



AGENTUR FÜR
QUALITÄTSSICHERUNG DURCH
AKKREDITIERUNG VON
STUDIENGÄNGEN E.V.

AKKREDITIERUNGSBERICHT

Programmakkreditierung – Bündelverfahren

Raster Fassung 02 – 04.03.2020

UNIVERSITÄT DER BUNDESWEHR MÜNCHEN

BÜNDEL HUMAN RESOURCES MANAGE- MENT

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT (B.A.)

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT (M.A.)

November 2023



[▶ Zum Inhaltsverzeichnis](#)

Hochschule	Universität der Bundeswehr München
Ggf. Standort	

Studiengang 01	Human Resources Management		
Abschlussgrad / Abschlussbezeichnung	Bachelor of Arts		
Studienform	Präsenz <input checked="" type="checkbox"/>	Fernstudium <input type="checkbox"/>	
	Vollzeit <input checked="" type="checkbox"/>	Intensiv <input checked="" type="checkbox"/>	
	Teilzeit <input type="checkbox"/>	Joint Degree <input type="checkbox"/>	
	Dual <input type="checkbox"/>	Kooperation § 19 MRVO <input type="checkbox"/>	
	Berufs- bzw. ausbildungsbegleitend <input type="checkbox"/>	Kooperation § 20 MRVO <input type="checkbox"/>	
Studiendauer (in Semestern)	9 Trimester		
Anzahl der vergebenen ECTS-Punkte	210		
Bei Masterprogrammen:	konsekutiv <input type="checkbox"/>		weiterbildend <input type="checkbox"/>
Aufnahme des Studienbetriebs am (Datum)	01.10.2021		
Aufnahmekapazität (Maximale Anzahl der Studienplätze)	50	Pro Semester <input type="checkbox"/>	Pro Jahr <input checked="" type="checkbox"/>
Durchschnittliche Anzahl* der Studienanfängerinnen und Studienanfänger	44	Pro Semester <input type="checkbox"/>	Pro Jahr <input checked="" type="checkbox"/>
Durchschnittliche Anzahl* der Absolventinnen und Absolventen		Pro Semester <input type="checkbox"/>	Pro Jahr <input type="checkbox"/>
* Bezugszeitraum:	Jahrgänge 2021-2022		

Konzeptakkreditierung	<input type="checkbox"/>
Erstakkreditierung	<input checked="" type="checkbox"/>
Reakkreditierung Nr. (Anzahl)	

Verantwortliche Agentur	AQAS e.V.
Zuständige Referentin	Mechthild Behrenbeck
Akkreditierungsbericht vom	09.11.2023

Hochschule	Universität der Bundeswehr München
Ggf. Standort	

Studiengang 02	Human Resources Management		
Abschlussgrad / Abschlussbezeichnung	Master of Arts		
Studienform	Präsenz <input checked="" type="checkbox"/>	Fernstudium <input type="checkbox"/>	
	Vollzeit <input checked="" type="checkbox"/>	Intensiv <input checked="" type="checkbox"/>	
	Teilzeit <input type="checkbox"/>	Joint Degree <input type="checkbox"/>	
	Dual <input type="checkbox"/>	Kooperation § 19 MRVO <input type="checkbox"/>	
	Berufs- bzw. ausbildungsbegleitend <input type="checkbox"/>	Kooperation § 20 MRVO <input type="checkbox"/>	
Studiendauer (in Semestern)	5 Trimester		
Anzahl der vergebenen ECTS-Punkte	90		
Bei Masterprogrammen:	konsekutiv <input checked="" type="checkbox"/>		weiterbildend <input type="checkbox"/>
Aufnahme des Studienbetriebs am (Datum)	01.04.2024		
Aufnahmekapazität (Maximale Anzahl der Studienplätze)	50	Pro Semester <input type="checkbox"/>	Pro Jahr <input checked="" type="checkbox"/>
Durchschnittliche Anzahl* der Studienanfängerinnen und Studienanfänger		Pro Semester <input type="checkbox"/>	Pro Jahr <input type="checkbox"/>
Durchschnittliche Anzahl* der Absolventinnen und Absolventen		Pro Semester <input type="checkbox"/>	Pro Jahr <input type="checkbox"/>
* Bezugszeitraum:			

Konzeptakkreditierung	<input checked="" type="checkbox"/>
Erstakkreditierung	<input type="checkbox"/>
Reakkreditierung Nr. (Anzahl)	

Verantwortliche Agentur	AQAS e.V.
Zuständige Referentin	Mechthild Behrenbeck
Akkreditierungsbericht vom	09.11.2023

Inhalt

Ergebnisse auf einen Blick	6
Studiengang 01 „Human Resources Management“ (B.A.)	6
Studiengang 02 „Human Resources Management“ (M.A.).....	6
Kurzprofile der Studiengänge	7
Studiengang 01 „Human Resources Management“ (B.A.)	7
Studiengang 02 „Human Resources Management“ (M.A.).....	7
Zusammenfassende Qualitätsbewertungen des Gutachtergremiums	9
Studiengang 01 „Human Resources Management“ (B.A.)	9
Studiengang 02 „Human Resources Management“ (M.A.).....	9
I. Prüfbericht: Erfüllung der formalen Kriterien	11
I.1 Studienstruktur und Studiendauer (§ 3 MRVO)	11
I.2 Studiengangsprofile (§ 4 MRVO)	11
I.3 Zugangsvoraussetzungen und Übergänge zwischen Studienangeboten (§ 5 MRVO)	11
I.4 Abschlüsse und Abschlussbezeichnungen (§ 6 MRVO)	12
I.5 Modularisierung (§ 7 MRVO)	12
I.6 Leistungspunktesystem (§ 8 MRVO)	13
I.7 Anerkennung und Anrechnung (Art. 2 Abs. 2 StAkkrStV)	13
II. Gutachten: Erfüllung der fachlich-inhaltlichen Kriterien	14
II.1 Schwerpunkte der Bewertung / Fokus der Qualitätsentwicklung	14
II.2 Qualifikationsziele und Abschlussniveau (§ 11 MRVO).....	14
II.3 Schlüssiges Studiengangskonzept und adäquate Umsetzung (§ 12 MRVO)	17
II.3.1 Curriculum (§ 12 Abs. 1 Sätze 1 bis 3 und 5 MRVO)	17
II.3.2 Mobilität (§ 12 Abs. 1 Satz 4 MRVO).....	23
II.3.3 Personelle Ausstattung (§ 12 Abs. 2 MRVO)	24
II.3.4 Ressourcenausstattung (§ 12 Abs. 3 MRVO).....	25
II.3.5 Prüfungssystem (§ 12 Abs. 4 MRVO).....	25
II.3.6 Studierbarkeit (§ 12 Abs. 5 MRVO)	26
II.3.7 Besonderer Profilanspruch (§ 12 Abs. 6 MRVO).....	27
II.4 Fachlich-Inhaltliche Gestaltung der Studiengänge (§ 13 MRVO).....	27
II.4.1 Aktualität der fachlichen und wissenschaftlichen Anforderungen.....	27
II.5 Studienerfolg (§ 14 MRVO).....	28
II.6 Geschlechtergerechtigkeit und Nachteilsausgleich (§ 15 MRVO)	29
III. Begutachtungsverfahren	31
III.1 Allgemeine Hinweise.....	31

III.2	Rechtliche Grundlagen.....	31
III.3	Gutachtergruppe	31
IV.	Datenblatt	32
IV.1	Daten zum Studiengang zum Zeitpunkt der Begutachtung	32
IV.2	Daten zur Akkreditierung.....	32

Ergebnisse auf einen Blick

Studiengang 01 „Human Resources Management“ (B.A.)

Entscheidungsvorschlag der Agentur zur Erfüllung der formalen Kriterien gemäß Prüfbericht (Ziffer 1)

Die formalen Kriterien sind

- erfüllt
- nicht erfüllt

Entscheidungsvorschlag des Gutachtergremiums zur Erfüllung der fachlich-inhaltlichen Kriterien gemäß Gutachten (Ziffer 2)

Die fachlich-inhaltlichen Kriterien sind

- erfüllt
- nicht erfüllt

Studiengang 02 „Human Resources Management“ (M.A.)

Entscheidungsvorschlag der Agentur zur Erfüllung der formalen Kriterien gemäß Prüfbericht (Ziffer 1)

Die formalen Kriterien sind

- erfüllt
- nicht erfüllt

Entscheidungsvorschlag des Gutachtergremiums zur Erfüllung der fachlich-inhaltlichen Kriterien gemäß Gutachten (Ziffer 2)

Die fachlich-inhaltlichen Kriterien sind

- erfüllt
- nicht erfüllt

Kurzprofile der Studiengänge

Studiengangsübergreifende Aspekte

Die Universität der Bundeswehr München (UniBw M) ist eine 1973 für den Offiziersnachwuchs gegründete Bedarfsuniversität, deren Träger die Bundesrepublik Deutschland ist. Durch die Integration eines vollwertigen Studiums in die Ausbildung erleichtert die Bundeswehr laut eigenen Angaben den Berufseinstieg für ausscheidende Offizier*innen in den zivilen Arbeitsmarkt. Alle Studiengänge sind Intensivstudiengänge. So beträgt das für Bachelor- und Masterstudium vorgegebene Zeitfenster innerhalb der Offiziersausbildung vier Jahre (mit einer Verlängerungsmöglichkeit von einem Quartal für Wiederholungen). Für leistungsschwächere Studierende besteht die Möglichkeit, in eine Version des Bachelorstudiums zu wechseln, die sich über drei Jahre, im Gegensatz zu 2 1/4 Jahren Dauer des Intensivstudiums, erstreckt. Die Studienjahre sind in Trimester aufgeteilt. Neben der akademischen Ausbildung wird der Persönlichkeitsbildung der studierenden Offizier/inn/e/n zentrale Bedeutung beigemessen. Im Sinne eines Studium Generale werden Module des obligatorischen Begleitstudiums „studium plus“ in sämtliche Bachelor- und Masterstudiengänge integriert.

Studiengang 01 „Human Resources Management“ (B.A.)

Der Bachelorstudiengang „Human Resources Management“ ist an der Fakultät für Betriebswirtschaft des Hochschulbereichs Angewandte Wissenschaften angesiedelt. Wie oben erläutert, ist er als Intensivstudiengang studierbar und integraler Bestandteil der Offiziersausbildung. Er richtet sich an in erster Linie an den Offiziersnachwuchs. Daneben studieren im Rahmen freier Kapazitäten noch zivile Studierende der Industrie und anderer Bundesbehörden im Studiengang.

Das Bachelorstudium soll auf Tätigkeiten in den Berufsfeldern des Personalmanagements und der Personalberatung vorbereiten. Absolventinnen und Absolventen haben laut Darstellung der Hochschule breite Grundkenntnisse der wichtigsten Aspekte des Human Resources Management (z. B. Personalmarketing, Recruiting, Personalführung, Personal- und Organisationsentwicklung, sowie Personalcontrolling und People Analytics). Sie sollen die Komplexität grundlegender betriebswirtschaftlicher, rechtlicher und psychologischer Prozesse verstehen, die in Organisationen im Bereich des Human Resources Managements organisiert und ausgeführt werden müssen. Sie können zentrale Herausforderungen im Kontext der Personalarbeit identifizieren und verschiedene Lösungsansätze aus Theorien unterschiedlicher Disziplinen ableiten und anwenden. Dadurch sollen sie in der Lage sein, Veränderungsprozesse in Organisationen zu begleiten und zu bewerten. Eine individuelle, fachliche Schwerpunktsetzung im Studium will die Hochschule mittels verschiedener Wahlpflichtmodule den Studierenden ermöglichen.

Als Zugangsvoraussetzung werden die allgemeine oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife oder Fachhochschulreife oder die Erfüllung der Voraussetzungen für qualifizierte Berufstätige gemäß Art. 88 Abs. 4 oder Abs. 5 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz genannt. Um zum Studium an der UniBw M zugelassen zu werden, müssen die Bewerber*innen, die den Offiziersberuf ergreifen wollen, neben den allgemeinen Zugangsvoraussetzungen für ein Studium ihre charakterliche, fachliche, geistige und körperliche Tauglichkeit in einem Assessment-Center für Führungskräfte der Bundeswehr (ACFüKrBw) in Köln nachweisen.

Studiengang 02 „Human Resources Management“ (M.A.)

Der Masterstudiengang „Human Resources Management“ ist ebenfalls an der Fakultät Betriebswirtschaft angesiedelt. Er ist primär konsekutiv angelegt bezogen auf den entsprechenden Bachelorstudiengang. Der Masterstudiengang richtet sich wie die übrigen Bachelor- und Masterstudiengänge der UniBw M in erster Linie an den Offiziersnachwuchs der Bundeswehr. Daneben können im Rahmen freier Kapazitäten noch zivile Studierende der Industrie und anderer Bundesbehörden den Studiengang absolvieren.

Absolvierende können laut Darstellung der Hochschule relevante Herausforderungen des Human Resources Management in Organisationen erkennen, mit qualitativen und quantitativen Methoden wissenschaftlich analysieren, konkrete Vorschläge erarbeiten, Handlungsalternativen bewerten, evidenzbasierte Entscheidungen unter Berücksichtigung rechtlicher Aspekte treffen, sowie Lösungen und Interventionen anwendungsorientiert konzipieren, umsetzen und evaluieren. Dadurch sollen sie in die Lage versetzt werden, Veränderungs- und Verbesserungsprozesse in Organisationen anzustoßen und zu gestalten. Mittels Wahlpflichtmodulen kann eine individuelle Schwerpunktsetzung ermöglicht werden.

Zusammenfassende Qualitätsbewertungen des Gutachtergremiums

Studiengang 01 „Human Resources Management“ (B.A.)

Die Gutachtergruppe hat einen positiven Eindruck von dem Studiengang gewonnen und sieht eine gelungene Weiterentwicklung. Der Studiengang ist sehr aktuell und zukunftsfähig und reagiert auf die Herausforderungen, mit denen die Bundeswehr und die zivile Wirtschaft konfrontiert werden. Die Qualifikationsziele des Studiengangs sind adäquat und das Curriculum ist stimmig. Das Curriculum deckt alle aus Sicht der Gutachtergruppe notwendigen Inhalte im Bachelorstudium ab. Für eine praxisnahe Weiterentwicklung des Studiengangs empfiehlt sich die Etablierung eines Praxisbeirats. Dieser Vorschlag wurde von der Hochschule interessiert aufgenommen. Die Studierendenschaft zeigt sich sehr zufrieden mit dem bestehenden Studiengangsangebot am Fachbereich.

Die Angebote zur Mobilität bestehen, sollten aber noch intensiver mit Studierenden kommuniziert werden, um die Motivation, ins Ausland zu gehen, weiter zu fördern.

Die personellen Ressourcen sind sehr gut, was sich auch in der sehr guten Beratungs- und Betreuungssituation (ausgezeichneter Betreuungsschlüssel) widerspiegelt und von den Studierenden einhellig bestätigt wurde.

Die Ressourcenausstattung ist gut und fördert ein gutes Lernumfeld. Die neue Bibliothek verfügt nicht nur über ausreichende Literatur, sondern auch über den Zugang zu Online-Bibliotheken und ausreichend Arbeitsplätze.

Aus Sicht der Studierenden könnte die bestehende Varianz an Prüfungsformen im Bachelorstudium noch ausgebaut werden. Darüber hinaus wird empfohlen, die Prüfungsbelastung gleichmäßiger über die Trimester zu verteilen, dies betrifft insbesondere das zweite und dritte Trimester.

Die Veranstaltungen sollten ebenfalls gleichmäßiger über die Woche verteilt werden, damit Spitzenbelastungen vermieden werden können. Das geplante Tutorienprogramm wird positiv gesehen, um hiermit Studierende zur Vorbereitung von Prüfungen und Wiederholungsprüfungen zu unterstützen.

Zur Weiterentwicklung des Studiengangs wird eine regelmäßige Studierendenbefragung empfohlen. Die Hochschule hat dies bereits geplant und die Gutachtergruppe unterstützt dieses Vorhaben.

Die hochschulweiten Qualitätssicherheitsmaßnahmen finden auf den Studiengang Anwendung. Die Studierenden bestätigten zudem eine gute Feedbackkultur, insbesondere wurde die Ansprechbarkeit der Professor*innen in allen Belangen sehr gelobt.

Studiengang 02 „Human Resources Management“ (M.A.)

Die Gutachtergruppe hat einen positiven Eindruck von dem Studiengang gewonnen, der sehr sinnvoll das Portfolio der Hochschule erweitert. Die Qualifikationsziele des Studiengangs sind adäquat und das Curriculum ist stimmig. Das Curriculum deckt alle aus Sicht der Gutachtergruppe notwendigen Inhalte im Masterstudium ab. Der Studiengang erweist sich als sehr aktuell und zukunftsfähig und baut auf den Bachelorstudiengang sinnvoll auf. Damit reagiert er auf die Herausforderungen, mit denen die Bundeswehr und die zivile Wirtschaft konfrontiert werden. Die Studierendenschaft zeigt sich sehr zufrieden mit dem bestehenden Studiengangsangebot am Fachbereich. Für eine praxisnahe Weiterentwicklung des Studiengangs empfiehlt sich die Etablierung eines Praxisbeirats. Dieser Vorschlag wurde von der Hochschule interessiert aufgenommen.

Die Angebote zur Mobilität bestehen, sollten aber noch intensiver mit Studierenden kommuniziert werden, um die Motivation, ins Ausland zu gehen, weiter zu fördern.

Die personellen Ressourcen sind sehr gut, was sich auch in der sehr guten Beratungssituation und einem ausgezeichneten Betreuungsschlüssel widerspiegelt und von den Studierenden einhellig bestätigt wurde. Insbesondere wurde die Ansprechbarkeit der Professor*innen in allen Belangen sehr gelobt.

Die Ressourcenausstattung ist gut und fördert ein gutes Lernumfeld. Die neue Bibliothek verfügt nicht nur über ausreichende Literatur, sondern auch über den Zugang zu Online-Bibliotheken und ausreichend Arbeitsplätze.

Zur Weiterentwicklung des Studiengangs wird eine regelmäßige Studierendenbefragung empfohlen. Die Hochschule hat dies bereits geplant und die Gutachtergruppe unterstützt dieses Vorhaben.

Die hochschulweiten Qualitätssicherungsmaßnahmen finden auf den Studiengang Anwendung.

I. Prüfbericht: Erfüllung der formalen Kriterien

(gemäß Art. 2 Abs. 2 SV und §§ 3 bis 8 und § 24 Abs. 3 MRVO)

I.1 Studienstruktur und Studiendauer (§ 3 MRVO)

Sachstand/Bewertung

Der Bachelorstudiengang „Human Resources Management“ wird als Vollzeitstudium angeboten und hat gemäß § 20 der Allgemeinen Prüfungsordnung für die Bachelor- und Master-Studiengänge im Hochschulfachbereich für Angewandte Wissenschaften der Universität der Bundeswehr München (APO/BM) eine Regelstudienzeit von drei Jahren (9 Trimester) und einen Umfang von 210 Credit Points (CP).

Die Regelstudienzeit beträgt gemäß § 23 der APO/BM für den Masterstudiengang „Human Resources Management“ ein Jahr und sechs Monate (5 Trimester) und hat einen Umfang von 90 CP. Der Masterstudiengang wird als Intensivstudium angeboten.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

I.2 Studiengangprofile (§ 4 MRVO)

Sachstand/Bewertung

Gemäß § 21 der APO/BM ist eine Abschlussarbeit vorgesehen. Mit der Bachelorarbeit „sollen die Studierenden ihre Fähigkeiten nachweisen, eine Problemstellung aus dem Human Resources Management selbstständig zu analysieren und mit wissenschaftlichen Methoden zu bearbeiten.“ Die Bearbeitungszeit beträgt gemäß § 21 der Prüfungsordnung drei Monate.

Es handelt sich um einen konsekutiven Masterstudiengang mit einem anwendungsorientierten Profil.

Gemäß § 24 der APO/BM ist eine Abschlussarbeit vorgesehen. Mit der Masterarbeit „weisen die Studierenden ihre Fähigkeiten nach, eine anspruchsvolle Aufgabe aus dem Human Resources Management selbstständig zu analysieren und mit wissenschaftlichen Methoden zu bearbeiten.“ Die Bearbeitungszeit beträgt gemäß § 24 der Prüfungsordnung fünf Monate.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

I.3 Zugangsvoraussetzungen und Übergänge zwischen Studienangeboten (§ 5 MRVO)

Sachstand/Bewertung

Zugangsvoraussetzung für den Masterstudiengang „Human Resources Management“ ist gemäß § 22 der APO/BM i. V. m. § 3 der Studien- und Prüfungsordnung für den Masterstudiengang HRM (SPOHRM/Ma) ist ein studiengangspezifischer oder gleichwertiger Bachelorabschluss entsprechend der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung. Zusätzlich zu den studiengangspezifischen Zugangsvoraussetzungen ist die fachspezifische Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit nachzuweisen. Der Nachweis erfolgt durch eine Bachelorabschlussnote von 3,0 oder besser. Studierende, die den Bachelorabschluss mit einer Note von schlechter als 3,0 bis 3,5 erlangt haben, können ihre studiengangspezifische Eignung in einem Qualifizierungsgespräch nachweisen, dessen Durchführung und Bewertung einer Kommission obliegen.

Das Masterstudium kann im Intensivstudienmodell im neunten Trimester parallel zum Abschluss des Bachelorstudiums unter der Voraussetzung aufgenommen werden, dass sich die bzw. der Studierende durch Nachweis einer bestimmten Anzahl CP innerhalb einer vorgegebenen Frist entsprechend der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung qualifiziert hat. Wird das Bachelorstudium nicht innerhalb der Regelstudienzeit erfolgreich abgeschlossen, dann erlischt die vorläufige Zulassung zum Masterstudium und die bzw. der Studierende erhält einen Nachweis über die bis dahin bestandenen Module einschließlich der erworbenen CP.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

I.4 Abschlüsse und Abschlussbezeichnungen (§ 6 MRVO)

Sachstand/Bewertung

Es handelt sich sowohl beim Bachelor- als auch beim Masterstudiengang „Human Resources Management“ um Studiengänge der Fächergruppe Wirtschaftswissenschaften. Als Abschlussgrad wird für den Bachelorstudiengang gemäß § 7 der SPOHRM/Ba „Bachelor of Arts“ und für den Masterstudiengang gem. § 8 der SPOHRM/Ma „Master of Arts“ vergeben.

Gemäß § 19 der APO/BM erhalten die Absolvent*innen der beiden Studiengänge zusammen mit dem Zeugnis ein Diploma Supplement. Dem Selbstbericht liegt ein Beispiel in englischer Sprache in der aktuell von HRK und KMK abgestimmten gültigen Fassung (Stand Dezember 2018) bei.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

I.5 Modularisierung (§ 7 MRVO)

Sachstand/Bewertung

Der Bachelorstudiengang „Human Resources Management“ umfasst 18 (inkl. Praktikumsabschnitte und Bachelorarbeit) Pflicht- und 7 (inkl. anrechenbarer Sprachausbildung und studium plus) Wahlpflichtmodule. Alle Module umfassen grundsätzlich mindestens 5 CP. Eine Ausnahme bildet lediglich das universitätsweit einheitlich angebotene Seminar studium plus 1 mit 3 CP. Mit Ausnahme von „Organisationskommunikation“, „Mathematik“ und „Betriebliche Wertschöpfungsprozesse“ (die sich über ein Trimester erstrecken), erstrecken sich die Pflichtmodule über zwei Trimester. Die Wahlpflichtmodule erstrecken sich ausnahmslos nur über ein Trimester. Bei Modulen, die sich über zwei Trimester erstrecken, begründet die Hochschule dies damit, dass beide Teile unmittelbar ineinandergreifen und aufeinander aufbauen.

Die Modulbeschreibungen enthalten grundsätzlich alle nach § 7 Abs. 2 MRVO erforderlichen Angaben, insbesondere Angaben zu den Inhalten und Qualifikationszielen, den Lehr- und Lernformen, den Leistungspunkten und der Prüfung sowie dem Arbeitsaufwand. Modulverantwortliche sind ebenfalls für jedes Modul benannt.

Der Masterstudiengang „Human Resources Management“ umfasst 11 Module (2 Pflichtmodule im Bereich studium plus, 3 kompetenzfeldgebundene Wahlpflichtmodule, 5 nicht kompetenzfeldgebundene Wahlpflichtmodule sowie die Masterarbeit). Alle Module umfassen mindestens 5 CP. Eine Ausnahme bildet lediglich das universitätsweit einheitlich angebotene Seminar studium plus 3 mit 3 CP und studium plus 3 Training mit 2 CP. Die kompetenzfeldgebundenen Wahlpflichtmodule „Mensch und Arbeit“ und „Neue Arbeitswelten“ erstrecken sich über zwei Trimester.

Die Modulbeschreibungen enthalten grundsätzlich alle nach § 7 Abs. 2 MRVO erforderlichen Angaben, insbesondere Angaben zu den Inhalten und Qualifikationszielen, den Lehr- und Lernformen, den Leistungspunkten und der Prüfung sowie dem Arbeitsaufwand. Modulverantwortliche sind ebenfalls für jedes Modul benannt.

Aus dem jeweiligen Diploma Supplement geht hervor, dass auf dem Zeugnis neben der Abschlussnote nach deutschem Notensystem auch die Ausweisung einer relativen Note erfolgt.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

I.6 Leistungspunktesystem (§ 8 MRVO)

Sachstand/Bewertung

Der vorgelegte exemplarische Studienverlaufsplan sowohl des Bachelor- als auch des Masterstudiengangs legt dar, dass die Studierenden i. d. R. 25 CP pro Trimester erwerben können.

Im Schnitt verteilen sich in beiden Studiengängen die Arbeitsbelastung auf 75 CP pro Jahr.

Ein Intensivstudium soll dadurch möglich werden, dass es sich bei der UniBw M um eine Campusuniversität handelt. Die Studierenden sind auf dem Campus untergebracht. Die räumliche Nähe von Wohn- und Lehrgebäuden und die Ausstattung der lehrrelevanten Infrastruktur sollen entscheidend zu den besonderen studienorganisatorischen Bedingungen beitragen. Als Offiziersanwärter*innen bzw. Offizier*innen sind die Studierenden während ihres Studiums voll alimentiert und müssen keinen Nebenjob ausüben. Die Betreuungsrelation und das Kleingruppenprinzip sollen laut Universität ebenfalls relevante Aspekte sein, da derzeit im universitären Bereich auf eine/n Professor/in 19,8 Studierende kommen. Bei Seminaren und Übungen soll eine Teilnehmerzahl von 25 nicht überschritten werden, sodass ein effektives Lernen stattfinden kann.

In § 6 der APO/BM ist festgelegt, dass einem CP ein durchschnittlicher Arbeitsaufwand von 30 Stunden zugrunde gelegt wird.

Die im Abschnitt zu § 5 MRVO dargestellten Zugangsvoraussetzungen stellen sicher, dass die Absolvent*innen mit dem Abschluss des Masterstudiengangs im Regelfall unter Einbezug des grundständigen Studiums 300 CP erworben haben.

Das Modul der Abschlussarbeit besteht aus der Anfertigung der Bachelorarbeit mit elf CP.

Das fünfte Trimester ist der Masterarbeit mit einem Umfang von 30 CP zugeschrieben.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

I.7 Anerkennung und Anrechnung (Art. 2 Abs. 2 StAkkrStV)

Sachstand/Bewertung

In § 11 APO/BM sind Regeln zur Anerkennung von Leistungen, die an anderen Hochschulen erbracht wurden, sowie Regeln zur Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen vorgesehen.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

II. Gutachten: Erfüllung der fachlich-inhaltlichen Kriterien

(gemäß Art. 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 StAkkrStV i.V. mit Art. 4 Abs. 3 Satz 2a StAkkrStV und §§ 11 bis 16; §§ 19 bis 21 und § 24 Abs. 4 MRVO)

II.1 Schwerpunkte der Bewertung / Fokus der Qualitätsentwicklung

Im Fokus der Bewertung stand zum einen die Weiterentwicklung des Bachelorstudiengangs und zum anderen das Curriculum des Masterstudiengangs.

II.2 Qualifikationsziele und Abschlussniveau (§ 11 MRVO)

Studiengangsspezifische Bewertung

Studiengang 01 „Human Resources Management“ (B.A.)

Sachstand

Absolvierende des Bachelorstudiengangs „Human Resources Management“ sollen Grundkenntnisse der wichtigsten Aspekte des Human Resources Management (z. B. Personalmarketing, Recruiting, Personalführung, Personal- und Organisationsentwicklung sowie Personalcontrolling und People Analytics) haben. Sie sollen die Komplexität grundlegender betriebswirtschaftlicher, rechtlicher und psychologischer Prozesse verstehen, die in Organisationen im Bereich des Human Resources Managements organisiert und ausgeführt werden müssen. Sie können gemäß Darstellung im Selbstbericht zentrale Herausforderungen im Kontext der Personalarbeit identifizieren und verschiedene Lösungsansätze aus Theorien unterschiedlicher Disziplinen ableiten und anwenden. Dadurch sind sie laut Hochschulangaben in der Lage, Veränderungsprozesse in Organisationen zu begleiten und zu bewerten. Durch (Pflicht-)Praktika sollen diese Kenntnisse in der Praxis erprobt werden. Sprachkurse und die Teilnahme an Lehrangeboten anderer Fakultäten sollen den Studierenden einen weiteren Kompetenzerwerb ermöglichen. Speziell sollen folgende Kompetenzen, Fähigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden: Fähigkeiten zum empirischen und methodischen Arbeiten im Rahmen von Modulen zu quantitativen und qualitativen Methoden, Mathematik und Wirtschaftsinformatik, rechtliche Kenntnisse im Bereich Arbeits- und Sozialrecht sowie Wirtschaftsrecht, Grundlagen der Betriebs- und Volkswirtschaftslehre (Rechnungswesen, Betriebliche Wertschöpfungsprozesse, Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftspolitik, Organisationskommunikation), Kernprozesse des HRM Personalcontrolling & People Analytics, Personal- Organisationsentwicklung, Leadership und Interaktion im Team, Innovation und Change, Gestaltung und Wirkung von Arbeit, strategisches Human Resources Management und Personalveränderung.

Als spätere Berufsfelder nennt die Universität Tätigkeiten in den Bereichen des Personalmanagements und der Personalberatung, wie z. B. Personalplanung, Personalbeschaffung, Personalverwaltung und -einsatz, Entgeltmanagement und Personalcontrolling.

Im Rahmen von „studium plus“ sollen die Studierenden außerfachliche Qualifikationen erwerben, die für die verschiedenen Anforderungen in unterschiedlichen organisationalen Umfeldern sensibilisieren und sozialisieren. Das „studium plus“ beinhaltet ein Angebot von 250 Kursen, entspricht einem Studium Generale und bietet den Studierenden einen guten Einblick auch in fachfremde Gebiete. In Praktika sollen die erworbenen Kenntnisse im Unternehmenskontext erprobt und erweitert werden.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Im Bachelorstudiengang sind die Ziele an den Funktionen des Human Resources Management (HRM) ausgerichtet, was dem Studienziel angemessen ist. Die wissenschaftliche Befähigung wird über das Angebot von grundlegenden Methodenveranstaltungen und eine hohe Evidenzorientierung in den Modulen abgedeckt und ist stimmig im Hinblick auf das vermittelte Abschlussniveau. Studierende erwerben Wissen über die

theoretischen Inhalte und entwickeln ein Verständnis für die Herausforderungen in diesem Bereich. Sie können durch Projekte, ein Praktikum und praxisnahe Veranstaltungen ihr erworbenes Wissen einsetzen, anwenden und neue Ideen für die Praxis entwickeln. Für die Persönlichkeitsentwicklung, die die künftige zivilgesellschaftliche, politische und kulturelle Rolle betrachtet, werden Module, die dem Erwerb außerfachlicher Qualifikationen („studium plus“) dienen, sowie Wahlpflichtmodule angeboten. Veranstaltungen wie „Autonomie und Freiheit“ (philosophische Aspekte) und „Umwelt und Recht“ (Rechtsthemen) sind Bestandteil des Angebots des „studiums plus“. Verpflichtend müssen im Bachelor- und Masterstudium insgesamt fünf Kurse belegt werden.

Für die Studierenden stehen die notwendigen Dokumente zur Verfügung, sodass sie über die Anforderungen bzw. den Erwerb der Kompetenzen transparent informiert sind. Allerdings sollten die Formulierungen der Kompetenzen im Modulhandbuch entsprechend angepasst werden, z. B. „Grundlagen der BWL“ ist keine Kompetenz, deren Wissenserwerb jedoch schon.

Der Studiengang verfügt über eine gute bis sehr gute Berufsfeldorientierung. Die Vertreter*innen des Fachbereiches konnten dies im Rahmen der Begehung ausführlich erläutern. Moderne Themeninhalte wie z. B. Digitalisierung in der Praxis im Personalbereich werden direkt in das Curriculum aufgenommen. Zudem ist man bestrebt, Fachvertreter*innen aus Unternehmen für Vorträge zu gewinnen. Dabei wird auch darauf geachtet, ein möglichst breites Spektrum an anderen Fachfunktionen hinzuzuziehen (IT, etc.). Praktika unterstützen den Lernerfolg zusätzlich. Die Studierenden bewerten ihre Berufsaussichten innerhalb der Bundeswehr, aber auch in der freien Wirtschaft nach Ende der Dienstzeit bei der Bundeswehr als gut und aussichtsreich.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

Studiengang 02 „Human Resources Management“ (M.A.)

Sachstand

Die Studierenden sollen im Masterstudiengang ein vertieftes Verständnis von Human Resources Management erwerben und Handlungsalternativen bewerten und konkrete Vorschläge für organisationale Probleme erarbeiten, umsetzen und evaluieren können. Im Bereich der Personalbeschaffung und -entwicklung sollen die Absolvent*innen als Partner der Organisationsleitung auftreten; in der Organisationsentwicklung und dem Change-Management sollen sie Veränderungsprozesse in Organisationen initiieren und moderieren; im Bereich Personalanalytik sollen sie in allen personalbezogenen Fragestellungen Entscheidungen sowie eine systematische Betrachtung der Organisation und der hier ablaufenden Wertschöpfungsprozesse unterstützen.

Im Fokus des Studiums stehen laut Darstellung im Selbstbericht die Themenfelder „Mensch und Arbeit“ und „Neue Arbeitswelten“. Im Themenfeld „Mensch und Arbeit“ sollen anhand aktueller wissenschaftlicher Literatur Phänomene des menschlichen Erlebens und Verhaltens im Arbeitskontext sowie der Gestaltung und Wirkung von Arbeit und Führung vertieft werden.

Im Schwerpunkt „Neue Arbeitswelten“ sollen einerseits Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit aktuellen Trends des Personalwesens wie dem digitalen und technologischen Wandel und den daraus resultierenden Herausforderungen für die Personalarbeit vermittelt werden.

Der Masterstudiengang soll für Tätigkeiten in Berufsfeldern im Bereich Personalmanagement, darunter z. B. Personalführung, Personal- und Organisationsentwicklung, Recruiting, Personalmarketing sowie People Analytics qualifizieren. Als mögliche Berufe gibt die Universität Personalreferentin und Personalreferent, HR Business Partnerinnen und Partner, Personalberaterinnen und Personalberater, Personalentwicklerinnen und Personalentwickler bzw. Talentmanagerinnen und Talentmanager, Managerinnen und Manager im

Personalmarketing bzw. Employer Branding an. Der Masterstudiengang soll die Absolvent*innen zu Führungsaufgaben in der Bundeswehr, in Unternehmen und der Wirtschaft befähigen. Als Offiziere der Bundeswehr sollen die Absolvent*innen Prozesse gestalten und anstoßen und Trends des Personalmanagements, z.B. neue Technologien, in die Bundeswehr einbringen.

Die Persönlichkeitsbildung soll durch die in alle Studiengänge integrierten Module von „studium plus“ im Sinne eines Studiums Generale erfolgen.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Im Masterstudiengang sind die Ziele an den Themenfeldern „Mensch und Arbeit“ und „Neue Arbeitswelten“ ausgerichtet, was dem Studienziel angemessen ist. Durch diese Schwerpunkte wird Wissen aus dem Bachelorstudiengang verbreitert und vertieft. Die wissenschaftliche Befähigung wird über das Angebot von Methodenveranstaltungen, Forschungsseminaren und eine hohe Evidenzorientierung in den Modulen abgedeckt und ist stimmig im Hinblick auf das vermittelte Abschlussniveau. Studierende erwerben Wissen über die theoretischen Inhalte und entwickeln ein Verständnis für die Herausforderungen in diesem Bereich. Sie können durch Projekte und praxisnahe Veranstaltungen ihr erworbenes Wissen einsetzen, anwenden und neue Ideen für die Praxis entwickeln. Für die Persönlichkeitsentwicklung, die die künftige zivilgesellschaftliche, politische und kulturelle Rolle betrachtet, werden Module, die dem Erwerb außerfachlicher Qualifikationen („studium plus“) dienen, sowie Wahlpflichtmodule angeboten. Das Studium plus beinhaltet ein Angebot von 250 Kursen, entspricht einem Studium Generale und bietet den Studierenden einen guten Einblick auch in fachfremde Gebiete. Verpflichtend müssen im Bachelor- und Masterstudium insgesamt fünf Kurse belegt werden.

Für die Studierenden stehen die notwendigen Dokumente zur Verfügung, sodass sie über die Anforderungen bzw. den Erwerb der Kompetenzen transparent informiert sind. Auch im Masterbereich wäre eine Umformulierung in Kompetenzen und thematische Bereiche in den Modulbeschreibungen zielführender.

Der gesamte Studiengang ist sehr praxisnah und modern ausgerichtet. Aktuelle Inhalte werden kontinuierlich neu beigemischt und in speziellen Workshops auch teilweise mit Praxisvertreter*innen vertieft. In Bezug auf den Einsatz von moderner HR IT, Big Data & Künstlicher Intelligenz (KI) im modernen Human Resource Management sollte zukünftig ein Schwerpunkt gelegt werden. Insbesondere Kenntnisse von Human Capital Management-Systemen, deren Design und Anwendung in der Praxis hätten für die Absolvent*innen einen Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt. Da der Zugang zu HCM-Systemen wie SAP oder Workday nicht ganz einfach ist, könnte man über Unternehmenspartnerschaften und Projekte einen Zugang ermöglichen.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

II.3 Schlüssiges Studiengangskonzept und adäquate Umsetzung (§ 12 MRVO)

II.3.1 Curriculum (§ 12 Abs. 1 Sätze 1 bis 3 und 5 MRVO)

Studiengangsspezifische Bewertung

Studiengang 01 „Human Resources Management“ (B.A.)

Sachstand

Studienplan für den Bachelorstudiengang: Human Resources Management (B.A.)							
RSZ: 9 Trimester, gültig ab: 01.09.2021							
Studien-jahr	Trimester	Modultitel	Leistungsnachweis / Prüfungsform	Art der Lehrveranstaltung	TWS	ECTS	Prüfungs-ECTS
0	voruni-versitäre Leistung	<i>anrechenbare Sprachausbildung</i>	TS	KU	6	8	8
		Summe 0. FT			6	8	8
1	1. Fachtrimester Herbsttrimester (01.10.-31.12.)	Mathematik	sP-90	V/Ü	6	5	5
		Betriebliche Wertschöpfungsprozesse	sP-120	VHB, V	8	10	10
		Gestaltung und Wirkung von Arbeit	sP-90	V/Ü	4	5	0
		Summe 1. FT			18	20	15
	2. Fachtrimester Wintertrimester (01.01.-27.03.)	Gestaltung und Wirkung von Arbeit	sP-90	SU	4	5	10
		Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung	sP-90	V/Ü	4	5	0
		Quantitative und qualitative Methoden	sP-120	V, V/Ü	6	3,75	0
		Grundlagen des Rechnungswesens	sP-90	V, Ü	6	5	0
		<i>studium plus 1 Seminar</i>	SemA, Pf, TS	S, V, Ü, T	4	3	3
		Summe 2. FT			24	21,75	13

3. Fachtrimester Frühjahstrimester (01.04.-30.09.)	Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung	sP-90	v/Ü	4	5	10
	Quantitative und qualitative Methoden	sP-120	v/Ü	10	6,25	10
	Grundlagen des Rechnungswesens	sP-90	v, Ü	6	5	10
	Organisationskommunikation	sP-120	v/Ü	4	6	6
Summe 3. FT				24	22,3	36
vorlesungsfreie Zeit (01.07.-30.09.)	Praktikum (Teil I)	TS	Praktikum		11	11
	Summe 1. Studienjahr			66	75	75
4. Fachtrimester Herbsttrimester (01.10.-31.12.)	Grundlagen der Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftspolitik	sP-90	v/Ü	4	5	0
	Arbeits- und Sozialrecht	sP-120	v/Ü	4	5	0
	Personalentwicklung	sP-90	SU	4	5	0
	Personalcontrolling und People Analytics	sP-90	SU	4	5	0
	<i>studium plus 2</i> Seminar	SemA, Pf, TS	S, V, Ü, T	4	3	3
	Summe 4. FT				20	23

2	5. Fachtrimester Wintertrimester (01.01.-31.03.)	Grundlagen der Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftspolitik	sP-90	V/Ü	4	5	10
		Arbeits- und Sozialrecht	sP-120	V/Ü	4	5	10
		Personalentwicklung	sP-90	SU	4	5	10
		Personalcontrolling und People Analytics	sP-90	SU	4	5	10
		Summe 5. FT			16	20	40
	6. Fachtrimester Frühjahstrimester (01.04.-30.09.)	Wahlpflichtmodul Bachelor 1	sP-90-120, Pf oder SemA	V, SU, S, Ü, PS	4	5	5
		Wahlpflichtmodul Bachelor 2	sP-90-120, Pf oder SemA	V, SU, S, Ü, PS	4	5	5
		Wahlpflichtmodul Bachelor 3	sP-90-120, Pf oder SemA	V, SU, S, Ü, PS	4	5	5
		Wahlpflichtmodul Bachelor 4	sP-90-120, Pf oder SemA	V, SU, S, Ü, PS	4	5	5
		<i>studium plus 2</i> Training	SemA, Pf, TS	S, V, Ü, T	2	2	2
	Summe 6. FT			18	22	22	
vorlesungs- freie Zeit (01.07.-30.09.)	Praktikum (Teil II)	TS	Praktikum		11	11	
Summe 2. Studienjahr			54	76	76		
3 ¹	7. Fachtrimester Herbsttrimester (01.10.-31.12.)	Wirtschaftsinformatik	Pf	V/Ü	4	5	0
		Innovation & Change	sP-90	V/Ü	4	5	0
		Organisations- entwicklung	sP-90	SU	4	5	0
		Leadership und Interaktion im Team	sP-90	SU	4	5	0
		Summe 7. FT			16	20	0
	8. Fachtrimester Wintertrimester (01.01.-31.03.)	Wirtschaftsinformatik	Pf	V/Ü	4	5	10
		Innovation & Change	sP-90	V/Ü	4	5	10
		Organisations- entwicklung	sP-90	SU	4	5	10
		Leadership und Interaktion im Team	sP-90	SU	4	5	10
		Summe 8. FT			16	20	40

Umfang von 25 CP geboten werden. Das Angebot von Wahlpflichtfächern als reinen Onlinekursen über die virtuelle Hochschule Bayern soll zudem die Möglichkeit geben, ganze Module im Online-Modus zu absolvieren.

Sowohl die Ergebnisse aus der Lehrevaluation als auch das Feedback der Studierendenvertretung im Fakultätsrat und die Aussagen der Studierenden in den regelmäßigen Feedback-Gesprächen mit dem Studiendekan sollen bei der Weiterentwicklung der Lehr- und Lernprozesse berücksichtigt werden. Nach den Auskünften im Selbstbericht sind die Studierenden über die Studierendenvertretung im Fakultätsrat an der Beschlussfassung über die SPO und Modulhandbücher inklusive der Lehrveranstaltungsarten und Prüfungsformen beteiligt.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Das Curriculum orientiert sich in Aufbau und Inhalt an den definierten Qualifikationszielen. Neben den Kernthemen des Human Resource Management werden betriebswirtschaftliche, methodische und mathematische Kurse angeboten. Neben Fachwissen werden in fachübergreifenden Modulen (insbesondere den Wahlpflichtmodulen) auch allgemeine Schlüsselkompetenzen vermittelt. Im sechsten Fachtrimester können über Wahlpflichtmodule individuelle Schwerpunkte gesetzt werden. Die Dokumentation im Modulhandbuch ist gut nachvollziehbar und verständlich, jedoch könnten noch durchgängiger kompetenz- und lernzielorientierte Formulierungen gewählt werden. Diese würde die Transparenz zu den Zielen der einzelnen Module für Lehrende und Studierende erhöhen.

Die Lehr- und Lernformate sind für den Studiengang und die Module adäquat gewählt. Die Lehrformate bieten auch die Möglichkeit, aktuelle Themen aufzugreifen und mit den Studierenden zu bearbeiten. Über die Installation eines Praxisbeirats könnte die Aktualisierung der Themen noch stärker an den Bedarfen möglicher zukünftiger Arbeitgeber orientiert werden. Freiräume zum selbstgestalteten Studium sind beispielsweise über ein Verhältnis von 1:2 von Präsenz und Selbstlernphasen im Bachelorstudiengang gegeben. Studierende werden aktiv in die Weiterentwicklung des Studiengangs einbezogen.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

Das Gutachtergremium gibt folgende Empfehlung:

Die Modulbeschreibungen sollten kompetenz- und lernergebnisorientierter formuliert und dementsprechend angepasst werden.

Studiengang 02 „Human Resources Management“ (M.A.)

Sachstand

Studienplan für den Masterstudiengang: Human Resources Management (M.A.)								
RSZ: 4 Trimester, gültig ab: 01.04.2024								
Studienjahr	Trimester	Modultitel	Leistungsnachweis / Prüfungsform	Art der Lehrveranstaltung	TWS	ECTS	Prüfungs-ECTS	
1 bzw. 3 ¹	1./9. Fachtrimester Frühjahstrimester (01.04.-30.09.)	Mensch und Arbeit Teil 1*	sP-90-120, Pf oder SemA	V, SU, S, Ü, PS	4	5	0	
		Wahlpflichtfach Master 1	sP-90-120, Pf oder SemA	V, SU, S, Ü, PS	4	5	5	
		Wahlpflichtfach Master 2	sP-90-120, Pf oder SemA	V, SU, S, Ü, PS	4	5	5	
		studium plus 3	SemA, Pf, TS	S, V, Ü, T	4	3	3	
		Summe 1./9. FT				16	18	13
Summe 1./3. ¹ Studienjahr:					16	18	13	
2 bzw. 4 ¹	2./10. Fachtrimester Herbsttrimester (01.10.-31.12.)	Mensch und Arbeit Teil 2*	sP-90-120, Pf oder SemA	V, SU, S, Ü, PS	4	5	10	
		Neue Arbeitswelten Teil 1*	sP-90-120, Pf oder SemA	V, SU, S, Ü, PS	4	5	0	
		Mensch und Arbeit ODER Neue Arbeitswelten*	sP-90-120, Pf oder SemA	V, SU, S, Ü, PS	4	5	0	
		Wahlpflichtfach Master 3	sP-90-120, Pf oder SemA	V, SU, S, Ü, PS	4	5	5	
		Wahlpflichtfach Master 4	sP-90-120, Pf oder SemA	V, SU, S, Ü, PS	4	5	5	
		studium plus 3 Training	SemA, Pf, TS	S, V, Ü, T	2	2	2	
		Summe 2./10. FT:				22	27	22
	3./11. Fachtrimester Wintertrimester (01.01.-31.03.)	Neue Arbeitswelten Teil 2*	sP-90-120, Pf oder SemA	V, SU, S, Ü, PS	4	5	10	
		Mensch und Arbeit ODER Neue Arbeitswelten*	sP-90-120, Pf oder SemA	V, SU, S, Ü, PS	4	5	10	
		Wahlpflichtfach Master 5	sP-90-120, Pf oder SemA	V, SU, S, Ü, PS	4	5	5	
	Summe 3./11. FT:				12	15	25	
	4./12. Fachtrimester Frühjahstrimester (01.04.-30.09.)	Masterarbeit					30	30
		Summe 4./12. FT				0	30	30
2./4. ¹ Studienjahr					34	72	77	
Summe Gesamtstudium:					50	90	90	

Im ersten Trimester können laut Darstellung im Selbstbericht Studierende im Rahmen von Wahlpflichtfächern Inhalte des Bachelorstudiums vertiefen und am „studium plus“ teilnehmen. Im zweiten bis dritten Trimester soll den Studierenden eine individuelle Schwerpunktsetzung innerhalb der Kompetenzfelder „Neue Arbeitswelten“ sowie „Mensch und Arbeit“ ermöglicht werden. Im abschließenden vierten Trimester wird die Masterarbeit angefertigt.

Als Lehr- bzw. Lernformen werden laut Selbstbericht Seminaristischer Unterricht und Seminare eingesetzt. Das Verhältnis aus Präsenzlehre und Selbstlernphasen soll bei rund 1:2 liegen. Möglichkeiten zum selbstgestalteten Studium sollen durch die Wahlmöglichkeiten von Modulen im Umfang von 25 CP geboten werden. Das Angebot von Wahlpflichtfächern als reine Onlinekurse über die virtuelle Hochschule Bayern soll zudem die Möglichkeit geben, ganze Module im Online-Modus zu absolvieren.

Eine Weiterentwicklung will die Hochschule sowohl mittels der Ergebnisse aus der Lehrevaluation als auch durch das Feedback der Studierendenvertretung im Fakultätsrat und die Aussagen der Studierenden in den regelmäßigen Feedback-Gesprächen mit dem Studiendekan erreichen. Die Studierenden sind laut Selbstbericht über die Studierendenvertretung im Fakultätsrat an der Beschlussfassung über die SPO und Modulhandbücher inklusive der Lehrveranstaltungsarten und Prüfungsformen beteiligt.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Das Curriculum orientiert sich in Aufbau und Inhalt an den definierten Qualifikationszielen. Neben Fachwissen werden in fachübergreifenden Modulen (insbesondere den Wahlpflichtmodulen) auch allgemeine Schlüsselkompetenzen vermittelt. Im zweiten bis dritten Fachtrimester können über Wahlpflichtmodule individuelle Schwerpunkte gesetzt werden. Neben den gegebenen Inhalten sollten durchgängig zur Vorbereitung auf Führungslaufbahnen ethische Aspekte und auch Unternehmensstrategie/Entrepreneurship/Business Development aufgegriffen werden. Die Dokumentation im Modulhandbuch ist gut nachvollziehbar und verständlich, jedoch könnten noch durchgängiger kompetenz- und lernzielorientiertere Formulierungen gewählt werden. Diese würden die Transparenz zu den Zielen der einzelnen Module für Lehrende und Studierende erhöhen.

Die Lehr- und Lernformate sind für den Studiengang und die Module adäquat gewählt. Über die Installation eines Praxisbeirats könnte die Aktualisierung der Themen noch stärker an den Bedarfen möglicher zukünftiger Arbeitgeber orientiert werden (vgl. Kapitel Fachlich-Inhaltliche Gestaltung der Studiengänge). Freiräume zum selbstgestalteten Studium sind beispielsweise über ein Verhältnis von 1:2 von Präsenz und Selbstlernphasen im Masterstudiengang gegeben. Studierende werden zukünftig aktiv in die Weiterentwicklung des Studiengangs einbezogen.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

Das Gutachtergremium gibt folgende Empfehlung:

Die Modulbeschreibungen sollten kompetenz- und lernergebnisorientierter formuliert und dementsprechend angepasst werden.

II.3.2 Mobilität (§ 12 Abs. 1 Satz 4 MRVO)

Studiengangsübergreifende Aspekte

Sachstand

Im Bachelorstudium ist im Frühjahrstrimester des zweiten Studienjahres ein festes Mobilitätsfenster implementiert, in dem laut Selbstbericht keine Pflichtmodule vorgesehen sind. Für die vorgesehenen Wahlpflichtmodule im Bachelorstudiengang sind Anerkennungsregelungen vorgesehen; ggfs. können die Studienangebote der ausländischen Partnerhochschulen mit geeigneten Online-Lehrveranstaltungen (z.B. der Virtuellen Hochschule Bayern) ergänzt werden. Zudem kann im Bachelorstudium eines der beiden Praktikumsmodule im Ausland absolviert werden. Im Masterstudium ist im Frühjahrstrimester des zweiten Studienjahres ein festes Mobilitätsfenster vorgesehen, in dem keine Pflichtmodule gelesen werden. Die Masterstudierenden fertigen ihre Masterarbeit an und sollen ggfs. den Kanon ihrer nicht-kompetenzfeldgebundenen Wahlpflichtmodule ergänzen.

Die Anerkennung von im Ausland erbrachten Studienzeiten, Studien- und Prüfungsleistungen ist nach Darstellung im Selbstbericht in Umsetzung der Lissabon-Konvention und Art. 68 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) in § 11 APO/BM geregelt.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Die Hochschule hat die notwendigen Rahmenbedingungen für studentische Mobilität geschaffen und ein Mobilitätsfenster im Frühjahrstrimester des zweiten Studienjahrs des jeweiligen Studiengangs implementiert. Da in diesem Abschnitt des Studiums ausschließlich Wahlmodule zu absolvieren sind, ist ein Auslandsaufenthalt

ohne Zeitverlust gut möglich. Insbesondere die hohen Kostenübernahmen seitens der Hochschule im Zuge einer Mobilität werden als sehr positiv wahrgenommen.

Zudem wurden der Titel und die damit verbundenen Aufgaben des Vizepräsidenten für Lehre geändert, so dass dieser den Titel „Vizepräsident für Lehre und Internationalität“ trägt. Das an der Hochschule etablierte International Office und ein großes Netz an ausländischen Partnerschaftshochschulen bieten gute Voraussetzungen für eine Mobilität im Studium. Beim Auslandsbeirat können sich die Studierenden für ihre Auslandsaufenthalte bewerben.

Um als Hochschule jedoch noch mobilitätsfördernder zu agieren, empfiehlt die Gutachtergruppe eine intensivere Kommunikation der Mobilitätsangebote der Hochschule an die Studierenden.

Bei der Anerkennung der im Ausland erbrachten Leistungen konnte das Gutachtergremium keine Probleme feststellen. Die Anerkennung erfolgt gemäß der Lissabon-Konvention.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

II.3.3 Personelle Ausstattung (§ 12 Abs. 2 MRVO)

Studiengangübergreifende Aspekte

Sachstand

Insgesamt sind am Fachbereich Betriebswirtschaft 22 Professuren in den insgesamt fünf Instituten für die gesamte Lehre am Fachbereich zuständig. Im Zuge der Einführung der beiden neuen Studienprogramme hat die Universität eigenen Angaben zufolge vier neue Stellen besetzt. Für den Bachelorstudiengang sowie den Masterstudiengang sind laut Selbstbericht 13 Professuren sowie im Bachelorstudiengang insgesamt 48 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Lehrbeauftragte und im Masterprogramm acht vorgesehen.

Den Professuren der Fakultät für Betriebswirtschaft sind laut Selbstbericht keine Etat-Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen dauerhaft zugeordnet. Derzeit werden die Professuren durch 37 befristete wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen und Beschäftigungsumfängen tätig sind, unterstützt. Zudem ist noch eine Stelle für eine befristete Lehrkraft für besondere Aufgaben eingerichtet.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Durch die Neuberufungen für den Studiengang und vorhandene wissenschaftliche Mitarbeiter*innen kann das Curriculum der beiden Studiengänge durch ausreichendes fachlich und methodisch-didaktisch qualifiziertes Lehrpersonal umgesetzt werden. Die Lehre erfolgt insbesondere durch hauptberuflich tätige Professor*innen. Die Hochschule hat nachvollziehbar erläutert, dass die Professuren nur in den beiden Studiengängen lehren und keine Lehre in andere Studiengänge „exportiert“ wird. Davon ausgenommen sind die Beiträge für das „studium plus“. Auch aus Studierendensicht wird der Betreuungsschlüssel sehr positiv bewertet.

Mit dem Weiterbildungsprogramm „ProfiLehrePlus“ ergreift die Hochschule geeignete Maßnahmen der Personalqualifizierung.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

II.3.4 Ressourcenausstattung (§ 12 Abs. 3 MRVO)

Studiengangsübergreifende Aspekte

Sachstand

Die Fakultät verfügt eigenen Angaben zufolge über insgesamt 4,0 Schreibkraftstellen, einen Ausbildungsoffizier sowie eine Mitarbeiter*innenstelle im IT-Bereich.

Die Universität verfügt über lehrrelevante Infrastrukturen wie eine Zentralbibliothek, fachspezifische Teilbibliotheken, ein Rechenzentrum, Hörsäle, Labore und Seminarräume. Die Bibliothek verfügt über Arbeitsplätze für Studierende, eine kleinere Veranstaltungsfläche und einen Schulungsraum. Aufgrund der Stellung der Universität als Bedarfsuniversität für die akademische Ausbildung des Offiziersnachwuchses sind alle angebotenen Studiengänge ausfinanziert. Das Spektrum der Hörsäle reicht vom Auditorium maximum mit 484 Sitzplätzen (mit Tisch) bis zu Kleingruppenräumen mit ca. 10 Plätzen. Alle 46 größeren Hörsäle sind mit Beamer, Overhead-Projektor, Tafel und Mikrofonanlage ausgestattet.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Das nicht-wissenschaftliche Personal ist in ausreichendem Maße vorhanden.

Die Bedingungen sind im Allgemeinen als sehr gut zu beurteilen. Es gibt ein breites situatives Spektrum an Räumlichkeiten und Ressourcen, um den optimalen Lehrbetrieb zu ermöglichen. Hervorzuheben ist eine neue Bibliothek u.a. mit einem breitgefächerten Online-Angebot. Dies wurde von den Studierenden besonders gewürdigt. Digitale Ressourcen sind ausreichend vorhanden und werden von den Studierenden sehr gerne genutzt.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

II.3.5 Prüfungssystem (§ 12 Abs. 4 MRVO)

Studiengangsübergreifende Aspekte

Sachstand

Die Prüfungen sollen sich an den zu überprüfenden Lernergebnissen der Module orientieren. Das Prüfungssystem ist laut Selbstbericht entsprechend den Anforderungen der UniBw M als Bedarfsuniversität, die insbesondere ein möglichst zügiges und erfolgreiches Studium für alle Studierenden sicherstellen soll, und der damit inhaltlich verknüpften speziellen Studienstruktur mit Trimesterregelung und der Ermöglichung eines Intensivstudiums ausgestaltet.

Im Bachelorstudiengang werden nach Darstellung im Selbstbericht schriftliche Prüfungen sowie Präsentationen und Haus- oder Seminararbeiten zum Einsatz kommen

Im Masterstudiengang sollen zu den schriftlichen Prüfungen Portfolioprüfungen hinzukommen.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Die Prüfungen sowohl im Bachelor- als auch im Masterstudiengang finden modulbezogen und im Masterstudiengang auch kompetenzorientiert statt. Im Bachelorstudiengang hingegen ist ein sehr starker Hang zur schriftlichen Klausur zu erkennen, was die Varianz der geprüften Inhalte und Kompetenzen einschränkt. Da die Prüfungsordnung eine große Vielfalt an Prüfungsformen erlaubt, sollte überprüft werden, ob die Prüfungen in einzelnen Modulen kompetenzorientierter sein könnten. Die Studierenden wünschen sich mehr

Portfolioleistungen im Bachelorstudiengang, dadurch könnte auch die aktive Teilnahme an den Veranstaltungen gesteigert werden. Hier hat die Hochschule bereits signalisiert, dass ein Umdenken stattfindet.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

Das Gutachtergremium gibt folgende Empfehlung für den Bachelorstudiengang:

Es sollte überprüft werden, ob die Prüfungen in einzelnen Modulen kompetenzorientierter sein könnten.

II.3.6 Studierbarkeit (§ 12 Abs. 5 MRVO)

Studiengangübergreifende Aspekte

Sachstand

Jedes Studienjahr soll unter Berücksichtigung der vorhandenen Ressourcen geplant werden. Aus dem Selbstbericht ergibt sich, dass zur Überprüfung der studentischen Arbeitsbelastung Befragungen der Studierenden im Rahmen der Lehrveranstaltungsevaluationen vorgesehen sind.

Zu Beginn des Bachelorstudiums findet laut Aussage der Hochschule eine Informationsveranstaltung zu Inhalten und organisatorischen Fragen statt. Für das Masterstudium ist von der Fakultät ebenfalls eine Informationsveranstaltung geplant, in der die Studierenden über die Inhalte der kompetenzfeld-gebundenen Wahlpflichtmodule und ihre Wahlmöglichkeiten informiert werden sollen. Die Prüfungsorganisation wird an der UniBw M durch ein zentrales Prüfungsamt durchgeführt, wofür ein Campusmanagement-System an der Universität etabliert ist.

Wiederholungsprüfungen finden gemäß der Darstellung im Selbstbericht nach einem angemessenen Zeitraum zum jeweils nächsten Prüfungstermin, spätestens aber sechs Monate nach Mitteilung des Prüfungsergebnisses statt.

In der Regel wird laut Selbstbericht am Ende jedes Quartals ein Prüfungszeitraum für das Erbringen von Leistungsnachweisen angesetzt, in dem keine Lehrveranstaltungen stattfinden. Für die Überprüfung der studentischen Arbeitsbelastung werden die Studierenden zu ihrem persönlichen Arbeitsaufwand befragt.

Jedes Modul schließt mit einer in der Regel benoteten Modulprüfung ab. Sind für ein Modul mehrere Leistungsnachweise erforderlich, so ist das Modul erst dann bestanden, wenn alle Leistungsnachweise erfolgreich absolviert wurden. Gestaltungsfreiräume der Fakultäten sind ministeriell abgestimmt.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Die Hochschule ermöglicht den Studierenden einen planbaren und verlässlichen Studienbetrieb, sodass die Regelstudienzeit in beiden Studiengängen grundsätzlich eingehalten werden kann. Der Workload wird von den Studierenden als hoch, aber angemessen beurteilt. Um jedoch Spitzenbelastungen zu vermeiden, sollten die Veranstaltungen im Bachelorstudiengang gleichmäßiger über die Woche verteilt werden. Außerdem dauern vereinzelt Module über zwei Trimester an. Dadurch ist die Prüfungsbelastung am Ende dieser Module erhöht. Deshalb wird empfohlen, die Prüfungsbelastung gleichmäßiger über die Trimester zu verteilen, wobei insbesondere das zweite und dritte Trimester davon betroffen sind. Das geplante Tutorienprogramm wird positiv gesehen, um hiermit Studierende zur Vorbereitung von Prüfungen und Wiederholungsprüfungen zu unterstützen.

Pro Modul ist i. d. R. eine Modulprüfung vorgesehen. Ausnahmen vom Grundsatz „eine Prüfung pro Modul“ sind vom Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst genehmigt. Grundsätzlich umfassen alle Module mindestens fünf LP.

Die Gutachtergruppe ist der Ansicht, dass die Studierbarkeit und somit ein Erreichen des Abschlussniveaus in Regelstudienzeit gegeben sind.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

II.3.7 Besonderer Profilerspruch (§ 12 Abs. 6 MRVO)

Sachstand

Ein Intensivstudium soll dadurch möglich werden, dass es sich bei der Universität der Bundeswehr um eine Campusuniversität handelt. Die Studierenden sind auf dem Campus untergebracht. Die räumliche Nähe von Wohn- und Lehrgebäuden und die Ausstattung der lehrrelevanten Infrastruktur sollen zu den besonderen studienorganisatorischen Bedingungen beitragen. Als Offiziersanwärter/innen bzw. Offiziere sind die Studierenden während ihres Studiums voll alimentiert und müssen keinen Nebenjob ausüben. Die Betreuungsrelation und das Kleingruppenprinzip sollen laut Universität ebenfalls relevante Aspekte sein, da derzeit im universitären Bereich auf eine*n Professor*in 19,8 Studierende kommen. Bei Seminaren und Übungen soll eine Teilnehmerzahl von 25 nicht überschritten werden, sodass ein effektives Lernen stattfinden kann.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Bei den Studiengängen handelt es sich um Intensivstudiengänge. Die Gutachtergruppe ist überzeugt, dass die Universität für ein Intensivstudium die entsprechenden Voraussetzungen geschaffen hat. Die räumlichen Gegebenheiten mit Wohnmöglichkeiten auf dem Campus erleichtern das Studieren ebenso wie die sehr gute Ressourcenausstattung, was auch für online-Angebote gilt. Die Studierenden haben dies in den Gesprächen bestätigt. Begünstigend wirkt sich ebenfalls der sehr niedrige Betreuungsschlüssel und das Kleingruppenprinzip aus. Hierin sieht die Gutachtergruppe optimale Bedingungen. Zudem müssen die Studierenden keinem Nebenjob nachgehen, da alle Offiziersanwärter*innen von der Bundeswehr ein festes Gehalt erhalten.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

II.4 Fachlich-Inhaltliche Gestaltung der Studiengänge (§ 13 MRVO)

II.4.1 Aktualität der fachlichen und wissenschaftlichen Anforderungen

Studiengangsübergreifende Aspekte

Sachstand

Die ständige Weiterentwicklung der Studiengänge und Lehrveranstaltungen in wissenschaftlicher Hinsicht unter Berücksichtigung neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse und technologischer Neuerungen sowie sonstiger aktueller Entwicklungen ist laut Selbstbericht ein Ziel der Fakultät für Betriebswirtschaft. Aktuelle Trends und veränderte Bedürfnisse sollen dabei durch die Fakultät aufgegriffen werden. Zu den entsprechenden Maßnahmen zählen einschlägige Publikationen der Professor*innen und deren Teilnahme an nationalen und internationalen Kongressen und Tagungen. Die Professor*innen der Fakultät sind laut Darstellung der Universität aktiv in ihren Forschungsgebieten und transferieren diese Inhalte auch in ihre Lehre. Während relevante Forschung im jeweiligen Fachgebiet Teil sämtlicher Module sein soll, ist das Masterstudium explizit darauf ausgelegt, dass Studierende an aktuellen wissenschaftlichen Forschungsthemen arbeiten und/oder sich an aktueller Forschung der Professuren beteiligen sollen. Die Weiterentwicklung der Studiengänge soll zudem durch

Unternehmenskontakte und durch die Verfolgung gesellschaftlich relevanter Diskurse zu Aspekten wie Verantwortung und Nachhaltigkeit gefördert werden.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Die fachlichen und wissenschaftlichen Anforderungen in den beiden Studiengängen sind als aktuell und als inhaltlich adäquat einzustufen. Die Aktualität ist aufgrund zahlreicher wissenschaftlicher Kooperationen und Praxiskontakten gegeben. Der fachliche Diskurs wird auf nationaler und internationaler Ebene durch den Besuch von Tagungen und Kongressen sichergestellt. Praxisnähe ist außerdem über intensive Kontakte in die Praxis, Gastvorträge, Unternehmensforen und Alumniarbeit gegeben. Die Etablierung eines Praxisbeirats könnte diesen Aspekt weiter vertiefen. Ein definierter Prozess zur Weiterentwicklung der Studiengänge ist über den Teaching Day und systematische Lehrevaluationen gegeben.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

Das Gutachtergremium gibt folgende Empfehlung:

Durch die Etablierung eines Praxisbeirats könnte noch mehr Praxisnähe geschaffen werden.

II.5 Studienerfolg (§ 14 MRVO)

Studiengangübergreifende Aspekte

Sachstand

Gemäß § 5 Abs. 2 der „Evaluationsordnung für die Evaluation von Studium und Lehre an der Universität der Bundeswehr München“ werden die Ergebnisse der Lehrevaluation den Studierenden und den Dozierenden der betroffenen Lehrveranstaltung kommuniziert sowie in verdichteter Form den Mitgliedern des akademisch zuständigen Bereichs zugänglich gemacht. Das Evaluationskonzept sieht vor, dass jede Veranstaltung einmal pro Jahr evaluiert wird. Nach der Bekanntgabe der Evaluationsergebnisse hat der*die Lehrende ein verpflichtendes Feedbackgespräch mit den Studierenden zu den Ergebnissen und den daraus abgeleiteten Maßnahmen durchzuführen.

Durch die Ergebnisse der Evaluation der Lehre soll die jährliche Überprüfung und Weiterentwicklung der Modulhandbücher mit entsprechenden Anpassungen der Lehrmodule unterstützt werden. Hierbei gehen laut Selbstbericht auch Änderungen von Modulelementen sowie neue Wahlpflichtangebote u.a. auf Initiativen seitens der Studierenden zurück.

Absolventenbefragungen können laut Selbstbericht derzeit auf Grund dienstrechtlicher Gegebenheiten nicht flächendeckend erfolgen. Die Durchführung von Absolventenanalysen ist auf Grund der spezifischen Studierendenklientel der Offiziere nach Angaben im Selbstbericht erst nach Beendigung der Bundeswehrzeit zielführend, um die Vermittlungs- und Beschäftigungsfähigkeit auf dem zivilen Arbeitsmarkt zu ermitteln. Die Universitätsleitung möchte daher ihren Alumni zielgruppenspezifische Angebote (Kaririereförderung, Weiterbildung, Networking etc.) machen und im Rahmen eines fakultätsübergreifenden Netzwerks mit ihnen in Kontakt bleiben. Die UniBw M hat mit dem Absolventenjahrgang 2013 begonnen, ein Alumni-Netzwerk aufzubauen und erstmals systematisch die Kontaktdaten ihrer Absolvent*innen zu erfassen. Diese Datenbasis, die sich noch im Aufbau befindet, soll es der UniBw M künftig ermöglichen, Absolventenbefragungen auch nach der 13-jährigen Verpflichtung durchzuführen.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Es gibt ein umfassendes Evaluationssystem, das auf die Studiengänge Anwendung findet. Zu nennen sind insbesondere Lehrveranstaltungsevaluationen, Workload-Erhebungen und Absolventenbefragungen. Die Evaluationen jeder Veranstaltung erfolgen mit einem reformierten Follow-up-Prozess. Die Ergebnisse werden transparent kommuniziert, was auch so von den Studierenden bestätigt wurde. Die Studierenden werden im Fakultätsrat, der einmal im Monat tagt, miteingebunden.

Die Dozierenden sind jederzeit persönlich ansprechbar, wovon die Studierenden regen Gebrauch machen. Daraus sollen auch Maßnahmen zur Sicherung des Studienerfolgs abgeleitet werden. Allerdings liegen bisher noch wenige Ergebnisse für den Bachelorstudiengang vor, da in den Studiengang erstmalig zum 01.10.2021 Studierende aufgenommen worden sind.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

II.6 Geschlechtergerechtigkeit und Nachteilsausgleich (§ 15 MRVO)

Studiengangsübergreifende Aspekte

Sachstand

Die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist laut eigener Aussage ein leitendes Prinzip der UniBw M. Seit 2014 gibt es neben der zivilen Gleichstellungsbeauftragten auch eine militärische Gleichstellungsbeauftragte. Die zivile Gleichstellungsbeauftragte wird aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten durch die weiblichen Beschäftigten der Universität gewählt. Die militärische Gleichstellungsbeauftragte wird aus dem Kreis der Soldatinnen der UniBw M gewählt. Beide werden von der Präsidentin für vier Jahre bestellt. Sowohl die militärische als auch die zivile Gleichstellungsbeauftragte sitzen laut Selbstbericht stimmberechtigt im Senat, im Verwaltungsrat sowie beratend in den Fakultätsräten. Die zivile Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Berufungskommissionen teil. Zudem sind beide Gleichstellungsbeauftragte in universitäre Einstellungsverfahren und Entscheidungsprozesse eingebunden.

Die Familienservicestelle steht für Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Verfügung. Unterstützt werden sollen sowohl zivile und militärische Studierende als auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Professorinnen und Professoren der UniBw M bei der Kinderbetreuung mit einem Kindergarten, einer Kinderkrippe, Eltern-Kind-Zimmern sowie Still- und Ruheräumen auf dem Campus. Flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit der Tele-Arbeit sollen zusätzlich zu einer besseren Vereinbarkeit beitragen.

An der UniBw München ist zudem am 1. Januar 2020 der fünfte Gleichstellungsplan für den zivilen Bereich in Kraft getreten. In ihm werden laut Selbstbericht die Entwicklungen in den Bereichen Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit der vergangenen vier Jahre aufgezeigt und Ziele und Maßnahmen bis Ende 2023 festgelegt.

Gemäß der Allgemeinen Prüfungsordnung soll zur Wahrung der Chancengleichheit von Studierenden, die wegen einer Behinderung nicht in der Lage sind, eine Prüfung ganz oder teilweise in der vorgesehenen Form abzulegen, ein Nachteilsausgleich gewährt werden. Dieser ist beim Prüfungsausschuss zu beantragen.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Geschlechtergerechtigkeit sowie Förderung von Chancengleichheit sind an der Hochschule wichtige Aspekte. Dies spiegelt sich im Leitbild und auch in der Situation wider, dass sowohl eine zivile als auch eine militärische Gleichstellungsbeauftragte etabliert sind. Beide Beauftragte sitzen in den entscheidenden Hochschulgremien sowohl stimmberechtigt bspw. im Senat als auch mit beratender Funktion in den Fakultätsräten. Die Gutachtergruppe konnte sich davon überzeugen, dass eine umfassende Umsetzung der Konzepte zur

Geschlechtergerechtigkeit erfolgt. Die Sicherstellung von Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen ist vorbildlich. Für den Bachelorstudiengang hat sich in den letzten beiden Jahren eine Steigerung des Frauentils der Studierenden ergeben, so dass dieser 2022 bei 32 % liegt. Die Hochschule geht davon aus, dass sich der Anteil weiter erhöhen wird, da sie die Erfahrung gemacht hat, dass der Studiengang zu den Studiengängen an der UniBw München zählt, die mehr Frauen ansprechen.

Es gibt ein breites Angebot an Unterstützungsleistungen und ein allgemein sehr gutes Beratungsangebot, wie bspw. einen Behindertenbeauftragten. In den Gesprächen mit den Statusgruppen zeigte sich eine große Zufriedenheit. Grundsätzlich wird großer Wert auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelegt, was auch auf dem regelmäßig aktualisierten Gleichstellungsplan fußt. Dies gilt auch für Eltern- und Pflegezeit. Individuelle Härten werden adäquat berücksichtigt. Beim Prüfungsausschuss kann ein Antrag auf Nachteilsausgleich gestellt werden. Hierbei stehen auch Eltern- und Pflegezeit im Fokus. Entsprechende Kriterien sind in der Allgemeinen Prüfungsordnung verankert.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

III. Begutachtungsverfahren

III.1 Allgemeine Hinweise

./.

III.2 Rechtliche Grundlagen

Akkreditierungsstaatsvertrag

Musterrechtsverordnung (MRVO)

Bayerische Studienakkreditierungsverordnung vom 13.04.2018

III.3 Gutachtergruppe

Hochschullehrerinnen

- Prof. Dr. Simone Kubowitsch, Hochschule Augsburg, Fakultät für Wirtschaft
- Prof. Dr. Julia Müller-Seeger, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Juristische und Wirtschafts-wissenschaftliche Fakultät

Vertreter der Berufspraxis

- Michael Schlüpmann, HENSOLDT, Taufkirchen

Studierender

- Fabian Probst, Student der Universität Hohenheim

IV. Datenblatt

IV.1 Daten zum Studiengang zum Zeitpunkt der Begutachtung

Keine Angaben, da Erst- bzw. Konzeptakkreditierung

IV.2 Daten zur Akkreditierung

Vertragsschluss Hochschule – Agentur:	14.12.2022
Eingang der Selbstdokumentation:	27.03.2023
Zeitpunkt der Begehung:	12.07.2023
Personengruppen, mit denen Gespräche geführt worden sind:	Hochschulleitung, Fachbereichsleitung, Studiengangsverantwortliche, Lehrende, Mitarbeiter/innen zentraler Einrichtungen, Studierende
An räumlicher und sächlicher Ausstattung wurde beachtet (optional, sofern fachlich angezeigt):	Hörsäle, Seminarräume, Hochschulbibliothek, Institutsbibliothek, Labore, Werkstätten