

# 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 vast, calm lake surrounded by majestic, snow-capped mountains 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.

# Was erwartet Sie im Schwerpunkt Personal?

## 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

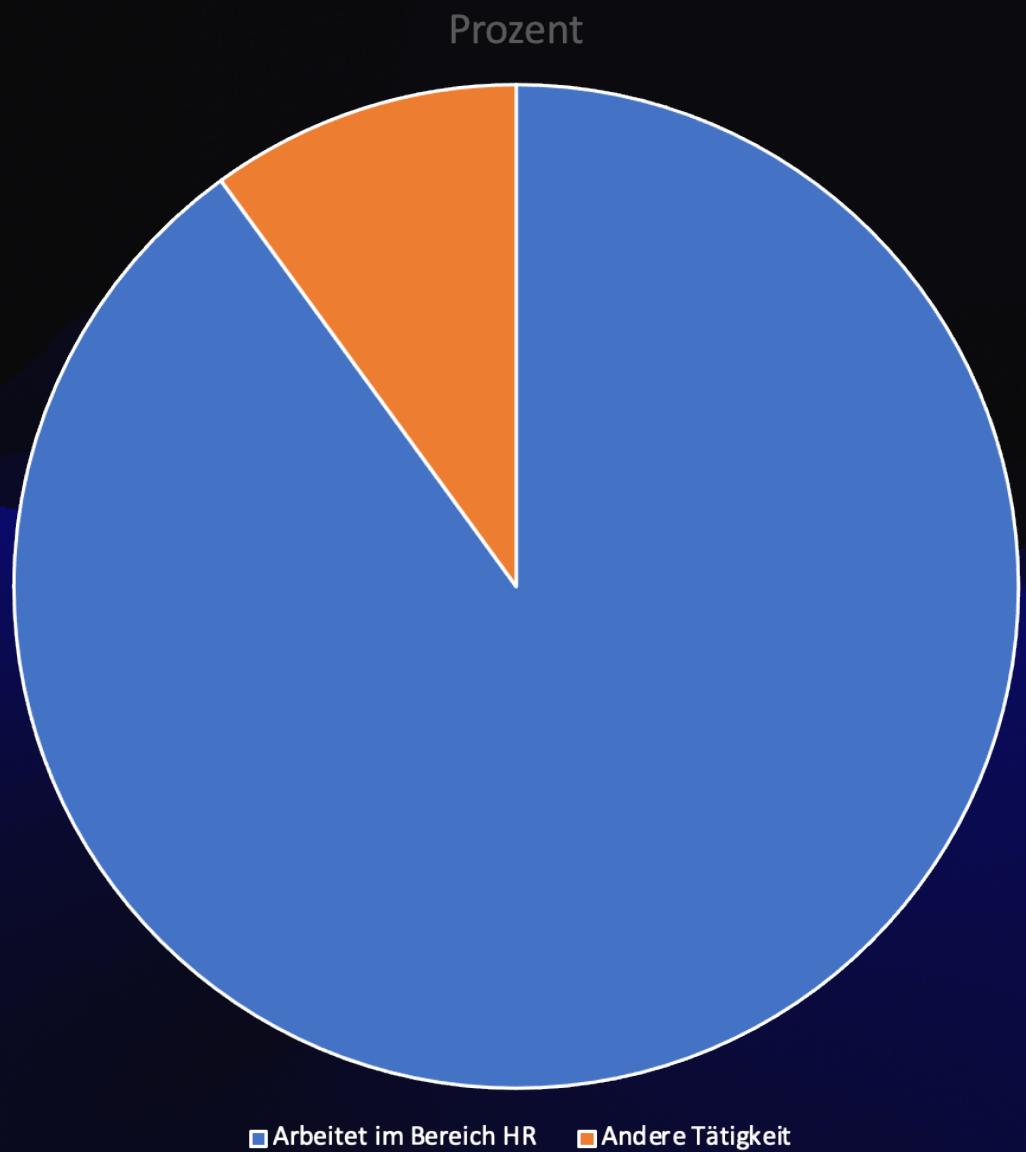
## International

- 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

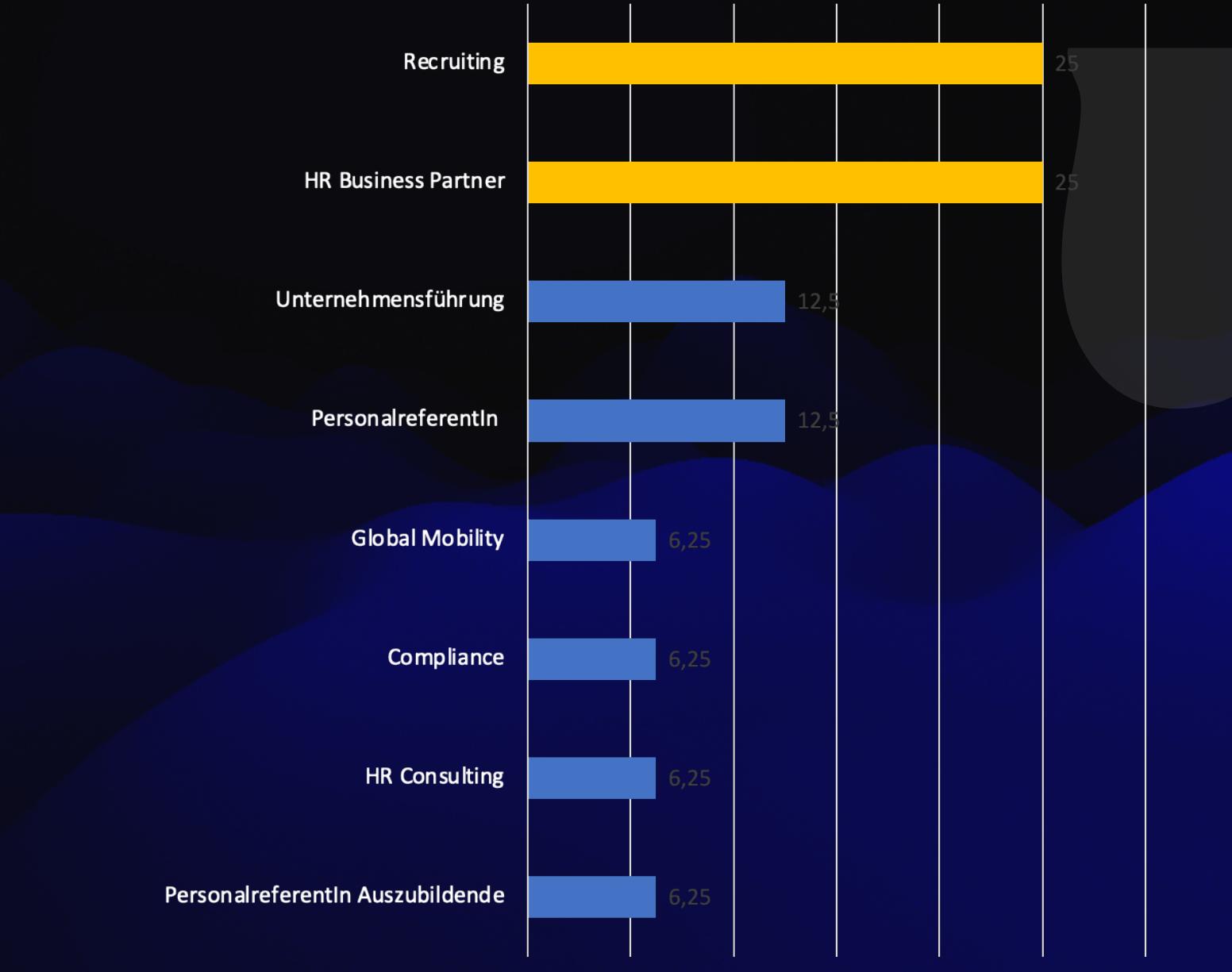
Unsere Absolventinnen  
arbeiten zu 90% im HR Bereich



# 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 \(6. Semester\)](#)

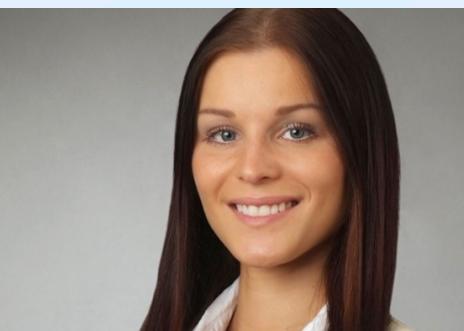
[HR Cases \(6.Semester\)](#)



## 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 LÄPPLER

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 header with the title 'HR CASE PROJEKTSTUDIE' and a light blue footer with the HHT logo. The main content area has a white background with black text and several small images.

**Der Gender Pay Gap und die Entgeltransparenz**

**Ziel:** Aufbau einer Basis für die Berichterstattung über den Gender Pay Gap und die Entgeltransparenz im Hochschulbereich.

**Inhalt:** Der Bericht untersucht den Gender Pay Gap und die Entgeltransparenz im Hochschulbereich. Es wird der Unterschied zwischen den Gehaltsentwicklungen von Männern und Frauen untersucht. Es wird auch der Unterschied zwischen den Gehaltsentwicklungen von Männern und Frauen im Hochschulbereich untersucht.

**Ergebnisse:** Der Bericht zeigt, dass der Gender Pay Gap in Deutschland zwischen 2010 und 2018 von 10% auf 9% gesunken ist. Die Entgeltransparenz hat sich ebenfalls verbessert, aber immer noch ein Lücke zwischen Männern und Frauen besteht.

**Ausblick:** Der Bericht schlägt vor, dass die Entgeltransparenz weiter verbessert werden muss, um den Gender Pay Gap zu schließen. Es wird auch vorgeschlagen, dass die Hochschulen mehr über die Entgeltransparenz informieren sollten.

The cover features a dark blue header with the title 'HR CASE PROJEKTSTUDIE' and a light blue footer with the HHT logo. The main content area has a white background with black text and two small portraits of women.

**Nicht nur etwas für Frauen? Elternzeit**

**Ziel:** Die Studie soll die Elternzeitgestaltung an Hochschulen untersuchen.

**Inhalt:** Die Studie untersucht die Elternzeitgestaltung an Hochschulen. Es wird der Unterschied zwischen Männern und Frauen untersucht.

**Ergebnisse:** Die Studie zeigt, dass die Elternzeitgestaltung an Hochschulen zwischen Männern und Frauen unterschiedlich ist. Es wird vorgeschlagen, dass die Hochschulen die Elternzeitgestaltung weiter optimieren sollten.

**Ausblick:** Die Studie schlägt vor, dass die Hochschulen die Elternzeitgestaltung weiter verbessern sollten, um die Elternzeitgestaltung an Hochschulen zu optimieren.

The cover features a dark blue header with the title 'HR CASE PROJEKTSTUDIE' and a light blue footer with the HHT logo. The main content area has a white background with black text and two small portraits of people.

**HAYS Working for your tomorrow**

**Gastvortrag Morgen, 06.12.2022, Raum S042, 11:00 Uhr**

**Dein Weg zur Karriere:** Hast du eine berufliche Zukunftsvorstellung, die nicht mit dem Bild deiner Eltern übereinstimmt? Hays hilft dir dabei, deinen Traum zu verwirklichen. Hays ist ein globaler Arbeitgeber, der in verschiedenen Branchen tätig ist. Sie unterstützen Unternehmen bei der Auswahl von talentierten Mitarbeitern und bieten eine breite Palette von Dienstleistungen an.

**Was ist Hays?** Hays ist ein globaler Arbeitgeber, der in verschiedenen Branchen tätig ist. Sie unterstützen Unternehmen bei der Auswahl von talentierten Mitarbeitern und bieten eine breite Palette von Dienstleistungen an.

## 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 Entsiedlung als Erfolgsfaktor in der Talenteentwicklung 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



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

## 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 eines 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:

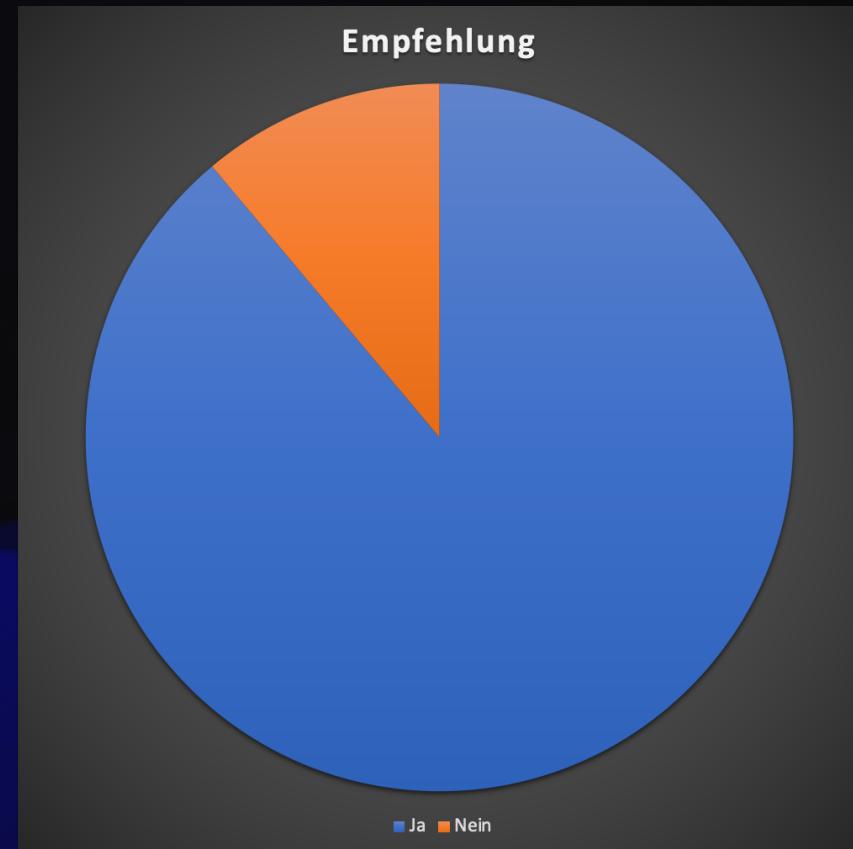
Level up für das Employer Branding? - Der Einfluss von Gamification im Recruiting auf die Wahrnehmung der Arbeitgebermarke bei der Generation Z

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 vorliegende 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 tiefereliegende 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



HOCHSCHULE HEILBRONN

# 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 Unternehmensforschung		Hochschule Heilbronn
<b>Veranstaltung HR1.41.15451 Personalbeschaffung und -entwicklung</b>		
Diese Veranstaltung ist im Modul HR1		
Lehrverantwortungsverantwortliche(r)	Prof. Dr. Susanne Wilpers	
Semester	4	
Häufigkeit des Angebots	Winter-Semester	
Art der Veranstaltung	Vorlesung mit integrierter Übung	
Lehrsprache	Deutsch	
Veranstaltungsname (englisch)	Personnel Recruiting and Development	
Leistungspunkte (ECTS)	5.0, dies entspricht einem Workload von 125 Stunden	
SWS	4.0	
Workload - Kontaktstunden	45	
Workload - Selbststudium	80	
Detailbemerkung zum Workload	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veranstaltungsteilnahme</li> <li>Vorbereitung der Veranstaltung durch Lektüre und Erarbeitung einer praktischen Übung (z.B. Rollenspiel)</li> <li>Nachbereitung und Erstellung von Feedbacks, Auswertung von Testergebnissen etc.</li> </ul>	
Prüfungsart	lehrveranstaltungsbegleitend durch praktische Arbeit	
Prüfungsdauer		
Verpflichtung	Wahlpflichtveranstaltung	
Voraussetzungen für die Teilnahme		
Lehr-/Lernmethoden (Lernformen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Worbeitung mit integrierten (Übungsaufgaben, Lehrgeschäfte</li> <li>Durchführung von eignungsdiagnostischen Tests</li> <li>Bearbeitung von Fallstudien und Diskussionen</li> <li>Konzeption und Durchführung von Übungen in Einzel- und Gruppenarbeit</li> </ul>	
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 kann beispielhaft am Entwicklungsprozess von Prozessketten und den Prozessen der Personalgewinnung skizzieren. Darüber hinaus sind sie in der Lage im spezifischen den Aufbau eines Auswahlverfahrens zu erläutern, die Vorgehensweise und konstruieren sowie Mitarbeiter zu beurteilen. Sie können eignungsdiagnostische Tests selbstständig durchführen und	

# 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 Personalmanagement habe ich aktiven Kontakt mit Menschen, was mir den Arbeitsalltag interessanter gestaltet."

(Student: 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 soziales Element wie Führung erfordert. Dieser Schwerpunkt verfügt über einen Fundus an Fähigkeiten und Wissen auszutauschen, die Ihnen in Ihrer Karriere bedeutende Möglichkeiten bieten eine Schwerpunkte dabei zu spezieren und sicherzustellen, dass Mitarbeiterinnen Ihre kostbarste Ressource - Ihre 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 Einsatzreisen
- > Global Mobility
- > etc.



Beim ersten Modul Dokument Personal, Stuttgart, 2023

**Die Veranstaltungen**

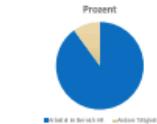
Semester 4

- > Rechtsfälle der Personal- und Führungspraxis
- > Personaleinsatz und -bindung
- > Personalbeschaffung und -entwicklung
- Semester 5
- > 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 Fachvortragenden 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

**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

**Was sagen Alumni?**

In einer Alumnibefragung „NowOrEver 2023“ 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 Lehrkräfte nachhaltig Vermittlungsgespräche und schriftliche Praktischen Übungen 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 Bereiche wie Personalentwicklung, 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

**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:  
<https://www.hs-heilbronn.de/fch/fchwww/www-hs-heilbronn.de/buengabe/werberschwerpunkt/personal>



LinkedIn



# 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%

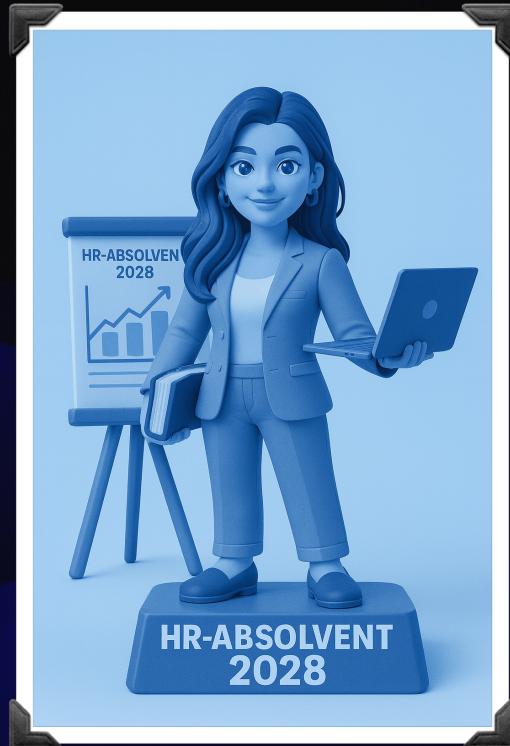
2 der 4 Kerntätigkeiten in diesem Beruf sind – Stand heute – automatisierbar.

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](#)



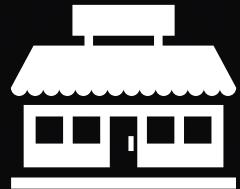
[Alumnibefragung WS 2023/24](#)



[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>

