

Schwerpunkt



HOCHSCHULE HEILBRONN

Personal- management

Kurzvorstellung



Fakultät Wirtschaft

Studiengang Betriebswirtschaft und
Unternehmensführung

Prof. Dr. Susanne Wilpers, Sommer 2025

A photograph of a person with curly hair, seen from behind, sitting on a large, light-colored rock. They are looking out over a wide, calm lake with snow-capped mountains in the background under a clear blue sky. The foreground is filled with green, low-lying vegetation.

„Meine Vision ist es,
Personalmanagement-
Studierende zu inspirieren
und auszubilden, damit sie
als verantwortungsvolle und
innovative Führungskräfte
die Arbeitswelt positiv
gestalten und ihren
individuellen Berufsweg
wählen können.“

Prof. Dr. Susanne Wilpers,
Leiterin Schwerpunkt Personal

Das Berufsbild einer Personalberaterin

Auf Absolvierende des Schwerpunkts Personal warten vielfältige Aufgaben an der Schnittstelle zwischen Mensch und Unternehmen. Nach Ihrem Abschluss arbeiten Sie zum Beispiel als...



Personalentwicklerin

Sie analysieren den Qualifizierungsbedarf von Mitarbeiter*innen und entwickeln passende Trainings- und Weiterbildungsprogramme. Sie begleiten Entwicklungsprozesse, organisieren Schulungen und beraten Führungskräfte bei Talentförderung und Karriereplanung.

UnternehmensberaterIn

Mit dem vermittelten Wissen sind Sie in der Lage Arbeitsabläufe im Unternehmen zu optimieren. Sie können Evaluationen zu Mitarbeiterzufriedenheit durchführen, Motivationstrainings gestalten oder Arbeitsplatzgestaltung optimieren.

HR-Business PartnerIn

Sie arbeiten eng mit den Führungskräften eines Unternehmens zusammen, um HR-Strategien zu entwickeln, die die Unternehmensziele unterstützen. Durch fundierte Methodenausbildung können Sie eigenständige Projekte in vielen Berufsbereichen planen, durchführen und auswerten.

Lehr- und Lernmethoden

- Innovative Lehrmethoden mit Blended Learning Elementen und KI unterstützenden Lernmethoden
- Nutzung von statistischen Auswertungstools zur empirischen Erhebung
- Sie lernen fallbezogen in kleinen Gruppen

Praxis

- Einbindung von DozentInnen und Fachvorträgen aus der Berufspraxis
- Exkursionen zu Fachmessen und Unternehmen

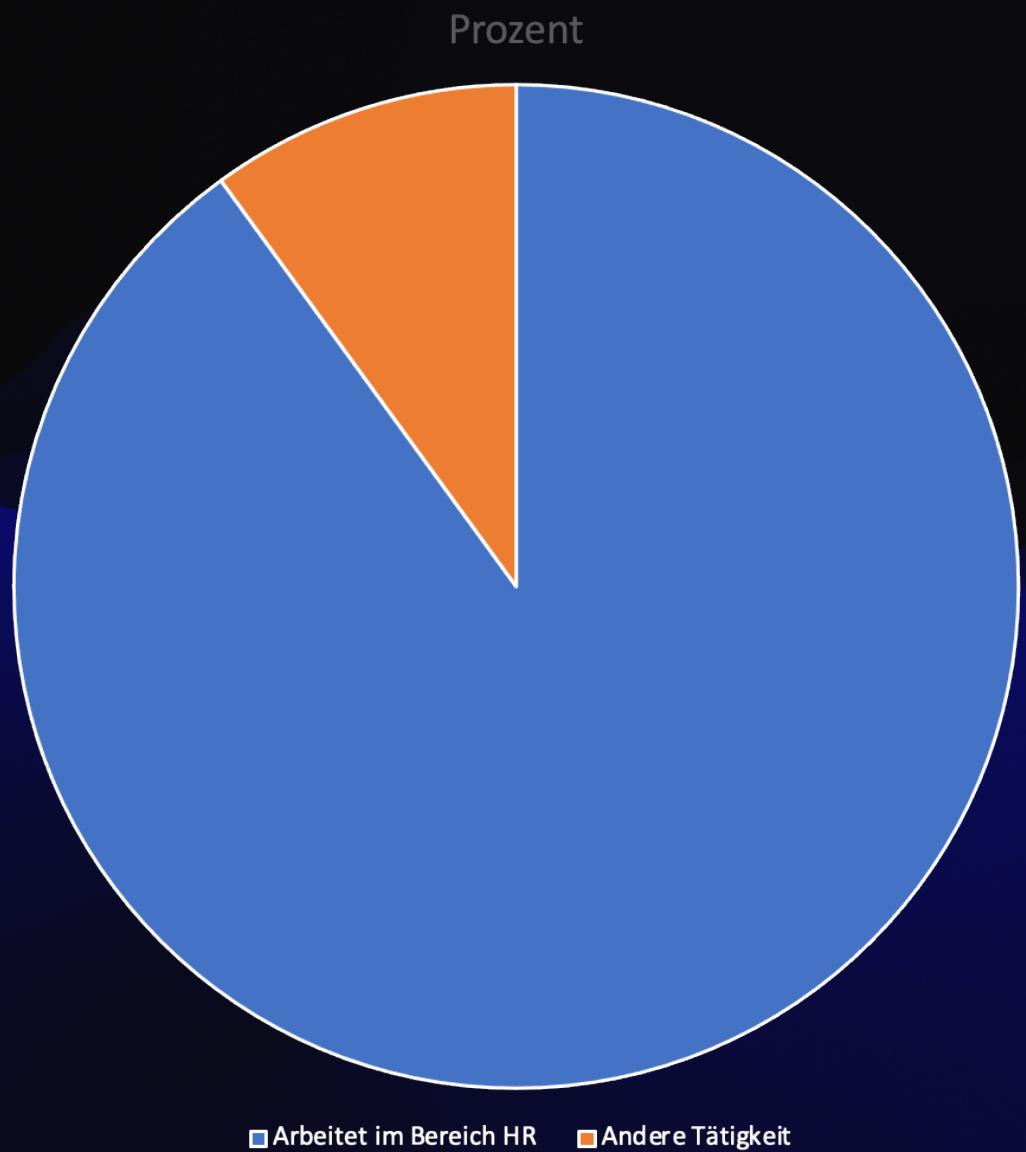
International

- Sammlung von interkultureller Erfahrung durch die Zusammenarbeit mit internationalen Studierenden in englischsprachigen Veranstaltungen

Theorie

- Erarbeitung von Studien mit potentieller Veröffentlichung
- Vorbereitung auf die empirische und/oder praktische Bachelorthesis

Was erwartet Sie im Schwerpunkt Personal?



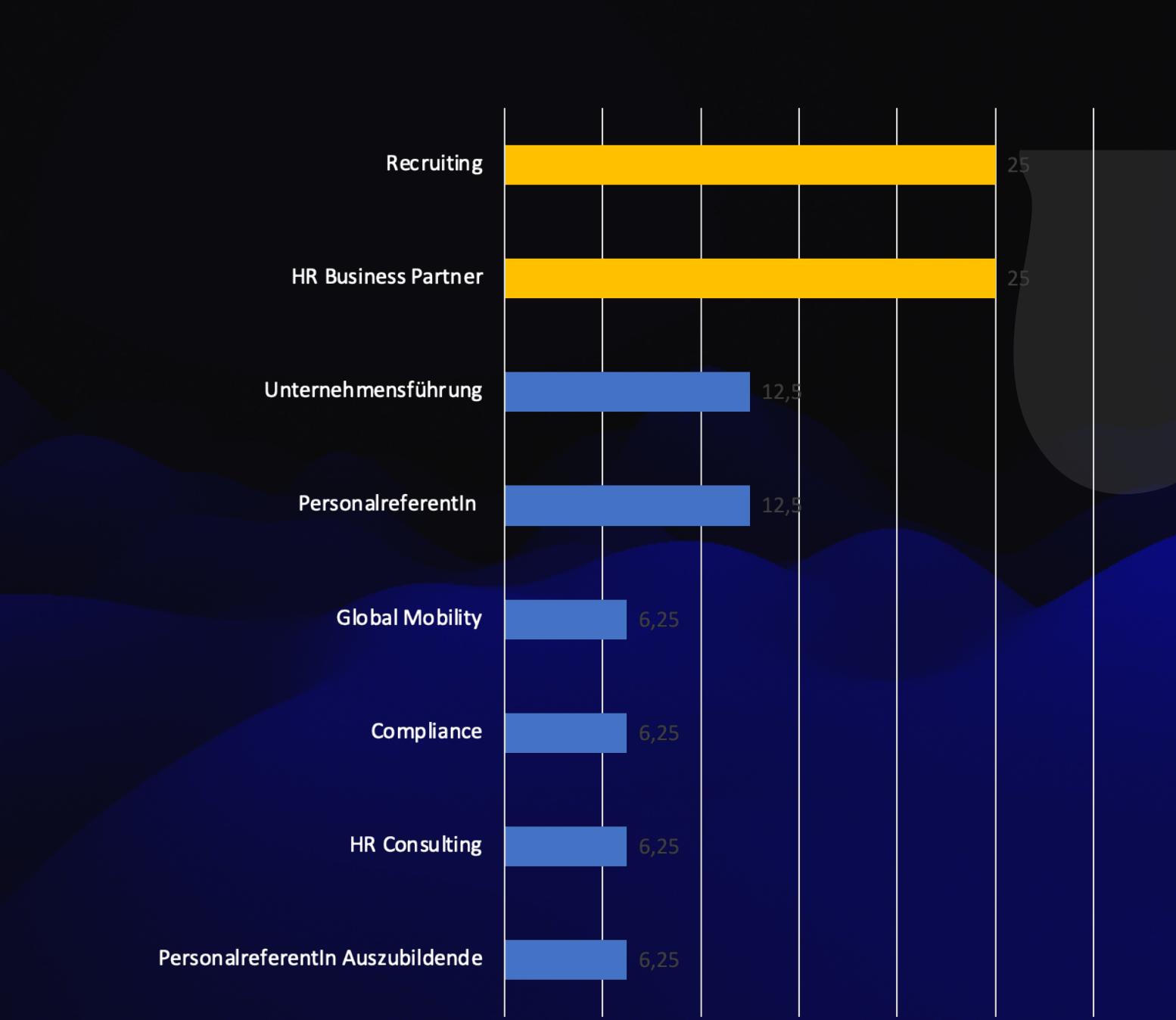
Alumnibefragung WS 2023/24, N= 30

Unsere AbsolventInnen
arbeiten zu 90% im HR Bereich

Wo arbeiten unsere
PersonalabsolventInnen?
(Auswahl)



Unsere AbsolventInnen arbeiten in unterschiedlichen HR Bereichen



Alumnibefragung WS 2023/24, N= 30



Alumna 2021
Janina Posch, Sparkasse Heilbronn



HOCHSCHULE HEILBRONN



Schwerpunkt Personalmanagement

Semester 7

Bachelor-Thesis 0 SWS, 12 ECTS

Semester 6

Seminar
Unternehmens-
recht und
Führung
4 SWS, (5) LR

Digital
Human Resource
Management
(English)
4 SWS, (5) LA

HR Cases/
Projektstudie
4 SWS, (5) LA

Semester 5

Praxissemester in Semester 5, 30 ECTS

Semester 4

Rechtsfälle der
Personal- und
Führungs-
praxis
4 SWS, (5) LA

Personaleinsatz
und -bindung
4 SWS, (5) LK

Personal-
beschaffung und
-entwicklung
4 SWS, (5) LA

Gundstudium Semester 1-3

Wer unterrichtet im Schwerpunkt Personal?



Prof. Dr. Susanne Wilpers

Leiterin Schwerpunkt Personal

Fächer: [Personalmanagement \(1. Semester\)](#)

[Digital HR \(6. Semester\)](#)

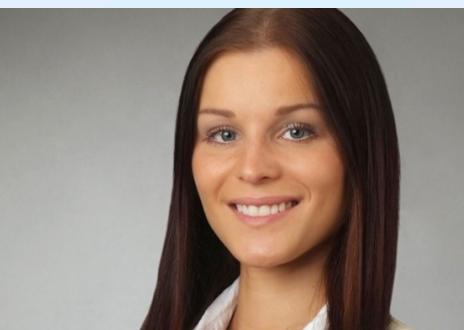
[HR Cases \(6. Semester\)](#)



Prof. Dr. Fabian Brugger

Professor Hochschule Heilbronn

Fach: Rechtsfälle der Führungspraxis (4. Semester)



Sina Lack (geb. Spahn)

Lehrbeauftragte

Fach: Personaleinsatz- und Bindung (4. Semester)



HOCHSCHULE HEILBRONN

Wer unterrichtet im Schwerpunkt Personal?

Prof. Dr. Steffen Burr

Honorarprofessor Hochschule Heilbronn

Fach: Unternehmensrecht und Führung (6. Semester)



Benjamin Wacker

Lehrbeauftragter/ Personalentwicklung LÄPPL

Fach: Personalentwicklung und Beschaffung (4. Semester)



Herbert Streit

Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Personalbeschaffung- und Entwicklung (4. Semester)

Digital HR (6. Semester)



HOCHSCHULE HEILBRONN

Impressionen



Exkursionen

Der Besuch von Fachmessen und Unternehmen veranschaulichen theoretische Inhalte praktisch.

Präsentationen

Im Rahmen von HR Cases werden u.a. Aufgabenstellungen aus Unternehmen bearbeitet und gewährleisten damit den Wissenstransfer.

Instrumente

Eignungsdiagnostische Auswahlverfahren werden u.a. in selbst durchgeführten Assessment Centern eingesetzt.

Impact

The cover features a dark blue background with white text. At the top, it says 'RUBRIKENTITEL' with a small icon. Below that is the title 'Der Gender Pay Gap und die Entgeltransparenz'. The text is in German, discussing gender pay gaps and pay transparency in the workplace.

The cover features a dark blue background with white text. At the top, it says 'Nicht nur etwas für Frauen? Elternzeit'. Below that is a photo of two women, Janina Heßfelder and Janina Heßfelder, with their names and titles: 'Studentin der Betriebswirtschaft und Unternehmensführung mit Schwerpunkt Personalwirtschaft an der Hochschule Heilbronn'. The text is in German, discussing parental leave.

The cover features a dark blue background with white text. At the top, it says 'HAYS Working for your tomorrow'. Below that is the text 'Gastvortrag Morgen, 06.12.2022, Raum S042, 11:00 Uhr'. The text is in German, advertising a guest lecture by Hays.

Veröffentlichungen

Studierende publizieren
regelmässig ihre Forschungsinhalte
der HR Cases/Projektstudie.

Vorträge

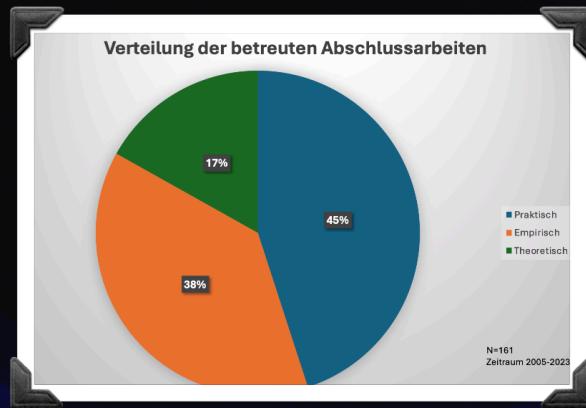
Studierende referieren über die
Forschungsinhalte ihrer
Abschlussarbeiten auf Fachmessen.

Alumni

Regelmässig erfahren Sie über
den beruflichen Weg von Alumni
durch eingeladene Fachvorträge.



HOCHSCHULE HEILBRONN



Abschlussarbeiten

Die Mehrheit der AbsolventInnen wählen
eine Abschlussarbeit im Unternehmen



Themen der Abschlussarbeiten

Informieren Sie sich über bereits
geschriebene Thesen im Bereich
„Abstract“ und der Website
„Schwerpunkt Personal“

Hochschule Heilbronn (HHN) > Prof. Dr. Susanne Wilpers > Bachelor- und Masterthesis > Thesis Abstracts

Abstracts ausgewählter Bachelor- und Masterthesen

Here you will find some examples of selected theses. The texts are written by the graduates themselves.

Completed bachelor theses

2024

Die internationale Entsendung als Erfolgsfaktor in der Talente Entwicklung Nur ein kostenintensiver Auslandseinsatz oder eine langfristige Chance für Talent und Unternehmen?

Künstliche Intelligenz in der HR-Digitalisierung des Bechtle Konzerns

The impact of Artificial Intelligence on the Human Resources department

Gender pay gap: A comparison of Egypt and Germany

Auswirkungen der Digitalisierung auf die Personalentwicklung

Der Einfluss von Führungsstilen auf die Mitarbeiterbindung der Generation Z



Abstracts ausgewählter Bachelor- und Masterthesen

Here you will find some examples of selected theses. The texts are written by the graduates themselves.

Completed bachelor theses (excerpt)

2025

Level up für das Employer Branding? - Der Einfluss von Gamification im Recruiting auf die Wahrnehmung der Arbeitgebermarke bei der Generation Z

Trends im Employer Branding

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Personalwesen: Wie die Automatisierung der HR-Kernprozesse die Effizienz, die Entscheidungsqualität und die Mitarbeiterzufriedenheit und datenschutzrechtliche Herausforderungen zu bewältigen

Personalmanagement 4.0: Die Integration von Künstlicher Intelligenz in den Arbeitsplatz und die Berücksichtigung des AI Acts

Der Einfluss von Social Media auf das Employer Branding des Arbeitgebers

Die Rolle von Arbeitsplatzsicherheit und -flexibilität im

2025

[Level up für das Employer Branding? - Der Einfluss von Gamification im Recruiting auf die Wahrnehmung der Arbeitgebermarke bei der Generation Z](#)

Bachelorthesis, BU 2025

Autorin:

Keshana Varatharajan

Titel:

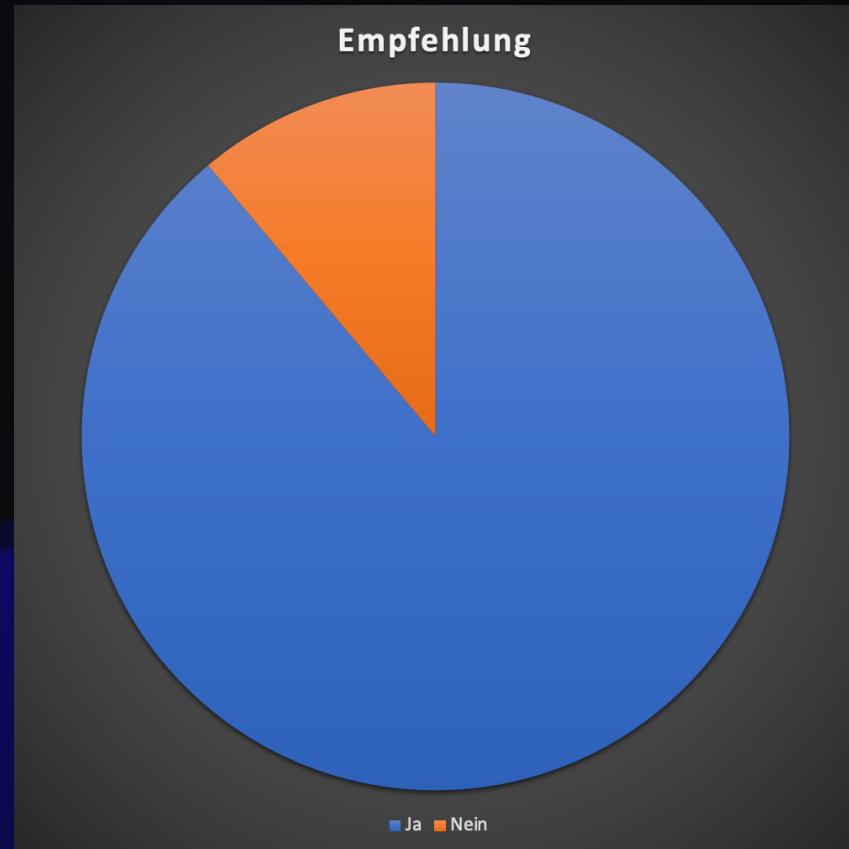
Level up für das Employer Branding? - Der Einfluss von Gamification im Recruiting auf die Wahrnehmung der Arbeitgebermarke bei der Generation Z

Studiengang: Betriebswirtschaft und Unternehmensführung

Der anhaltende Fachkräftemangel und die veränderten Erwartungen der Generation Z stellen Unternehmen vor große Herausforderungen im Wettbewerb um Talente. Diese Zielgruppe legt Wert auf digitale, interaktive und authentische Bewerbungsprozesse, die klassische Verfahren häufig nicht erfüllen. Vor diesem Hintergrund untersucht die vor-liegende Bachelorarbeit den Einfluss von Gamification im Recruiting auf die Wahrnehmung der Arbeitgebermarke bei der Generation Z. Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde eine quantitative Online-Befragung durchgeführt. Im Fokus standen zentrale Dimensionen des Employer Brandings wie Attraktivität, Innovationskraft, kulturelle Passung, emotionale Bindung und Bewerbungsabsicht. Die Ergebnisse zeigen, dass Gamification die Wahrnehmung der Arbeitgebermarke deutlich stärken kann. Besonders die Innovationswahrnehmung und die emotionale Bindung profitieren von spielerischen Elementen, was die Attraktivität von Unternehmen für junge Talente erhöht. Zugleich wird deutlich, dass Gamification allein nicht ausreicht, um tiefliegende Faktoren wie kulturelle Passung oder langfristige Karriereentscheidungen zu prägen. Damit leistet die Arbeit sowohl einen theoretischen Beitrag zur Forschung an der Schnittstelle von Employer Branding und Gamification als auch praxisorientierte Handlungsempfehlungen. Sie verdeutlicht, dass eine glaubwürdige und strategisch geplante Integration von Gamification-Elementen ein wichtiger Erfolgsfaktor sein kann, um die Generation Z nachhaltig für ein Unternehmen zu gewinnen und an die Arbeitgebermarke zu binden.

95%

unserer AbsolventInnen
würden den
Schwerpunkt Personal
wieder empfehlen.



Alumnibefragung WS 2023/24, N= 30

Zitate aus der Alumnibefragung

„Eignungsdiagnostik (erleichtert es mir aktuell mich mit Kollegen aus der Psychologie zu unterhalten),“

Alumni Schwerpunkt Personalmanagement aus der Alumnibefragung WS 23/24

„Top: Eigenständige Erarbeitung von Themen, Internationalität,“

Alumni Schwerpunkt Personalmanagement aus der Alumnibefragung WS 23/24

„Viele Inhalte kann ich heute in meiner Arbeit anwenden. Beispielsweise hilft mir das erlernte Wissen zu Kultur wie Hofstede im internationalen Kontext zu arbeiten und meine Kollegen besser verstehen zu können. Das Buddy Programm, an dem ich teilgenommen habe, hat mir hierbei ebenfalls sehr geholfen.“

Alumni Schwerpunkt Personalmanagement aus der Alumnibefragung WS 23/24

„Personalentwicklung: Ausgestaltung eines AC (fand ich super praxisrelevant),“

Alumni Schwerpunkt Personalmanagement aus der Alumnibefragung WS 23/24

Modulhandbuch Studiengang Betriebswirtschaft und Unternehmensführung	
HOCHSCHULE HEILBRONN	
Veranstaltung HR1.41 154541 Personalbeschaffung und -entwicklung	
Diese Veranstaltung ist im Modul HR1	
Lehrveranstaltungsverantwortliche(r)	Prof. Dr. Susanne Wilpers
Semester	4
Häufigkeit des Angebots	Winter-Semester
Art der Veranstaltung	Vorlesung mit integrierter Übung
Lehrsprache	Deutsch
Veranstaltungstitel (englisch)	Personnel Recruiting and Development
Leistungspunkte (ECTS)	5.0, dies entspricht einem Workload von 125 Stunden
SWS	4.0
Workload - Kontakttunden	45
Workload - Selbststudium	80
Detailbemerkung zum Workload	<ul style="list-style-type: none"> Vorberitung der Veranstaltung durch Lektüre und Erarbeitung einer praktische Übung (z.B. Rollenspiel) Herstellung und Auswertung von Feedbacks, Auswertung von Testergebnissen etc.
Prüfungsart	lehrveranstaltungsbegleitend durch praktische Arbeit
Prüfungsdauer	
Verpflichtung	Wahlpflichtveranstaltung
voraussetzungen für die Teilnahme	
Lehr-/Lernmethoden (Lehrformen)	<ul style="list-style-type: none"> Vorlesung mit integrierten Übungsaufgaben, Lehrgespräche Durchführung von eignungsdiagnostischen Tests Bearbeitung von Fallstudien und Diskussionen Konzeption und Durchführung von Übungen in Einzel- und Gruppenarbeit
Fachkompetenz: Wissen und Verstehen	Nachdem die Studierenden die Lehrveranstaltung abgeschlossen haben, können sie die Ziele, Aufgaben und den Prozess der Personalbeschaffung und -entwicklung allgemein erläutern. Dies umfasst die Prozessschritte, die erforderlichen Methoden und den Prozess der Personalauswahl. Darüber hinaus sind sie in der Lage im spezifischen den Aufbau eines Assessment Centers selbstständig zu konzipieren und konkrete eignungsdiagnostische Tests selbstständig durchzuführen und auszuwerten.

Modulhandbuch

Ausgewählte Kapitel des Schwerpunkts Personal zum download.



Factsheet

Schwerpunkt Personalmanagement/HR

Warum Schwerpunkt HR?

"Zu Beginn [des Studiums, Anm. Red.] wollte ich etwas mit Zahlen machen, habe dann gemerkt das [es, Anm. Red.] mir zu trocken ist, [Anm. Red.]. Durch den Personalbereich habe ich aktiveren Kontakt mit Menschen, was mir den Arbeitsalltag interessanter gestaltet."

Alumni: Schwerpunkt HR

Die Fähigkeiten im Management von Menschen sind unverzichtbar für die moderne Arbeitswelt, und der Schwerpunkt Personalmanagement im Studiengang Betriebswirtschaft und Unternehmensführung wird Sie optimal auf den vernetzten und kooperativen Arbeitsplatz von morgen vorbereiten. Die erworbenen Fähigkeiten sind entscheidend für jede Position, die Zusätzlich ein breites Spektrum an Führung erfordert. Dieser Schwerpunkt verfügt mit einem Fundus an Fähigkeiten und Wissen ausstatten, die Ihnen in Ihrer Karriere bedeutende Möglichkeiten bieten eine Schwerpunktsrolle dazu zu spielen und sicherzustellen, dass Mitarbeiterin eine kostbare Ressource - Ihr Mitarbeiter - bestmöglich managen.

Schwerpunktfächer im Hauptstudium



Berufschancen

Die zukünftigen Berufsfelder sind vielfältig. Unsere Absolventinnen arbeiten in folgenden Gebieten:

- Personalberatung
- Recruiting
- Personalmarketing
- Personalentwicklung
- Personalplanung
- Internationales Personalmanagement
- Führungskraft
- Consulting
- Sozialversicherung
- Personalentwicklung
- Personaldienstleistung
- Internationale Einsatz
- Global Mobility
- etc.



Quellen zur Messe: Zukunft Personal, Stuttgart, 2013

Die Veranstaltungen

Semester 4

- Rechtsfälle der Personal- und Führungspraxis
- Personaleinsatz und -bindung
- Personalbeschaffung und -entwicklung
- Praxissemester
- Semester 6
- Seminar Unternehmensrecht und Führung
- Digital Human Resource Management (Englishsprachig)
- HR Cases
- Semester 7
- Bachelorabschlussarbeit

Was erwartet Sie?

Der Schwerpunkt Personalmanagement zeichnet sich durch einige Besonderheiten aus:

- Der Fokus liegt darauf, die theoretischen Inhalte praktisch umzusetzen
- Sie lernen fallbezogen in kleinen Gruppen
- Exkursionen zu Fachmessen und Unternehmen
- Einbindung von Dozentinnen und Fachvorträgen aus der Berufspraxis
- Nutzung von statistischen Auswertungstools zur empirischen Erhebung
- Sammlung von interkultureller Erfahrung durch die Zusammenarbeit mit internationalen Studierenden in englischsprachigen Veranstaltungen
- Erarbeitung von Studien mit potentieller Veröffentlichung
- Vorbereitung auf die empirische und/oder praktische Bachelorthesis

Was sagen Alumni?

In einer Alumnibefragung „NowOr2023“ haben wir retrospektiv nach den Erfahrungen mit dem Schwerpunkt Personal gefragt. Hier sind eine (kleine) Auswahl von Antworten:

- "Top: Eigenständige Erarbeitung von Themen, Internationalität"
- "Besondersen Spaß haben mir die vielen Gruppenarbeiten gemacht, welche häufig durch den etwas kleineren Rahmen eine besondere Art der Arbeit zugelassen haben"
- "Meistern müssen oder dürfen wir, dass Lehrtäle nicht nur theoretische Vermittlungsphasen, sondern praktische Übungen und Praktika gefragt wurden. Dies wurde, allerdings absolut zu unserem Vorteil, gerade in Bezug auf das spätere Berufsleben"
- "Die Arbeit am und mit Menschen hat mich initial bewegt. Aber auch die breite Spanne an Möglichkeiten, welche ein Studium der Richtung Personalmanagement eine Berufsausbildung im Bereich Personal allgemein, Gesundheitsmanagement und viele weitere Berufsperspektiven, welche allesamt recht kreative Wege zulassen."

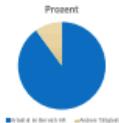
Würden Sie nochmal HR studieren?

99% der an der Umfrage teilnehmenden Alumnis würden den Schwerpunkt Personal nochmal wählen



Assessment Center Simulation

Wieviel Alumni arbeiten im Bereich HR?



Was hat Sie dazu bewogen, Personalmanagement zu studieren?

...den Menschen hinter dem Mitarbeiter als wichtigste Ressource von Unternehmen zu sehen

Kontakt

Prof. Dr. Susanne Wipper
Hochschule Heilbronn
Fakultät Wirtschaft
Bildungscampus, Raum: 53.25
Tel.: +49 (0)7131 - 504 528
E-Mail: susanne.wipper@hs-heilbronn.de



Mehr Infos:
[www.hs-heilbronn.de/fch/fchwww/schwerpunkt/personalmanagement](http://www.hs-heilbronn.de/fch/fchwww/www-hs-heilbronn.de/fch/fchwww/schwerpunkt/personalmanagement)



LinkedIn

Verfassterin SW
Stand: 01.12.2023



Zukunft von HR in Zeiten von KI?

Automatisierbarkeit im Beruf Leiter/in - Personalentwicklung



38%

3 der 8 Kerntätigkeiten in diesem Beruf sind – Stand heute – automatisierbar.
Das kann ein Vorteil sein, zum Beispiel, wenn Roboter Ihnen schwere oder monotone Arbeit abnehmen.
Ob Ihr (Wunsch-)Beruf tatsächlich automatisiert wird, ist damit nicht gesagt. Menschliche Arbeit kann zum Beispiel flexibler, wirtschaftlicher oder von besserer Qualität sein.

Automatisierbarkeit im Beruf Change-Manager/in



20%

2 der 10 Kerntätigkeiten in diesem Beruf sind – Stand heute – automatisierbar.
Das kann ein Vorteil sein, zum Beispiel, wenn Roboter Ihnen schwere oder monotone Arbeit abnehmen.
Ob Ihr (Wunsch-)Beruf tatsächlich automatisiert wird, ist damit nicht gesagt. Menschliche Arbeit kann zum Beispiel flexibler, wirtschaftlicher oder von besserer Qualität sein.

Automatisierbarkeit im Beruf Personalberater/in

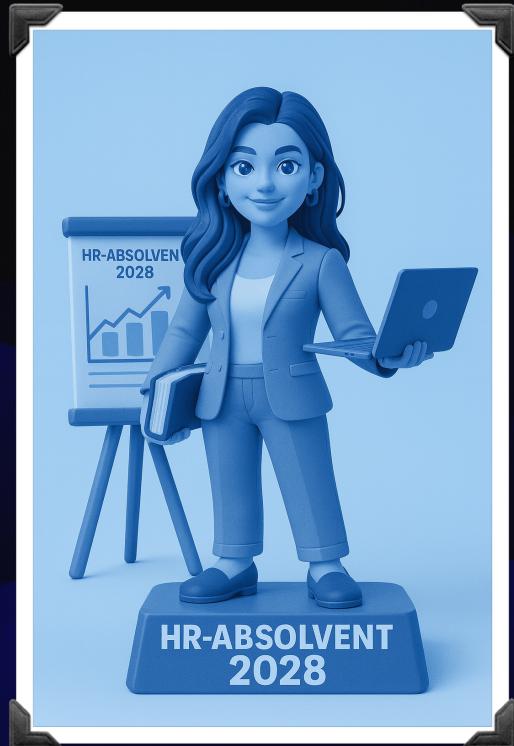


50%

2 der 4 Kerntätigkeiten in diesem Beruf sind – Stand heute – automatisierbar.
Das kann ein Vorteil sein, zum Beispiel, wenn Roboter Ihnen schwere oder monotone Arbeit abnehmen.
Ob Ihr (Wunsch-)Beruf tatsächlich automatisiert wird, ist damit nicht gesagt. Menschliche Arbeit kann zum Beispiel flexibler, wirtschaftlicher oder von besserer Qualität sein.

Die Zukunft von HR 2028

HR AbsolventInnen 2028



Mit KI entstehen neue Spezialisierungen:

- **People Analytics**
- **Data-driven HR Strategies**
- **Talent Intelligence**
- **Ethik, Fairness & Governance im KI-Einsatz**
- **Change Management in der digitalen Transformation**

Das HR-Studium befähigt Sie für Berufe,

die es vor wenigen Jahren noch nicht gab.

Weitere Infos

[Website Schwerpunkt Personal](#)



[Factsheet Schwerpunkt Personal](#)



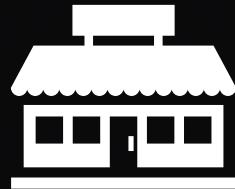
[Alumnibefragung WS 2023/24](#)



[Vorstellung](#)

[Vertiefung Personal Sommer 24
\(Videomitschnitt\)](#)





Kontakt

Prof. Dr. Susanne Wilpers

Hochschule Heilbronn

Postadresse:

Max-Planck-Str. 39, 74081 Heilbronn

Besucheradresse: Bildungscampus

Raum: S.3.25

Tel.: +49 (0)7131 - 504 528

mail: susanne.wilpers@hs-heilbronn.de

website: www.hs-heilbronn.de/susanne.wilpers

Besuchen Sie mich auch auf:



@ susanne.wilpers

Sie haben noch Fragen?

Buchen Sie eine virtuelle Sprechstunde über ilias!

(Fast) Jeden Dienstag, 13:00-14:00 Uhr

Webex: <https://hhn.webex.com/meet/susanne.wilpers>

