglich ist und bezüglich derer die hauptamtlich Lehrenden bereits Erfahrungen aufweisen.

Insgesamt hält die Gutachtergruppe die Ressourcenausstattung personell, räumlich und sächlich für gut geeignet, um die Lehre wie vorgesehen durchzuführen und das Studienangebot nachhaltig sicherzustellen.

7. Qualitätssicherung

Die Hochschule Koblenz besitzt ein Qualitätssicherungskonzept sowie eine Satzung zur Lehrevaluation. Es sind Lehrberichte des Fachbereichs an die Hochschulleitung und regelmäßige Befragungen der Studierenden über die Lehrveranstaltungen vorgesehen. Die Ergebnisse der Lehrevaluationen werden den Lehrenden zur Verfügung gestellt. Regelmäßig sollen Absolventen- sowie Erstsemesterbefragungen durchgeführt werden.

Bewertung

Die Gutachtergruppe kommt zu der Einschätzung, dass geeignete Maßnahmen zur Qualitätssicherung des Studiengangs vorgesehen sind und mit großer Sorgfalt nachgehalten werden. Regelmäßige Befragungen der Studierenden im Rahmen von Evaluationen und Controlling der Evaluationen durch die Studiengangsleitung sind angedacht.

Der Einbezug von Lehrbeauftragten aus der Praxis in die Lehre ist grundsätzlich als positiv zu werten, sollte aber Gegenstand einer permanenten Monitorings sein, um sicherzustellen, dass die vermittelten Inhalte tatsächlich auf die zukünftigen Tätigkeiten der Studierenden fokussieren und den wissenschaftlichen Ansprüchen entsprechen. Die Gutachtergruppe geht davon aus, dass die

Problematik in dem Studiengang nicht auftritt, jedoch sollten die Lehrenden für die Problematik sensibilisiert werden.

Maßnahmen zur Untersuchung der studentischen Arbeitsbelastung auch unter Berücksichtigung von beruflichen oder anderweitigen Tätigkeiten sind geplant. Weiterhin wird eine Weiterentwicklung des Studiengangs unter Steuerung der Studiengangsleitung durchgeführt.

Das Studienprogramm berücksichtigt die studentische Arbeitsbelastung mit anderweitigen beruflichen Tätigkeiten insoweit, dass erstens durch die Terminlegung an Freitagen und an Wochenenden der Besuch von Präsenzveranstaltungen möglich ist. Zweitens kann das Studium flexibel und individuell auf die jeweiligen Bedürfnisse der Studierenden angepasst werden.

8. Zusammenfassung der Monita

1. Die Methoden und Sozialkompetenzen hinsichtlich Führungsfähigkeiten sollten stärker ausgebildet werden.
2. Die Freiwilligkeit der Online-Lern-Aktivitäten sollte evaluiert und gegebenenfalls sollten die Online-Lern-Aktivitäten obligatorisch gestaltet werden.
3. Die Modulbeschreibungen müssen hinsichtlich folgender Aspekte überarbeitet werden:
 - a) Die angestrebten Lernergebnisse, Inhalte und Lehrformen sind zu präzisieren und an den tatsächlich unterrichteten Inhalten anzupassen.
 - b) Querschnittsthemen wie Interkulturelle Kompetenz, Digitalisierung und Diversity sind explizit auszuweisen.
4. Der geplante Beirat sollte institutionalisiert werden.

III. Beschlussempfehlung

Kriterium 2.1: Qualifikationsziele des Studiengangskonzepts

Das Studiengangskonzept orientiert sich an Qualifikationszielen. Diese umfassen fachliche und überfachliche Aspekte und beziehen sich insbesondere auf die Bereiche

- *wissenschaftliche oder künstlerische Befähigung,*
- *Befähigung, eine qualifizierte Erwerbstätigkeit aufzunehmen,*
- *Befähigung zum gesellschaftlichen Engagement*
- *und Persönlichkeitsentwicklung.*

Auf Grundlage der obigen Bewertung wird das Kriterium als erfüllt angesehen.

Kriterium 2.2: Konzeptionelle Einordnung des Studiengangs in das Studiensystem

Der Studiengang entspricht

(1) den Anforderungen des Qualifikationsrahmens für deutsche Hochschulabschlüsse vom 21.04.2005 in der jeweils gültigen Fassung,

(2) den Anforderungen der Ländergemeinsamen Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen vom 10.10.2003 in der jeweils gültigen Fassung,

(3) landesspezifischen Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen,

(4) der verbindlichen Auslegung und Zusammenfassung von (1) bis (3) durch den Akkreditierungsrat.

Auf Grundlage der obigen Bewertung wird das Kriterium als erfüllt angesehen.

Kriterium 2.3: Studiengangskonzept

Das Studiengangskonzept umfasst die Vermittlung von Fachwissen und fachübergreifendem Wissen sowie von fachlichen, methodischen und generischen Kompetenzen.

Es ist in der Kombination der einzelnen Module stimmig im Hinblick auf formulierte Qualifikationsziele aufgebaut und sieht adäquate Lehr- und Lernformen vor. Gegebenenfalls vorgesehene Praxisanteile werden so ausgestaltet, dass Leistungspunkte (ECTS) erworben werden können.

Es legt die Zugangsvoraussetzungen und gegebenenfalls ein adäquates Auswahlverfahren fest sowie Anerkennungsregeln für an anderen Hochschulen erbrachte Leistungen gemäß der Lissabon-Konvention und außerhochschulisch erbrachte Leistungen. Dabei werden Regelungen zum Nachteilsausgleich für Studierende mit Behinderung getroffen. Gegebenenfalls vorgesehene Mobilitätsfenster werden curricular eingebunden.

Die Studienorganisation gewährleistet die Umsetzung des Studiengangskonzepts.

Auf Grundlage der obigen Bewertung wird das Kriterium als mit Einschränkungen als erfüllt angesehen.

Die Gutachtergruppe konstatiert folgenden Veränderungsbedarf:

- Die Modulbeschreibungen müssen hinsichtlich folgender Aspekte überarbeitet werden:
 - a) Die angestrebten Lernergebnisse, Inhalte und Lehrformen sind zu präzisieren und an den tatsächlich unterrichteten Inhalten anzupassen.
 - b) Querschnittsthemen wie Interkulturelle Kompetenz, Digitalisierung und Diversity sind explizit auszuweisen.

Kriterium 2.4: Studierbarkeit

Die Studierbarkeit des Studiengangs wird gewährleistet durch:

- *die Berücksichtigung der erwarteten Eingangsqualifikationen,*
- *eine geeignete Studienplangestaltung*
- *die auf Plausibilität hin überprüfte (bzw. im Falle der Erstakkreditierung nach Erfahrungswerten geschätzte) Angabe der studentischen Arbeitsbelastung,*
- *eine adäquate und belastungsangemessene Prüfungsdichte und -organisation,*
- *entsprechende Betreuungsangebote sowie*
- *fachliche und überfachliche Studienberatung.*

Die Belange von Studierenden mit Behinderung werden berücksichtigt.

Auf Grundlage der obigen Bewertung wird das Kriterium als erfüllt angesehen.

Kriterium 2.5: Prüfungssystem

Die Prüfungen dienen der Feststellung, ob die formulierten Qualifikationsziele erreicht wurden. Sie sind modulbezogen sowie wissens- und kompetenzorientiert. Jedes Modul schließt in der Regel mit einer das gesamte Modul umfassenden Prüfung ab. Der Nachteilsausgleich für behinderte Studierende hinsichtlich zeitlicher und formaler Vorgaben im Studium sowie bei allen abschließenden oder studienbegleitenden Leistungsnachweisen ist sichergestellt. Die Prüfungsordnung wurde einer Rechtsprüfung unterzogen.

Auf Grundlage der obigen Bewertung wird das Kriterium als erfüllt angesehen.

Kriterium 2.6: Studiengangsbezogene Kooperationen

Beteiligt oder beauftragt die Hochschule andere Organisationen mit der Durchführung von Teilen des Studiengangs, gewährleistet sie die Umsetzung und die Qualität des Studiengangskonzepts. Umfang und Art bestehender Kooperationen mit anderen Hochschulen, Unternehmen und sonstigen Einrichtungen sind beschrieben und die der Kooperation zu Grunde liegenden Vereinbarungen dokumentiert.

Das Kriterium entfällt.

Kriterium 2.7: Ausstattung

Die adäquate Durchführung des Studiengangs ist hinsichtlich der qualitativen und quantitativen personellen, sächlichen und räumlichen Ausstattung gesichert. Dabei werden Verflechtungen mit anderen Studiengängen berücksichtigt. Maßnahmen zur Personalentwicklung und -qualifizierung sind vorhanden.

Auf Grundlage der obigen Bewertung wird das Kriterium als erfüllt angesehen.

Kriterium 2.8: Transparenz und Dokumentation

Studiengang, Studienverlauf, Prüfungsanforderungen und Zugangsvoraussetzungen einschließlich der Nachteilsausgleichsregelungen für Studierende mit Behinderung sind dokumentiert und veröffentlicht.

Auf Grundlage der obigen Bewertung wird das Kriterium als erfüllt angesehen.

Kriterium 2.9: Qualitätssicherung und Weiterentwicklung

Ergebnisse des hochschulinternen Qualitätsmanagements werden bei den Weiterentwicklungen des Studienganges berücksichtigt. Dabei berücksichtigt die Hochschule Evaluationsergebnisse, Untersuchungen der studentischen Arbeitsbelastung, des Studienerfolgs und des Absolventenverbleibs.

Auf Grundlage der obigen Bewertung wird das Kriterium als erfüllt angesehen.

Kriterium 2.10: Studiengänge mit besonderem Profilspruch

Studiengänge mit besonderem Profilspruch entsprechen besonderen Anforderungen. Die vorgenannten Kriterien und Verfahrensregeln sind unter Berücksichtigung dieser Anforderungen anzuwenden.

Das Kriterium entfällt.

Kriterium 2.11: Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit

Auf der Ebene des Studiengangs werden die Konzepte der Hochschule zur Geschlechtergerechtigkeit und zur Förderung der Chancengleichheit von Studierenden in besonderen Lebenslagen wie beispielsweise Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Studierende mit Kindern, ausländische Studierende, Studierende mit Migrationshintergrund und/oder aus sogenannten bildungsfernen Schichten umgesetzt.

Auf Grundlage der obigen Bewertung wird das Kriterium als erfüllt angesehen.

Zur Weiterentwicklung des Studiengangs gibt die Gutachtergruppe folgende Empfehlungen:

- Die Methoden und Sozialkompetenzen hinsichtlich Führungsfähigkeiten sollten stärker ausgebildet werden.
- Die Freiwilligkeit der Online-Lern-Aktivitäten sollte evaluiert und gegebenenfalls sollten die Online-Lern-Aktivitäten obligatorisch gestaltet werden
- Der geplante Beirat sollte institutionalisiert werden.

Die Gutachtergruppe empfiehlt der Akkreditierungskommission von AQAS, den Studiengang „**Human Resource Management**“ an der **Hochschule Koblenz** mit dem Abschluss „**Master of Arts**“ unter Berücksichtigung des oben genannten Veränderungsbedarfs zu akkreditieren.