

Qualitätsbericht für die Akkreditierung des Studiengangs

Human Resource Management & Organizational Behavior (M.Sc.)

Rheinland-Pfälzische Technische Universität Kaiserslautern-Landau (RPTU),
Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften (Standort Landau) und
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften (Standort Kaiserslautern)

Erstellt durch das Referat 4 Qualität in Studium und Lehre (Referat QSL), Standort Landau
am 04.04.2024

Zuständige Ansprechpartner*innen:

Referat QSL, RPTU in Landau
Dr. Michael Lenz Tel.: (0)6341/280-32269 E-Mail: michael.lenz@rptu.de
Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften, RPTU in Landau
Prof. Dr. Gisela Gerlach (Studiengangsverantwortliche) E-Mail: gisela.gerlach@rptu.de
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, RPTU in Kaiserslautern
Prof. Dr. Tanja Rabl (Studiengangsverantwortliche) E-Mail: tanja.rabl@wiwi.rptu.de

Mitglieder der Gutachter*innengruppe:

Wissenschaftsvertreterin:	<p>Prof. Dr. Renate Ortlieb</p> <p>Professorin für Personal, Institut für Personalpolitik, Universität Graz</p> <p>E-Mail: renate.ortlieb@uni-graz.at</p>
Wissenschaftsvertreter:	<p>Prof. Dr. Florian Dorozalla</p> <p>Professur für Unternehmensführung, insb. Personalmanagement, Hochschule Emden/Leer</p> <p>E-Mail: florian.dorozalla@hs-emden-leer.de</p>
Vertreterin der Berufspraxis:	<p>Ariane Hilker</p> <p>Leitung Personalentwicklung & Ausbildung, KOB GmbH, Wolfstein</p> <p>E-Mail: ariane.hilker@kob.de</p>
Vertreter der Studierenden:	<p>Konstantin Schultewolter</p> <p>Studierender Volkswirtschaftslehre (B.Sc.), Universität zu Köln</p> <p>E-Mail: konstantin@schultewolter.eu</p>

Inhalt

A	Hinweise zum Prozess der Siegelvergabe und Aufbau des Qualitätsberichtes	5
B	Studiengang Human Resource Management & Organizational Behavior	7
B I	Überblick über den zu akkreditierenden Studiengang Human Resource Management & Organizational Behavior.....	7
B II	Zusammenfassung Studiengangsbericht und Gutachten Human Resource Management & Organizational Behavior und Stellungnahme der Fachbereiche	8
B II-1	Qualifikationsziele und Kompetenzen	8
	<i>B II-1.1 Zusammenfassung des Studiengangsberichts.....</i>	<i>8</i>
	<i>B II-1.2 Stellungnahme der Gutachter*innengruppe</i>	<i>10</i>
	<i>B II-1.3 Stellungnahme der Fachbereiche</i>	<i>10</i>
B II-2	Forschungsbasierte Lehre.....	11
	<i>B II-2.1 Zusammenfassung des Studiengangsberichts.....</i>	<i>11</i>
	<i>B II-2.2 Stellungnahme der Gutachter*innengruppe</i>	<i>12</i>
	<i>B II-2.3 Stellungnahme der Fachbereiche</i>	<i>12</i>
B II-3	Internationalität	12
	<i>B II-3.1 Zusammenfassung des Studiengangsberichts.....</i>	<i>12</i>
B II-4	Chancengerechtigkeit und Diversity.....	13
	<i>B II-4.1 Zusammenfassung des Studiengangsberichts.....</i>	<i>13</i>
	<i>B II-4.2 Stellungnahme der Gutachter*innengruppe</i>	<i>14</i>
	<i>B II-4.3 Stellungnahme der Fachbereiche</i>	<i>15</i>
B II-5	Studierbarkeit.....	15
	<i>B II-5.1 Zusammenfassung des Studiengangsberichts.....</i>	<i>15</i>
	<i>B II-5.2 Stellungnahme der Gutachter*innengruppe</i>	<i>19</i>
	<i>B II-5.3 Stellungnahme der Fachbereiche</i>	<i>20</i>
B II-6	Qualitätssicherung	20
	<i>B II-6.1 Zusammenfassung des Studiengangsberichts.....</i>	<i>20</i>
B II-7	Prüfungssystem	22
	<i>B II-7.1 Zusammenfassung des Studiengangsberichts.....</i>	<i>22</i>
	<i>B II-7.2 Stellungnahme der Gutachter*innengruppe</i>	<i>24</i>
	<i>B II-7.3 Stellungnahme der Fachbereiche</i>	<i>25</i>
	<i>B II-7.4 Stellungnahme des Referats QSL.....</i>	<i>25</i>
B II-8	Ausstattung	26
	<i>B II-8.1 Zusammenfassung des Studiengangs.....</i>	<i>26</i>
	<i>B II-8.2 Stellungnahme der Gutachter*innengruppe</i>	<i>29</i>
	<i>B II-8.3 Stellungnahme der Fachbereiche</i>	<i>30</i>
B II-9	Sonstiges	31
	<i>B II-9.1 Stellungnahme der Fachbereiche</i>	<i>31</i>
B II-10	Transparenz und Dokumentation	31

C Vorbereitung Akkreditierungsentscheidung 32

 C I Handlungsempfehlungen und Auflagen 32

 C I-1 Vorschläge aus dem Gutachten 32

 C I-2 Stellungnahme der Fachbereiche 33

 C II Formale Anforderungen an das Konzept des Studiengangs..... 35

D Akkreditierungsentscheidung 36

E Verzeichnis der Anlagen 38

A Hinweise zum Prozess der Siegelvergabe und Aufbau des Qualitätsberichtes

Anmerkung des Referats 4 Qualität in Studium und Lehre vorab:

Der rheinland-pfälzische Ministerrat entschied am 12.02.2019, die Universität Koblenz-Landau zum 01.01.2023 in die beiden akademischen Standorte Koblenz und Landau zu trennen. Der Campus Koblenz hat als Universität Koblenz die Rechtsnachfolge der Universität Koblenz-Landau angetreten. Der Campus Landau wiederum wurde mit der TU Kaiserslautern zur „Rheinland-Pfälzischen Technischen Universität Kaiserslautern-Landau“ (RPTU) zusammengeführt. Die gesetzliche Grundlage wurde mit dem „Landesgesetz zur Neustrukturierung der Universitätsstandorte Kaiserslautern, Landau und Koblenz vom 15. Oktober 2020“ (UniNStruktG RP) geschaffen, das am 27.10.2020 in Kraft trat.

Gemäß den Gesetzesvorgaben wurden am 23.02.2022 die Grundordnung und die Wahlordnung für die RPTU beschlossen. Die Grundordnung sieht ein „Phasenmodell“ vor, welches schrittweise die beiden Standorte zusammenführt. In Phase I, die bis ca. 2025 dauert, werden stabile Strukturen geschaffen, welche die Arbeit an den Standorten sicherstellt. Es ist geplant, auch die beiden Qualitätsmanagementsysteme der TU Kaiserslautern und des Campus Landau der Universität Koblenz-Landau, parallel bis Ende 2025 als Teilsysteme beizubehalten.

Durch das Beibehalten der Teilsysteme in der ersten Phase, die über den Akkreditierungszeitpunkt und die Einrichtung des Studiengangs hinaus reicht, wird im Einvernehmen aller Beteiligten das Erstakkreditierungsverfahren dieses standortübergreifenden Studiengangs auf Grundlage des Teilsystems des Qualitätsmanagements der RPTU in Landau durchgeführt. Der neue Masterstudiengang orientiert sich daher an den strategischen Vorgaben der ehemaligen Universität Koblenz-Landau.

Die Akkreditierung des Studiengangs „Human Resource Management & Organizational Behavior“ (M.Sc.) erfolgt auf der Grundlage der QSL-Satzung¹ und des internen Akkreditierungsverfahrens (siehe Anhang 2 zur QSL-Satzung), hier in der Variante für Studiengänge ohne Lehramt. Das in der Regel alle acht Jahre erfolgende interne Akkreditierungsverfahren gewährleistet die Ausgestaltung der Studiengänge entsprechend den Vorgaben der Landesverordnung zur Studienakkreditierung und des Leitbildes „Gelingender Studienprozess“.

Im Rahmen des Verfahrens überprüft das Referat QSL anhand des von den Studiengangsverantwortlichen eingereichten Studiengangsberichts die Einhaltung der formalen Kriterien. Im Anschluss erstellt eine externe Gutachtergruppe auf Grundlage dieser Unterlagen sowie einer mit Ausnahme für die lehramtsbezogenen Studiengänge fakultativen Begehung ein gemeinsames Gutachten zur inhaltlichen Qualität der Studiengänge. Dieses wird den Studiengangsverantwortlichen zur Stellungnahme übersandt.

Studiengangsbericht, Gutachten und Stellungnahme der Studiengangsverantwortlichen werden zum vorläufigen Qualitätsbericht (zuvor „vorläufigen Akkreditierungsbericht“)² zusammengefasst und sind anschließend Grundlage für die Entscheidung der zuständigen Internen Akkreditierungskommission (entscheidungsbefugter Ausschuss des Campussenates der RPTU in Landau), ob eine Akkreditierung, gegebenenfalls unter Auflagen, erteilt wird. Nach erfolgreicher Akkreditierungsentscheidung wird diese in den Qualitätsbericht aufgenommen und dem Studiengangsverantwortlichen übersandt.

¹ Satzung zur Qualitätssicherung und -entwicklung in Studium und Lehre der Rheinland-Pfälzischen Technischen Universität Kaiserslautern-Landau in Landau vom 29.11.2022, https://rptu.de/fileadmin/refls/rqsl_Id/Dokumente/Downloads/2022-11-29_QSL-Satzung.pdf (Abruf am 29.11.2023).

² Auf Grundlage des Beschlusses des Akkreditierungsrates vom 10.06.2022 handelt es sich bei den von den systemakkreditierten Hochschulen zu veröffentlichenden Berichten um so genannte „Qualitätsberichte“ – im Unterschied zu den „Akkreditierungsberichten“ im Rahmen von Programmakkreditierungen (Quelle: Stiftung Akkreditierungsrat: Anforderungen an die Veröffentlichungspraxis systemakkreditierter Hochschulen, Beschluss des Akkreditierungsrates vom 10.06.2022, S. 4, https://www.akkreditierungsrat.de/sites/default/files/downloads/2022/AR_Beschluss_Anforderungen%20Ver%C3%B6ffentlichungspraxis_2022-06-10_Drs.%20AR%2061-2022.pdf, Abruf am 29.11.2023).

Das beschriebene Verfahren erklärt die für diesen Bericht gewählte Gliederung, bzw. zunächst die darin vorgenommene Unterscheidung zwischen

- a) der Gegenüberstellung des gemeinsamen Gutachtens mit den dabei wesentlichen Aussagen im Studiengangsbericht in dem Kapitel B.II und
- b) der Vorbereitung der eigentlichen Akkreditierungsentscheidung in Kapitel C.

Die Untergliederung des Kapitels B.II nimmt wiederum die einzelnen Schritte des Verfahrens auf: Auf die Zusammenfassung des Studiengangsberichts jeweils folgt die Stellungnahme der Gutachtergruppe und, der zeitlichen Reihenfolge folgend, mögliche Erläuterungen des Referates QSL und die optionale Stellungnahme des Fachbereichs.

Es ist sichergestellt, dass sich alle Stellungnahmen im Qualitätsbericht wiederfinden. Gleichzeitig sind der Studiengangsbericht, das Gutachten sowie die Stellungnahme des Fachbereichs zum Gutachten im Original beigelegt (Verzeichnis der Anlagen, letzte Seite).

B Studiengang Human Resource Management & Organizational Behavior

B I Überblick über den zu akkreditierenden Studiengang Human Resource Management & Organizational Behavior

Bezeichnung des Studiengangs laut Prüfungsordnung

Human Resource Management & Organizational Behavior (M.Sc.)

Dokumente des Studiengangs

Zukünftige Prüfungsordnung	Siehe unter Anlage 11.2a (Anhänge des Studiengangsberichts)
Zukünftiges Modulhandbuch	Siehe unter Anlage 11.1a (Anhänge des Studiengangsberichts)
Zukünftiges Diploma Supplement	Siehe unter Anlage 11.2b (Anhänge des Studiengangsberichts)
Zukünftige beispielhafte Studienverlaufspläne	Siehe unter Anlage 11.1b (Anhänge des Studiengangsberichts)

Studienfachspezifische Daten

Geplante Aufnahmezahlen	Zielgröße: 30 Studienplätze pro Jahrgang
-------------------------	------------------------------------------

Aufbau des Studiengangs

Der Studiengang gliedert sich in drei Teile. Im ersten Teil, dem Grundlagenbereich (Module 1 bis 7), erlernen die Studierenden grundlegende sowie vertiefende Inhalte aus den beiden Disziplinen HRM, das sich mit dem effektiven und effizienten Management personeller Ressourcen in Organisationen auseinandersetzt, und OB, das Einflussfaktoren und Auswirkungen des Handelns von Individuen und Gruppen in einer Organisation und der Organisation selbst untersucht. Die fachliche Spezialisierung in den Schlüsselbereichen von HRM und OB wird durch Modul 5, in dem die Methoden der wirtschaftswissenschaftlichen empirischen Forschung vertieft werden, und eine auf Fragestellungen des HRM und OB zugeschnittene Einführung in Data Science (Modul 6) ergänzt. Der Grundlagenbereich wird abgeschlossen mit einem Studienprojekt (Modul 7), in dem die Studierenden evidenzbasiert Lösungsansätze für Problemstellungen aus dem Bereich HRM und OB entwickeln und so die in den Modulen 1 bis 6 erlernten Kompetenzen zusammenbringen und anwenden.

Der zweite Teil des Studiengangs, der Wahlpflichtbereich, umfasst die Module 8 bis 20. Hier haben die Studierenden die Möglichkeit, ein individuelles Profil im Hinblick auf Zukunftsthemen in Wirtschaft, Technik und Gesellschaft und ihren Schnittstellen zu HRM und OB zu entwickeln. Dazu wählen sie aus den fünf Schwerpunkten „Digitalisierung und HRM & OB“, „Nachhaltigkeit und HRM & OB“, „Diversität und HRM & OB“, „Lebenslanges Lernen und HRM & OB“ und „Ethik und HRM & OB“ zwei Schwerpunkte aus. Einer der Schwerpunkte hat einen Umfang von 15 Leistungspunkten (großer Schwerpunkt), der andere umfasst 10 Leistungspunkte (kleiner Schwerpunkt). In den Schwerpunkten werden die genannten Zukunftsthemen aus der Perspektive der unterschiedlichen am Studiengang beteiligten Disziplinen beleuchtet, was den interdisziplinären Charakter des M.Sc. HRM & OB unterstreicht.

Der dritte Teil des Studiengangs umfasst drei Module. Das integrative, schwerpunktübergreifende Kolloquium (Modul 21) greift Inhalte aller Schwerpunkte auf und vertieft diese vor dem Hintergrund aktueller Herausforderungen von HRM und OB. Der Besuch des Kolloquiums ist für alle Studierenden Pflicht,

unabhängig von ihrer Schwerpunktwahl. Dadurch wird eine schwerpunktübergreifende interdisziplinäre Diskussion aktueller Themen des HRM und OB ermöglicht. Das Praktikum (Modul 22) ermöglicht die Anwendung und Erprobung der erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen in der Berufspraxis. Im Rahmen der Masterarbeit (Modul 23) bearbeiten die Studierenden selbstständig eine praxisrelevante Forschungsfragestellung aus dem Bereich des HRM und/oder OB mit wissenschaftlichen Methoden.

B II Zusammenfassung Studiengangsbericht und Gutachten Human Resource Management & Organizational Behavior und Stellungnahme der Fachbereiche

B II-1 Qualifikationsziele und Kompetenzen

B II-1.1 Zusammenfassung des Studiengangsberichts

Der Schwerpunkt des Studiengangs M.Sc. HRM & OB liegt auf der Vermittlung folgender Kompetenzen:

- Einordnen und kritisches Reflektieren aktueller und zukünftiger Veränderungen im Umfeld von Organisationen in ihrer Bedeutung für die Arbeit und Zusammenarbeit in Organisationen
- Analysieren der Herausforderungen und Chancen, die sich aus diesen Veränderungen für Beschäftigte und Personalmanagement ergeben
- Untersuchen der Rolle des Personalmanagements und der Beschäftigten in der Bewältigung bzw. Nutzung dieser Herausforderungen und Chancen
- Theoriegeleitetes und evidenzbasiertes Entwickeln von Lösungsansätzen und Handlungsempfehlungen für die Gestaltung des Personalmanagements

Allgemeine Studienziele sind ein vertieftes Verständnis und Fachwissen sowie erweiterte methodische Kompetenzen in den Fachdisziplinen HRM und OB. Die Absolventinnen und Absolventen können kritisch reflektieren, wie aktuelle und zukünftige Veränderungen in Wirtschaft, Technik und Gesellschaft die Arbeit und Zusammenarbeit in Organisationen verändern werden und welche Chancen und Herausforderungen sich daraus für Organisationen und die Menschen in Organisationen ergeben. Die Absolventinnen und Absolventen verstehen, welche Rolle Personal und Personalmanagement bei der Nutzung dieser Chancen und bei der Bewältigung dieser Herausforderungen spielen. Das Studium befähigt dazu, theoriegeleitet und evidenzbasiert Lösungsansätze und Handlungsempfehlungen für die Gestaltung des Personalmanagements unter Berücksichtigung der Perspektiven von HRM und OB zu entwickeln.

Qualifikationsziele Berufsfähigkeit

Der Studiengang bereitet insbesondere auf Fach- und Führungspositionen vor. Die Absolventinnen und Absolventen sind für die Berufsausübung in vielfältigen Bereichen des Personalmanagements sowie in Bereichen mit Schnittstellen zum Personalmanagement befähigt.

Um diesen Qualifikationszielen Rechnung zu tragen, vermittelt der M.Sc. HRM & OB neben den oben genannten fachlichen Kompetenzen auch vertiefte berufsrelevante Soft Skills. In vielen Modulen wird Teamarbeit eingesetzt. Zudem wird im Studiengang ein starker Fokus auf problembasiertes Lernen anhand von Fallstudien (teilweise in Kooperation mit Organisationen), Planspielen und Rollenspielen gelegt. Zudem kommen Methoden des agilen Lernens und Lehrens zum Einsatz, die Studierende nicht nur die Anwendung dieser Methoden erleben lassen, sondern ihnen gleichzeitig auch ein Verständnis davon vermitteln, wie diese Methoden in (Weiter-)Bildungs- und Personalentwicklungskontexten eingesetzt werden können.

Durch die im Studiengang eingesetzten Lehr-Lern-Methoden werden insbesondere die folgenden berufsrelevanten Soft Skills entwickelt:

- soziale Kompetenzen wie Kommunikations-, Kooperations- und Konfliktlösungsfähigkeit, Verhandlungsführung und Führungsfähigkeit,

- die Fähigkeit zu Selbstorganisation, Zeit- und Projektmanagement,
- die Kompetenz, interdisziplinär zu denken sowie kokreativ und innovativ in interdisziplinären und diversen Teams zusammenzuarbeiten,
- die Fähigkeit, komplexe Problemstellungen zu analysieren, lösungsorientiert zu denken und evidenzbasiert und nutzendorientiert Lösungen zu entwickeln,
- die Kompetenz, Probleme multiperspektivisch zu bewerten und dabei insbesondere die Perspektiven verschiedener Stakeholdergruppen einzunehmen und gegenüberzustellen, sowie
- die Fähigkeit, strategisch und unternehmerisch zu denken sowie verantwortungsvoll und nachhaltig zu handeln.

Ein weiteres berufsbezogenes Qualifikationsziel ist die Vermittlung von Kenntnissen und Kompetenzen, die die Studierenden darauf vorbereiten, in zukünftigen Arbeitswelten zu arbeiten, zu kooperieren und diese mitzugestalten. Die Studierenden erproben im Rahmen des standortübergreifenden Lehr- und Lernkonzepts des M.Sc. HRM & OB diverse Methoden und technische Möglichkeiten der digitalen und hybriden Zusammenarbeit; dabei verstehen sie, wo deren Grenzen liegen, und können analysieren, wo und wie diese in ihrem späteren beruflichen Kontext sinnvoll eingesetzt werden können.

Qualifikationsziele Wissenschaftliche Exzellenz

Durch eine konsequent forschungsbasierte Lehre vermittelt der M.Sc. HRM & OB die Fähigkeit zur kritisch-reflektierenden Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Erkenntnissen. Ein vertieftes Verständnis der Methoden der wirtschaftswissenschaftlichen empirischen Forschung und der Data Science wird insbesondere durch Modul 5 „Methoden der wirtschaftswissenschaftlichen empirischen Forschung“ und Modul 6 „Data Processing for Managing Human Resources and Organizational Behavior“ erzielt. So regt der Studiengang zu selbstständiger Forschungsarbeit an und bereitet auch auf eine Promotion vor.

Qualifikationsziele Persönlichkeitsentwicklung

Im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung fördert der M.Sc. HRM & OB diverse soziale Kompetenzen, wie Kommunikations-, Kooperations- und Konfliktlösungsfähigkeit (vgl. Qualifikationsziele Berufsfähigkeit). Zudem werden die Studierenden zu kritischem Denken befähigt, bspw. indem sie lernen, pseudo-wissenschaftliche Aussagen als solche zu erkennen sowie wissenschaftliche Erkenntnisse auf ihre Generalisierbarkeit und ihre normative Tragweite hin zu überprüfen. Der M.Sc. HRM & OB fördert zudem die Fähigkeit zum Perspektivwechsel und das Verständnis für komplexe Zusammenhänge. Dadurch wird die Ambiguitätstoleranz der Absolventinnen und Absolventen gesteigert und ihre Sicherheit im Umgang mit und Durchlaufen von Veränderungen gestärkt.

Qualifikationsziele Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung

Der M.Sc. HRM & OB fördert auf verschiedene Weise die Fähigkeit der Absolventinnen und Absolventen, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen:

- Durch die Auseinandersetzung mit den Chancen von Diversität und den Konsequenzen von Stereotypisierung und Diskriminierung entwickeln die Studierenden eine Sensitivität für Heterogenität; ein integrativer zwischenmenschlicher Umgang wird gefördert.
- Durch die Auseinandersetzung mit Zukunftsthemen in Wirtschaft, Technik und Gesellschaft fördert der M.Sc. HRM & OB die Kompetenz der Studierenden, Veränderungen zu antizipieren, Anpassungsnotwendigkeit zu erkennen und Veränderungsprozesse anzustoßen und zu begleiten.
- Durch die Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeit, Diversität sowie Ethik und Recht entwickeln die Studierende eine Sensibilität für humanes, ressourcenschonendes und faires (Entscheidungs-)Verhalten; ihre Integrität wird gefördert.

B II-1.2 Stellungnahme der Gutachter*innengruppe

Insgesamt wurden die verschiedenen Anspruchsbereiche/Anspruchsgruppen (Berufsfeld, Disziplinäre Standards, Gesellschaft, Studierende) an die Qualifikationsziele im Studiengang berücksichtigt. Besonders hervorzuheben ist die Wahl der fünf Schwerpunkte, die zeitgemäß und relevant sind. Auch der Grundlagenbereich sowie die Module zum Kolloquium, Praktikum und zur Masterarbeit sind dafür geeignet die Qualifikationsziele zu erreichen. Das Curriculum ist mit Blick auf die Inhalte, Lehr-/Lernformen, Prüfungsformen und das Verhältnis von Forschung zur Praxis gut ausbalanciert. Disziplinäre Standards wurden mit Blick auf Methoden, Tools und ‚State of the Art‘ berücksichtigt. Die Module bauen sinnvoll aufeinander auf.

Aus Sicht der Gutachter*innengruppe ist das Curriculum geeignet alle relevanten Kompetenzen für typische Arbeitsbereiche der genannten Berufsperspektiven zu vermitteln. Insbesondere der interdisziplinäre Gedanke, Forschungs- und Zukunftsorientierung sowie Transferorientierung finden Anwendung; ebenso wie die Vermittlung berufsrelevanter Soft Skills, wie beispielsweise Teamarbeit und soziale Kompetenzen. Lernen anhand von Fallstudien, Plan- und Rollenspielen sowie agiles Lernen und Lehren entsprechen den aktuellen Standards und finden in der Praxis Einsatz in Personalentwicklungskontexten.

Insbesondere die Beschäftigung mit den Themen ‚Wirtschaften in gesellschaftlicher Verantwortung‘ hat hohe Aktualität und wird vor dem Hintergrund schnell knapper werdender Ressourcen in der Praxis immer wichtiger. Auch die Auseinandersetzung mit interkulturellen Problematiken ist in der beruflichen Praxis bereits deutlich angekommen und stellt Industrieunternehmen vor neue Herausforderungen aufgrund sprachlicher Probleme, Herkunft, Kultur, Religion, Wertevorstellungen, etc.

Der Praxisbezug wird durch ein Praktikum von einem Semester in geeigneten Wirtschafts- und Industrieunternehmen sowie Fachvorträge von Gastredner*innen und Praktiker*innen hergestellt. In Landau waren Kontakte zu Unternehmen bisher stark an Personen aus der Wirtschaft orientiert. So gibt es beispielsweise intensive Kontakte zu großen Unternehmen in Wörth oder zur BASF. Durch die Fusion wird institutionelle Kommunikation mit den Unternehmen ausgeweitet und bekommt eine neue Art des Kontaktes, die nicht mehr personengebunden ist. Dies ist ausgesprochen positiv zu bewerten.

Begrüßenswert ist die Einbindung von Unternehmen im Rahmen von Abschlussarbeiten und die Einbringung von Problemstellungen aus der Praxis sowie im Sinne von Best-Practice-Beispielen aus bestimmten Bereichen des Personalmanagements.

Die Lehrveranstaltungen sind sinnvoll thematisch gegliedert und bauen sinnvoll aufeinander auf. Die Module mit ihren Lehrveranstaltungen stellen sinnvolle thematische Einheiten dar.

Der Aufbau des Curriculums und das Verhältnis der Module zueinander ist nachvollziehbar. Auch inhaltlich ist der Aufbau des Curriculums und das Verhältnis der Module zueinander nachvollziehbar. Das Curriculum ist ausgewogen praxis- und forschungsorientiert. Die Qualifikationsziele der Module erfüllen die Gesamtzielsetzung des Studiengangs.

Die Qualifikationsziele, Lehr- und Lernformen, Prüfungsformate und Praxiselemente sind zueinander stimmig.

B II-1.3 Stellungnahme der Fachbereiche

Alle von den Gutachterinnen und Gutachtern explizit als wichtig erachteten Inhalte sind Gegenstand in mindestens einer Lehrveranstaltung des M.Sc. HRM & OB. Soweit dies dem Detailgrad eines Modulhandbuchs angemessen ist, wurden im angefügten Modulhandbuch Modulbeschreibungen spezifiziert, um deutlich zu machen, in welchen Modulen bzw. Lehrveranstaltungen die von den Gutachterinnen und Gutachtern genannten Inhalte thematisiert werden. Im Zuge dieser Änderungen wurde die Bezeichnung

der Lehrveranstaltungen in Modul 5 durch die Begriffe „Vorlesung“ bzw. „Übung“ ergänzt, um Eineindeutigkeit zu gewährleisten.

Bei der Planung der verpflichtenden Lehrveranstaltungen und – soweit möglich – der Lehrveranstaltungen im Wahlpflichtbereich des M.Sc. HRM & OB wird auf Überschneidungsfreiheit geachtet. Die hierzu erforderlichen Abstimmungen zwischen den Dozierenden koordiniert der Gemeinsame Ausschuss für den M.Sc. HRM & OB. Soweit Überschneidungen im Wahlpflichtbereich, der einen hohen Anteil an polyvalenten Lehrveranstaltungen umfasst, unvermeidbar sind, können diese durch entsprechende Berücksichtigung im Studienverlauf ausgeglichen werden.

Ein Auslandsaufenthalt zur (Weiter-)Entwicklung von Fremdsprachenkenntnissen sowie von sozialen und interkulturellen Kompetenzen wird im Rahmen des Studiums des M.Sc. HRM & OB ausdrücklich unterstützt. Entsprechende Maßnahmen sind im Studiengangsbericht (Abschnitt 4.2) detailliert beschrieben.

Die Angabe der Gutachterinnen und Gutachtern, dass das Praktikum einen Umfang von einem Semester habe, ist nicht korrekt. Im Zuge der Überarbeitung von Prüfungsordnung und Modulhandbuch ist jedoch eine Inkonsistenz zwischen den beiden Dokumenten bzgl. des Umfangs des Praktikums aufgefallen. Der Gesamtumfang wird nun einheitlich mit mindestens 240 Stunden angegeben.

Die Darstellung, dass Kontakte der RPTU in die Wirtschaft stark personengebunden seien und sich auf Landau konzentrieren würden, ist nicht korrekt. Der M.Sc. HRM & OB trägt zudem dazu bei, die bestehenden Kontakte zu institutionalisieren und das bestehende Netzwerk um Unternehmen im Umfeld beider Standorte der RPTU zu erweitern.

B II-2 Forschungsbasierte Lehre

B II-2.1 Zusammenfassung des Studiengangsberichts

Alle Module des M.Sc. HRM & OB beinhalten gezielte Impulse zur eigenständigen, vergleichenden und kritisch-reflektierenden Auseinandersetzung mit wissenschaftlicher Literatur. Die dafür nötigen Kompetenzen fördert der M.Sc. HRM & OB durch eine starke Gewichtung der Kompetenzentwicklung im Bereich empirischer Methoden (Modul 5), Data Science (Modul 6) und People Analytics (Modul 7) sowie durch die Förderung der wissenschaftlichen Schreibkompetenz im Rahmen schriftlicher Ausarbeitungen.

Die einzelnen Module des M.Sc. HRM & OB sind thematisch bewusst offen gehalten für Impulse aus aktuellen wissenschaftlichen Diskussionen. So ist es in der Regel möglich, die Themenschwerpunkte der Lehrveranstaltungen aus der aktuellen Diskussion abzuleiten und dabei die jeweilige Forschung der Lehrenden zu berücksichtigen.

In mehreren Modulen werden die Studierenden auch selbst forschend aktiv. Im Pflichtmodul „People Analytics: Evidence-based Management of Human Resources and Organizational Behavior“ zum Beispiel konzipieren die Studierenden im Rahmen eines zweisemestrigen Studienprojekts in selbstorganisierten Teams empirische Studien, um durch eine strukturierte evidenzbasierte Vorgehensweise wissenschaftliche Fragestellungen zu beantworten und auf Basis der empirischen Erkenntnisse konkrete, in der organisationalen Praxis umsetzbare Lösungsansätze zu entwickeln. Ein weiteres Beispiel ist die Lehrveranstaltung 4.1 „Grundlagen der Führung“, in der die Studierenden im Rahmen des Great Leader Projects qualitative Interviews mit Führungskräften führen und auswerten. Im Rahmen der Masterarbeit bearbeiten die Studierenden selbstständig eine praxisrelevante Forschungsfragestellung aus dem Bereich des HRM und/oder OB mit den wissenschaftlichen Methoden dieser Fächer. Auch das Praktikum kann für die Einblicke in Forschungsarbeit genutzt werden, z. B. im Rahmen eines Praktikums an forschenden Einrichtungen der RPTU.

Auf vielfältige Weise wird den Studierenden die Möglichkeit eröffnet, an aktueller Forschung mitzuwirken. So besteht im Rahmen der Masterarbeit die Möglichkeit, empirisch zu arbeiten und dabei an der Konzeption und Durchführung größer angelegter Datenerhebungen zu partizipieren und/oder vorhandene Forschungsdaten zur Bearbeitung eigener Fragestellungen zu nutzen. Das Modul „People Analytics: Evidence-based Management of Human Resources and Organizational Behavior“ ist ein umfangreiches Lehrforschungsprojekt, in dem die Studierenden gemeinschaftlich empirische Studien konzipieren, in Kleingruppen Daten erheben und analysieren sowie die Ergebnisse präsentieren. Zudem setzen sich die Studierenden in verschiedensten Lehrveranstaltungen mit dem aktuellen Forschungsstand zu praxisrelevanten Fragestellungen auseinander, um evidenzbasierte Handlungsempfehlungen und Lösungen zu entwickeln.

B II-2.2 Stellungnahme der Gutachter*innengruppe

Aus der Sicht der Gutachter*innengruppe bildet der Studiengang in angemessenem Umfang aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse und Forschungsmethoden ab. Dies spiegelt sich nicht nur im Grundlagenbereich wider, sondern insbesondere auch in den fünf Schwerpunkten.

Die Studierenden werden in angemessenem Umfang in Forschungsaktivitäten der Lehrenden einbezogen. Das Kolloquium und das Praktikum bieten dafür einen sehr gut geeigneten Rahmen. Durch die Lehrveranstaltungen zu empirischen Methoden werden sie außerdem dazu befähigt, eigene empirische Forschungsprojekte durchzuführen.

B II-2.3 Stellungnahme der Fachbereiche

In Modul 3 werden der Prozess und die Qualitätsindikatoren wissenschaftlichen Publizierens umfassend behandelt. Damit erhalten die Studierenden einen Einblick in die „Black Box“ wissenschaftlichen Publizierens. Fragen der Studierenden bzgl. dieser Inhalte können zudem im Zuge der Masterwerkstatt (Modul 23) vertieft werden.

B II-3 Internationalität

B II-3.1 Zusammenfassung des Studiengangsberichts

Interkulturelle Kompetenzen werden durch das Studium des M.Sc. HRM & OB auf unterschiedliche Weise gefördert. Die Disziplinen HRM und OB reflektieren auch gesellschaftliche und kulturelle Bedingungen des Selbstverständnisses und Handelns von Menschen in Organisationen. Innerhalb der Disziplinen setzen sich traditionell eigene Forschungsströme z. B. mit Aspekten der Internationalisierung von Organisationen und damit des Personalmanagements, mit den Chancen und Herausforderungen kultureller Diversität oder mit den Besonderheiten von interkultureller Führung und interkulturellem Management auseinander; diese Themen werden in verschiedensten Lehrveranstaltungen aufgegriffen und vertieft. Gerade auch im Grundlagenbereich des Studiengangs stellt neben Digitalisierung und Nachhaltigkeit auch der Aspekt der Internationalisierung ein zentrales Querschnittsthema dar, das mit in den Blick genommen wird.

Dadurch fördern die Inhalte des Studiengangs die Reflexion der Bedeutung von Selbst- und Fremdheitserfahrungen, intersubjektiver Verständigung und sozialer Normen im organisationalen Kontext. Durch die Wahl des Schwerpunkts Diversität und HRM & OB haben die Studierenden die Möglichkeit, ihre interkulturelle Kompetenz in Lehrveranstaltungen wie z. B. 14.1 „Migration, Pluralität und Arbeit“, 14.2 „(Mehr-)Sprachigkeit in der Migrationsgesellschaft“ oder 15.1. „Diskriminierung im Arbeitsleben“ zu vertiefen.

Schließlich wird die Sprachkompetenz der Studierenden dadurch gefördert, dass einzelne Lehrveranstaltungen in englischer Sprache angeboten werden.

Incoming: Aufgrund der Alleinstellungsmerkmale des M.Sc. HRM & OB in Bezug auf die DACH-Region zielt der Studiengang vorrangig auf die Gewinnung von Studierenden ab, die in diesen Ländern ihren Bachelorabschluss erworben haben. In anderen Sprachräumen gibt es vergleichbare Studienangebote bereits. Um diese Zielgruppen erfolgreich ansprechen zu können, wird ein wesentlicher Teil der Module des M.Sc. HRM & OB deutschsprachig gelehrt. Entsprechende Sprachkurse, die bei Bedarf auf ein deutschsprachiges Studium vorbereiten, werden an der RPTU durch den Verein zur allgemeinen Förderung von Völkerverständigung, Kultur und Bildung an der RPTU e.V. (VKB e.V.) durchgeführt.³

Outgoing: Ein Auslandsaufenthalt zur (Weiter-)Entwicklung von Fremdsprachenkenntnissen sowie von sozialen und interkulturellen Kompetenzen wird im Rahmen des Studiums des M.Sc. HRM & OB ausdrücklich unterstützt. Studierende haben über Kooperationsabkommen mit europäischen (Erasmus+) und außereuropäischen Universitäten, über die Universität der Großregion⁴ wie auch als „Free Mover“ die Möglichkeit, ein Auslandsstudium aufzunehmen. Am FB Wirtschaftswissenschaften in Kaiserslautern bietet das fachbereichseigene International Office⁵ sämtliche Unterstützungsleistungen im Hinblick auf die Studierendenmobilität. Am FB Kultur- und Sozialwissenschaften in Landau können sich Studierende, die sich für eine Teilnahme an Erasmus+ interessieren, an die entsprechende Ansprechperson am Fachbereich wenden. Darüber hinaus unterstützt das Referat für Internationale Angelegenheiten (RefIntA) Studierende bei einem Auslandsaufenthalt.

Die üblichen Anerkennungsmodi ermöglichen es den Studierenden, einen Aufenthalt an einer ausländischen Hochschule zu absolvieren. Die Anerkennung von im Ausland erbrachten Studienleistungen wird liberal gehandhabt und kompetenzbezogen umgesetzt. Durch Voranerkennungen (im Falle eigenständig organisierter Auslandsaufenthalte) bzw. Learning Agreements (bei Auslandsaufenthalten im Rahmen von Erasmus+) wird für die Studierenden planbar, welche Studienleistungen sie im Ausland erbringen können.

Das Studienprogramm des M.Sc. HRM & OB trägt dem Wunsch nach Mobilität insofern Rechnung, als die Dauer der Module nicht über zwei Semester hinausgeht. Ein Mobilitätsfenster kann aufgrund struktureller Restriktionen in einem viersemestrigen, fachbereichsübergreifenden Masterstudiengang nicht vorgesehen werden. Da z. B. der Studienverlauf auf die Lage polyvalenter Lehrveranstaltungen abgestimmt werden muss, können während der Vorlesungszeiten keine Mobilitätsfenster eingeplant werden.

B II-4 Chancengerechtigkeit und Diversity

B II-4.1 Zusammenfassung des Studiengangsberichts

Eine Besonderheit des M.Sc. HRM & OB ist, dass er das Thema „Diversität“ in der Lehre explizit adressiert – sowohl als Querschnittsthema im Grundlagenbereich als auch als Schwerpunktthema im Schwerpunkt „Diversität und HRM & OB“. Dies fördert die Sensibilisierung der Studierenden für und ihre Auseinandersetzung mit diversitätsbezogenen Fragestellungen.

³ Weitere Informationen unter <https://rptu.de/vkb/sprachkurse/deutsch-als-fremdsprache/>

⁴ Die Universität der Großregion (<https://www.uni-gr.eu/>) ist ein Netzwerk bestehend aus sieben Hochschulen (RPTU Kaiserslautern-Landau, Université de Lorraine, Universität des Saarlandes, Universität Lüttich, Universität Luxemburg, Universität Trier und die Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes als assoziierter Partner), die im Grenzraum der Großregion liegen und in vier Ländern verortet sind (Deutschland, Belgien, Frankreich, Luxemburg).

⁵ <https://wiwi.rptu.de/international/startseite>

Um die Gleichstellung unter den Studierenden zu fördern, unterrepräsentierten Personengruppen den Zugang zum M.Sc. HRM & OB zu erleichtern und Studienabbrüche von unterrepräsentierten Studiengruppen präventiv zu vermeiden, kommen insbesondere folgende Maßnahmen zum Einsatz:

- eine umfassende Website zum Studiengang zur Information über das Studium und die Besonderheiten des standortübergreifenden Studierens;
- Informationsveranstaltung zum M.Sc. HRM & OB im Rahmen der Orientierungstage;
- ein OpenOLAT-Kurs mit weiterführenden Informationen zum Studium (z. B. zur Gestaltung des standortübergreifenden Studierens durch die Studierenden und die Möglichkeiten der Schwerpunktwahl) sowie zur sozialen Vernetzung der Studierenden untereinander und mit den Studiengangsverantwortlichen bereits vor Beginn des ersten Semesters;
- das von der RPTU angebotene Mentoring für Studienanfängerinnen;
- das von der RPTU vergebene Stipendium für besonders begabte Studienanfängerinnen;
- eine geschlechtergerechte Gestaltung des Lehrangebots (z. B. durch eine lernförderliche und respektvolle Atmosphäre, vielfältige Beteiligungsmöglichkeiten, Einsatz von geschlechtergerechter Sprache und geschlechtergerechten Bildmaterialien);
- Gastvorträge von Alumnae und Alumni im Zuge von und ergänzend zu Lehrveranstaltungen, um berufliche Möglichkeiten aufzuzeigen.

Zudem besteht die Möglichkeit, die universitären Angebote für Studierende mit Kind oder Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen zu nutzen. Hierbei greifen die beteiligten Fachbereiche auf die allgemeinen Unterstützungs- und Beratungsangebote der RPTU zurück, die z. B. von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten⁶, der Stabsstelle Gleichstellung, Vielfalt & Familie⁷ oder der Psychologischen Beratungsstellen⁸ angeboten werden, und weisen in zentralen Informationsveranstaltungen ausdrücklich auf diese hin. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche sind ebenfalls Ansprechpersonen für Studierende. Sowohl die RPTU wie auch die einzelnen Fachbereiche setzen Gleichstellungsmaßnahmen entsprechend ihrer Gleichstellungspläne um.⁹

Ansprechpartnerin für Studierende mit Behinderung oder chronischer Krankheit ist die Senatsbeauftragte für Belange behinderter Studierender (aktuell Dr.-Ing. Parya Memar). Zur Sicherstellung der Chancengleichheit von Studierenden in besonderen Lebenslagen finden die in § 7 der Prüfungsordnung festgelegten Bestimmungen zum Nachteilsausgleich Anwendung.

Ein aktueller, über die genannten Maßnahmen hinaus gehender Bedarf lässt sich vor Akkreditierung des Studiengangs nicht feststellen.

B II-4.2 Stellungnahme der Gutachter*innengruppe

Für den Studiengang ist ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erwarten. An beiden Standorten gibt es ein Gleichstellungskonzept; diese werden derzeit zusammengeführt. Es gibt verschiedene Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit, beispielsweise Angebote für internationale Studierende und Kinderbetreuung.

Durch den Schwerpunkt „Diversity“ (Module 14 und 15) wird die Bedeutung des Themas unterstrichen, und die Studierenden können entsprechende Kompetenzen erwerben. Den Modulbeschreibungen ist zu

⁶ <https://rptu.de/zentrale-gleichstellungsbeauftragte>

⁷ <https://rptu.de/gleichstellung-vielfalt-und-familie-an-der-rptu/stabsstelle-gleichstellung-vielfalt-und-familie-der-rptu>

⁸ <https://www.studierendenwerk-kaiserslautern.de/de/beratung/psychologische-beratung/> und <https://stw-vp.de/de/beratung/unsere-beratungsangebote/?id=25>

⁹ Die Gleichstellungspläne der RPTU finden sich hier: <https://rptu.de/zentrale-gleichstellungsbeauftragte/gleichstellung#c205620>. Informationen zur Gleichstellung am FB WIWI in Kaiserslautern sind verfügbar unter <https://wiwi.rptu.de/fachbereich/gleichstellung>.

entnehmen, dass das Thema auch in den Pflichtveranstaltungen des Grundlagenbereichs eine Rolle spielt.

Im Studiengangsbereich und in der Prüfungsordnung wird insbesondere auf mögliche Minderheiten und Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Behinderung/chronische Krankheiten und Elternschaft eingegangen. Die aufgelisteten Maßnahmen erscheinen auch im Hinblick auf andere soziale Merkmale für effektiv (z.B. sozio-ökonomischer Hintergrund [„erste Generation“], migrantischer Hintergrund und weitere familiäre Aufgaben [hilfs- oder pflegebedürftige Angehörige]).

Bei den Rahmenbedingungen fällt auf, dass Diversity häufig nur auf die Variable „Gender“ bezogen wird. Demgegenüber wird der sozio-ökonomische bzw. Bildungshintergrund, der für ein Universitätsstudium sehr relevant ist, etwas vernachlässigt.

Alles in allem bewertet die Gutachter*innengruppe die Situation im Hinblick auf Chancengleichheit und Diversity positiv.

B II-4.3 Stellungnahme der Fachbereiche

Das Thema Diversität in all seinen Facetten wird als Querschnittsthema und aktuelle Herausforderung in einigen Lehrveranstaltungen des Pflichtbereichs behandelt. Dies wurde im angehängten Modulhandbuch deutlicher herausgearbeitet. Zudem vermitteln die Module 14 und 15, die Studierende im Wahlpflichtbereich belegen können, umfassende theoretisch-konzeptionelle Grundlagen zu Konzepten wie Diskriminierung, Gruppenzugehörigkeit, Gleichstellung und Inklusion – ungeachtet spezifischer Diversitätsmerkmale. Zur Vertiefung legt Modul 14 zusätzlich einen Schwerpunkt auf spezifische Diversitätsmerkmale im Bereich Interkulturalität und Mehrsprachigkeit.

Die Empfehlung der Gutachterinnen und Gutachter, das Projekt in Modul 4 umzubenennen, wird aufgenommen; im angehängten Modulhandbuch ist nun eine neutrale Formulierung gewählt.

B II-5 Studierbarkeit

B II-5.1 Zusammenfassung des Studiengangsberichts

Zielgruppe des Studiengangs M.Sc. HRM & OB sind Absolventinnen und Absolventen interner und externer Bachelor-Studiengänge, die Interesse an betriebswirtschaftlichen Fragestellungen haben und dabei Menschen und ihr Handeln in Organisationen ins Zentrum ihrer Berufstätigkeit stellen möchten.

Intern können bspw. Absolventinnen und Absolventen des Zwei-Fach-Bachelors (B.A./B.Sc.) mit Basisfach Wirtschaftswissenschaften (Landau) oder des B.Sc. Betriebswirtschaftslehre (Kaiserslautern) ein solches Interessensprofil aufweisen. Dabei sieht sich der M.Sc. HRM & OB ausdrücklich nicht als Konkurrenz zu bestehenden Masterangeboten der RPTU, sondern zielt darauf ab, bestehende Studierende an die RPTU zu binden, die sich mit ihrem Interessensprofil und ihrem Berufswunsch nicht in bestehenden Masterangeboten wiederfinden, sondern ein anschlussfähiges Masterangebot mit einem Fokus auf den Menschen als zentralem Akteur der Betriebswirtschaft suchen.

Zudem können sich Absolventinnen und Absolventen eines externen Bachelorstudiengangs einschreiben, soweit sie die folgenden Zugangsvoraussetzungen erfüllen:

- mindestens Abschlussnote 2,5,
- mindestens 60 ECTS in wirtschaftswissenschaftlichen Modulen und/oder in Modulen aus verwandten Fächern mit eindeutigem Bezug zu HRM und/oder OB sowie
- mindestens 10 ECTS in Modulen mit Schwerpunkt in Statistik, Ökonometrie, Data Science, Methoden empirischer Forschung oder äquivalenten Inhalten.

Zudem muss die sprachliche Eignung (Englischkenntnisse auf Niveau C1 (Europäischer Referenzrahmen) und Deutschkenntnisse auf Niveau DSH-2 (Deutsche Sprachprüfung für den Hochschulzugang)) nachgewiesen werden. Für weitere Details siehe Prüfungsordnung § 2 (Anlage 11.2a).

Damit ist der M.Sc. HRM & OB grundsätzlich für Absolventinnen und Absolventen von externen wirtschaftswissenschaftlichen Bachelorstudiengängen offen; auch Absolventinnen und Absolventen von externen sozial- und rechtswissenschaftlichen Bachelorstudiengängen mit Schwerpunktsetzung oder Nebenfach Wirtschaftswissenschaft können sich bei Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen einschreiben.

Erfüllen Studienbewerberinnen oder -bewerber mit erfolgreich abgeschlossenem Bachelorstudium die Zugangsvoraussetzungen nach § 2 der Prüfungsordnung nur teilweise, so können diese unter Auflagen zugelassen werden. Die Auflagen werden dabei am individuellen Nachqualifizierungsbedarf der einzelnen Bewerberin bzw. des einzelnen Bewerbers ausgerichtet. Genauerer regelt § 2a der Prüfungsordnung (Anlage 11.2a).

Studieninteressierte erhalten frühzeitig umfassende Informationen über Inhalte, Aufbau und Besonderheiten des Studiums im M.Sc. HRM & OB. Diese Informationen dienen dem Abgleich der eigenen Erwartungen und Voraussetzungen mit den Anforderungen und Möglichkeiten des M.Sc. HRM & OB. Individuelle Fragen der Studieninteressierten werden in der Fachstudienberatung adressiert und dienen ebenfalls einer fundierten Entscheidung über die Aufnahme des Studiums des M.Sc. HRM & OB.

Instrumente wie Online Self Assessments oder Studium-Interessenstests werden nicht angeboten, da die am M.Sc. HRM & OB interessierten Personen bereits einen berufsqualifizierenden Hochschulabschluss in einem Studiengang mit mindestens 60 ECTS in wirtschaftswissenschaftlichen Modulen und/oder in Modulen aus verwandten Fächern mit eindeutigem Bezug zu HRM und/oder OB erworben haben. Die Studieninteressierten bringen also persönliche Erfahrungen mit den relevanten Fächern mit und können auf dieser Basis und anhand der über den M.Sc. HRM & OB bereitgestellten Informationen beurteilen, inwieweit der Studiengang zu ihren Interessen und den von ihnen angestrebten beruflichen Perspektiven passt.

Bei der Planung der verpflichtenden Lehrveranstaltungen des M.Sc. HRM & OB wird auf Überschneidungsfreiheit geachtet. Die hierzu erforderlichen Abstimmungen zwischen den Dozierenden im Pflichtbereich des M.Sc. HRM & OB koordiniert der Gemeinsame Ausschuss für den M.Sc. HRM & OB. Bis zu dessen Einrichtung übernehmen diese Aufgabe die Studiengangsverantwortlichen Prof. Dr. Gerlach und Prof. Dr. Rabl.

Im Wahlpflichtbereich und bei den innerhalb des Wahlpflichtbereichs individuell zu wählenden Lehrveranstaltungen können auf Grund der Polyvalenz der Lehrveranstaltungen Überschneidungen nicht ausgeschlossen werden. Mögliche Überschneidungen sind jedoch durch den Studienverlauf größtenteils ausgleichbar.

Der Studienverlaufsplan des M.Sc. HRM & OB sieht vor, dass im 4. Fachsemester 32 Leistungspunkte erbracht werden (Modul 23 „Masterarbeit“ mit 30 Leistungspunkten; Modul 21 „Keynotes on Human Resource Management and Organizational Behavior“ mit 2 Leistungspunkten). Modul 21 umfasst ein Kolloquium, in dem Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis zu aktuellen Herausforderungen für Human Resource Management und Organizational Behavior referieren sowie Lösungsansätze für diese Herausforderungen vorstellen und mit den Studierenden diskutieren.

Die Entscheidung, dieses Kolloquium parallel zur Masterarbeit im vierten Fachsemester einzuplanen, hat folgende Gründe:

- Die Inhalte des Kolloquiums bieten Einblicke in die fünf Themenfelder Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Diversität, Lebenslanges Lernen, Ethik und ihre jeweilige Bedeutung für HRM und OB.

Das Kolloquium rundet damit die fünf Schwerpunkte im M.Sc. HRM & OB integrierend ab. Entsprechend des Studienverlaufsplans haben die Studierenden zum Zeitpunkt des Kolloquiums ihre individuell gewählten Schwerpunkte abgeschlossen und können die dort erworbenen Kompetenzen in die Diskussion mit den Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis einbringen.

- Das Kolloquium bietet den Studierenden die Möglichkeit, im letzten Fachsemester gezielt Kontakte zu knüpfen, die sie beim Einstieg in ihrer anschließenden Berufstätigkeit unterstützen können.
- Durch die regelmäßige Teilnahme am Kolloquium wird sichergestellt, dass die Studierenden während ihrer Masterarbeit mit Dozierenden sowie Kommilitoninnen und Kommilitonen in Kontakt bleiben und weiterhin in ein aktives soziales Netzwerk eingebunden sind.

Um die zusätzliche Arbeitsbelastung der Studierenden durch Modul 21 jedoch nicht zu hoch anzusetzen, ist in diesem Modul keine Prüfungsleistung zu erbringen. Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten ist lediglich die Erfüllung der Anwesenheitspflicht im Kolloquium.

Erste Anlaufstelle für eine studiengangsspezifische Studienberatung sind die umfangreichen Informationen, die über die Website zum M.Sc. HRM & OB zur Verfügung gestellt werden. Hier finden sowohl Studieninteressierte als auch Studierende umfassende Informationen u. a. zu Inhalten und Aufbau des M.Sc. HRM & OB, zur Wahl passender Schwerpunkte oder zu den Besonderheiten des standortübergreifenden Lehr-Lern-Konzepts. Dort werden Ansprechpersonen für die weiterführende Beratung zum M.Sc. HRM & OB genannt, die relevanten Gremien aufgeführt und die Dozierenden im Studiengang vorgestellt. An den FB Kultur- und Sozialwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften wird es je eine Ansprechperson für die Fachstudienberatung geben, die sich wechselseitig vertreten, so dass Studieninteressierte und Studierende an beiden Standorten Anlaufstellen für Fragen und Beratung haben.

Individuelle Beratung findet darüber hinaus im informellen Gespräch zwischen Studierenden und einzelnen Lehrenden statt. Erfahrungsgemäß suchen Studierende Beratung bevorzugt bei den Dozierenden, zu denen sie im Rahmen von Lehrveranstaltungen eine persönliche Beziehung und ein Vertrauensverhältnis aufbauen konnten. Sie wenden sich an diese entweder am Rande von Lehrveranstaltungen oder in den Sprechstunden, um Beratung zu überfachlichen Fragen zum Studiengang bzw. zu ihren Plänen für ihren beruflichen Werdegang nach Studienabschluss zu erhalten.

Die allgemeine Studienberatung wird am Campus Kaiserslautern durch das StudierendenServiceCenter, vertreten durch Katrin Kuhnert, und am Campus Landau durch die Zentrale Studienberatung, vertreten durch Sarah Hummerich, angeboten. Studieninteressierte und Studierende können frei wählen, an welche der beiden Einrichtungen sie bei Bedarf herantreten.

Mit dem Einsatz digitaler bzw. digital unterstützter Lehr- und Lernformate im M.Sc. HRM & OB werden die folgenden drei Ziele verfolgt. Digitale bzw. digital unterstützte Formate werden eingesetzt,

- um einen Beitrag zum Erreichen der in der jeweiligen Lehrveranstaltung angestrebten Lernziele leisten;
- um zu gewährleisten, dass die Studierenden Kenntnisse und Kompetenzen erlangen, die sie darauf vorbereiten, in zukünftigen Arbeitswelten zu arbeiten, zu kooperieren und diese mitzugestalten;
- um die standortübergreifende Studierbarkeit des Studiengangs zu unterstützen und Belastungen aufgrund von Pendeln zu minimieren.

Vor dem Hintergrund dieser Zielsetzung stehen im M.Sc. HRM & OB Präsenzlehre, digitale und hybride Lehre gleichberechtigt nebeneinander. Im Pflichtbereich des Studiengangs werden insbesondere hybride Lehr- und Lernarrangements eingesetzt. Diese ermöglichen über die Nutzung von Videokonferenzanlagen in gespiegelten Seminarräumen die Teilnahme an einer Lehrveranstaltung gleichzeitig in einem Raum am Standort Kaiserslautern (Raum K) und in einem Raum am Standort Landau (Raum L). Ein Teil

der Studierenden befindet sich dann mit der Dozentin oder dem Dozenten vor Ort in Raum K; der andere Teil der Studierenden trifft sich in Raum L, um von dort aus gemeinsam digital an der am anderen Standort angebotenen Veranstaltung teilzunehmen. Beide Teilnehmendengruppen können sich gleichberechtigt und aktiv an der Lehrveranstaltung beteiligen.

Im Wahlpflichtbereich, in dem verstärkt polyvalente Lehrveranstaltungen angeboten werden, die auch in standortspezifischen Studiengängen eingebunden sind, ist der Anteil der Präsenzlehre höher. Soweit Lehrveranstaltungen eine Anwesenheit vor Ort erfordern, wird dies den Studierenden frühzeitig transparent gemacht, so dass sie – wenn sie ein Pendeln zwischen den beiden Standorten vermeiden möchten – bei der Wahl ihrer Schwerpunkte und ggf. der Module innerhalb eines Schwerpunkts ihren Standort berücksichtigen können. An welchem Standort die Schwerpunkte angeboten werden, können die Studierenden dem Modulhandbuch entnehmen. Detaillierte Informationen und Hinweise zur Schwerpunktwahl werden in einem OpenOLAT-Kurs allen eingeschriebenen Studierenden zur Verfügung gestellt.

Sowohl im Pflicht- als auch im Wahlpflichtbereich des M.Sc. HRM & OB kommen verschiedene Formen des Blended Learning zum Einsatz, bei denen innerhalb einer Lehrveranstaltung zwischen Präsenz- und Online-Formaten bzw. zwischen synchronen und asynchronen Phasen gewechselt wird. In einigen Lehrveranstaltungen des M.Sc. HRM & OB wird beispielsweise das Flipped Classroom-Konzept genutzt, bei dem sich asynchrone, videogestützte Selbststudienphasen zum Erlernen von Inhalten mit synchronen Veranstaltungen abwechseln, in denen die Inhalte diskutiert, vertieft und angewendet werden.

Unabhängig vom Veranstaltungsformat setzt der Studiengang stark auf Teamarbeit, auch in standortübergreifenden Studierendengruppen, die durch digitale Tools zur Durchführung von Webkonferenzen, zum Projektmanagement, zur kollaborativen Dokumentbearbeitung und zum Instant Messaging ermöglicht und unterstützt wird.

Ein Qualifikationsziel des M.Sc. HRM & OB ist die Vermittlung von Kenntnissen und Kompetenzen, die die Studierenden benötigen, um in zukünftigen Arbeitswelten zu arbeiten, zu kooperieren und diese mitzugestalten. Um dieses Qualifikationsziel zu realisieren, sollen die Studierenden im Rahmen des standortübergreifenden Lehr- und Lernkonzept diverse Methoden und technische Möglichkeiten der digitalen bzw. hybriden Zusammenarbeit kennenlernen und gemeinsam mit den Lehrenden erproben und evaluieren. Die Herausforderungen der digitalen bzw. hybriden Lehre sind damit als Lerngegenstand und Forschungsobjekt integraler Bestandteil des M.Sc. HRM & OB.

Die im M.Sc. HRM & OB eingesetzten Lehr- und Lernformate wurden von den jeweiligen Dozierenden bereits erprobt und systematisch evaluiert. Zudem werden die Formate kontinuierlich weiterentwickelt, z. B. wenn die Lehrveranstaltungsevaluation Handlungsbedarf signalisiert oder sich die technischen Möglichkeiten weiterentwickeln. Die Expertise und Umsetzungsempfehlungen des Zentrums für Innovation und Digitalisierung in Studium und Lehre am Standort Kaiserslautern (ZIDiS) und des Zentrums für Hochschullehre und -didaktik Landau (ZHDL) fließen sowohl bei Konzeption als auch bei Implementierung und technischer Umsetzung der digitalen und hybriden Lehrformate ein.

Konzept und Ablauf der digitalen bzw. hybriden Lehrformate, die Funktionsweise der Technik und ggf. die technischen Anforderungen an die Studierenden werden zu Beginn der jeweiligen Lehrveranstaltungen von den Lehrenden erläutert. Soweit sinnvoll, werden zu einzelnen Lehrformaten auch Erklärvideos und Begleitmaterialien als kursübergreifende Lernressourcen über die Lernplattform OpenOLAT zur Verfügung gestellt. Begleitend können die Studierenden bei Bedarf Weiterbildungs- und Serviceangebote des ZIDiS und des ZHDL, dort insbesondere von der E-Learning-Einheit Landau, nutzen. Innerhalb der Lehrveranstaltungen reflektieren und diskutieren Studierende unter Anleitung der Lehrenden, wie sie mit dem jeweiligen Lehrformat zurechtkamen, inwieweit das jeweilige Format besondere Herausforderungen für die Lernenden mit sich brachte und welche technischen Rahmenbedingungen limitierend wirkten. So erlernen die Studierenden auf einer Metaebene, wo und wie digitale bzw. hybride Formate

der Zusammenarbeit und Weiterbildung in ihrer späteren Berufstätigkeit sinnvoll eingesetzt werden können.

Aus dem standortübergreifenden Studieren ergibt sich ein gewisser Mehraufwand für die Studierenden. Beispielsweise ist bei Aufnahme des Studiums aktuell noch eine Doppelschreibung an beiden Standorten erforderlich. Darüber hinaus ergibt sich – je nach individueller Schwerpunktwahl – ein gewisser Pendelaufwand für die Teilnahme an Lehrveranstaltungen und das Erbringen von Prüfungsleistungen. Wenn eine Studierende bzw. ein Studierender den Pendelaufwand möglichst gering halten möchte, ergeben sich Einschränkungen in der Schwerpunktwahl.

Durch den hohen Anteil an polyvalenten Lehrveranstaltungen im Wahlpflichtbereich des M.Sc. HRM & OB sowie die erhöhte Komplexität von Lehrveranstaltungs- und Raumplanung über die beiden Standorte der RPTU hinweg, kann im Wahlpflichtbereich die Überschneidungsfreiheit einzelner Lehrveranstaltungen nicht gewährleistet werden. Mögliche Überschneidungen sind jedoch durch den Studienverlauf größtenteils ausgleichbar.

Aktuell unterscheiden sich die Zeitslots, also die Anfangs- und Endzeiten von Lehrveranstaltungen noch zwischen den Standorten. Dies erschwert das Sicherstellen der Überschneidungsfreiheit auch im Pflichtbereich des M.Sc. HRM & OB. Präsidium und Senat der RPTU sind informiert; eine Lösung soll bis zu Beginn der Lehrveranstaltungsplanung für das Startsemester des Studiengangs (Wintersemester 2024/2025), d. h. bis zum Frühjahr 2024, erarbeitet und umgesetzt sein.

Von Lehrenden am Standort Kaiserslautern werden im Pflichtbereich Lehrveranstaltungen im Umfang 18,5 SWS und im Wahlpflichtbereich Lehrveranstaltungen im Umfang von 34 SWS angeboten. Von Lehrenden am Standort Landau werden im Pflichtbereich Lehrveranstaltungen im Umfang von 17,5 SWS und im Wahlpflichtbereich Lehrveranstaltungen im Umfang von 20 SWS angeboten. Durch die Nutzung digitaler bzw. hybrider Lehre ist jedoch die Teilnahme an Lehrveranstaltungen, gerade im Pflichtbereich, von beiden Standorten aus möglich.

Für die Teilnahme an Lehrveranstaltungen des Pflichtbereichs ist kein regelmäßiges Pendeln erforderlich. Im Wahlpflichtbereich entscheiden die Studierenden durch die Wahl ihrer Schwerpunkte und ggf. die Wahl von Modulen innerhalb der Schwerpunkte, inwieweit sie Lehrveranstaltungen belegen, die ihre Anwesenheit an einem Standort erfordern. Schwerpunkt 1 „Digitalisierung und HRM & OB“ wird maßgeblich in digitalen bzw. hybriden Lehrformaten angeboten, die eine standortunabhängige Teilnahme ermöglichen. In Schwerpunkt 2 „Nachhaltigkeit und HRM & OB“ können Module aus Kaiserslautern und Landau kombiniert oder ausschließlich Module aus Kaiserslautern belegt werden. Schwerpunkt 4 „Lebenslanges Lernen und HRM & OB“ wird in Kaiserslautern angeboten; die Schwerpunkte 3 „Diversität und HRM/OB“ und 5 „Ethik und HRM & OB“ in Landau. Studierende, die möglichst wenig pendeln wollen, können sich auf Schwerpunkte und Module beschränken, die in der Nähe ihres Wohnorts angeboten werden.

Besonderheiten, die sich aus der standortübergreifenden Struktur des M.Sc. HRM & OB ergeben, werden für Studieninteressierte und Studierende beispielsweise auf der Website zum Studiengang (ab Dezember 2023) oder in der Fachstudienberatung transparent gemacht. Der Pendelaufwand wird für Studierende so gering gehalten wie möglich; darüber hinaus haben die Studierenden durch die Wahl ihrer Schwerpunkte Einfluss darauf, wie häufig sie pendeln müssen. Auch in Bezug auf den Pendelaufwand sorgen Website und Fachstudienberatung frühzeitig und umfassend für Transparenz.

B II-5.2 Stellungnahme der Gutachter*innengruppe

Die Studienverlaufsplanung des Masterstudiengangs HRM&OB wird als geeignet angesehen, um die Studierbarkeit zu gewährleisten. Besonders positiv ist die Modularisierung hervorzuheben, wodurch

den Studierenden Flexibilität gewährleistet wird. Für Lehrveranstaltungen gibt es nahezu keine Voraussetzungsketten, was ebenfalls die Studierbarkeit fördert. Auch bei beruflichen Nebentätigkeiten ist ein Studium in Regelstudienzeit möglich, und der Workload ist für den Studiengang und Abschluss angemessen.

Die Eingangsqualifikation wird als angemessen betrachtet. Es wird ein breites Feld möglicher Bewerbender adressiert, was vor dem Hintergrund des vorliegenden Studiengangs als sehr wertvoll zu bewerten ist. Obwohl der Nachweis eines C1-Zertifikats in Englisch eine bürokratische Hürde darstellt, hält die Gutachter*innengruppe diese Eingangsvoraussetzung für angemessen, damit die Lehre und die studentische Zusammenarbeit auf einem einheitlichen Niveau stattfinden können.

Es überschneiden sich nach Studienplan keine Veranstaltungen, und Abweichungen bei studentischer Arbeitsbelastung wurden begründet.

Der geplante Studiengang wird an zwei Standorten angeboten, mit Standort-spezifischen Inhalten. Bei der Begehung wurde vorgeschlagen feste Tage pro Standort festzulegen, da Lehrveranstaltungen an zwei Standorten innerhalb eines Tages als nicht realisierbar erscheinen. Dies kann laut Studiengangsverantwortlichen jedoch nicht umgesetzt werden, da zu viele Fachbereiche und Fachgebiete Veranstaltungen für den Studiengang liefern. Die derzeitige Lösung in Form von hybrider Lehre (einmal in Präsenz, einmal digital in einem extra dafür vorgesehenen Raum) wurde von den Studierenden aufgrund bisheriger Erfahrungen als positiv bewertet. Hybride Lehre ist auch dafür geeignet die digitalen Kompetenzen der Studierenden zu fördern. Bei der Stundenplangestaltung wird nach Auskunft der Vertreter*innen der RPTU auf die Aspekte der Vereinbarkeit und Logistik geachtet, was die Gutachter*innengruppe als hinreichend bewertet.

B II-5.3 Stellungnahme der Fachbereiche

Als Studiengangsverantwortliche schließen wir uns der Einschätzung der Gutachterinnen und Gutachter an, dass eine Harmonisierung der Vorlesungs- und Pausenzeiten der beiden Standorte der RPTU für die Studierbarkeit standortübergreifender Studiengänge eine notwendige Voraussetzung ist und verweisen auf die Schritte, die hin zu einer entsprechenden Harmonisierung bereits unternommen wurden.

Gerade für die forschungsorientierte Lehre sind Englischkenntnisse auf C1-Niveau unabdingbar. Um die bürokratischen Hürden für den Nachweis so gering wie möglich zu halten, ist in der Prüfungsordnung zum M.Sc. HRM & OB vorgesehen, dass die Kandidatinnen und Kandidaten ihre Sprachkenntnisse auch durch „vergleichbare Qualifikationen“ nachweisen können. Beispielhaft sind hier Abiturzeugnisse bestimmter Bundesländer zu nennen, die das Sprachniveau ausweisen.

B II-6 Qualitätssicherung

B II-6.1 Zusammenfassung des Studiengangsberichts

Das Qualitätsmanagementsystem (QMS) der RPTU für den Bereich Studium und Lehre besteht aktuell aus zwei Teilsystemen: den akkreditierten QMS des Standorts Kaiserslautern und des Standorts Landau. Ein RPTU-weit gültiges QMS für Studium und Lehre befindet sich in Entwicklung und soll im Akkreditierungszeitraum des M.Sc. HRM & OB die beiden bestehenden Teilsysteme ablösen. Die nachfolgend beschriebenen Zuständigkeiten und Verfahren zur Qualitätssicherung und -entwicklung des M.Sc. HRM & OB folgen dem QMS der RPTU in Landau und damit den Vorgaben der Satzung zur Qualitätssicherung und -entwicklung in Studium und Lehre der RPTU in Landau. Durch die Einführung eines RPTU-weit gültigen QMS werden ggf. Anpassungen der hier beschriebenen Zuständigkeiten und Verfahren notwendig.

Zentral für die Qualitätssicherung des Studiengangs ist der Gemeinsame Ausschuss für den M.Sc. HRM & OB gemäß § 89 HochSchG sowie der Prüfungsausschuss gemäß § 8 Prüfungsordnung (Anlage 11.2a). Beteiligte Statusgruppen in beiden Ausschüssen sind (mehrheitlich) am Studiengang beteiligte Professorinnen und Professoren, außerdem wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende.

Auf Fachbereichsebene wird die Umsetzung und Gewährleistung der Qualitätssicherung und -entwicklung von den Fachausschüssen für Studium und Lehre (Standort Kaiserslautern) bzw. Kommissionen für Qualitätssicherung und -entwicklung (Standort Landau) verantwortet.

Die Einleitung und Durchführung von Verfahren sowie die Umsetzung von Maßnahmen zur Qualitätssicherung und -entwicklung auf Ebene des Studiengangs verantwortet der Gemeinsame Ausschuss für den M.Sc. HRM & OB. Er ist zuständig für die Konzeption, Evaluation und Organisation des M.Sc. HRM & OB und fungiert als Schnittstelle zu den Fachausschüssen (Standort Kaiserslautern) bzw. Qualitätssicherungskommissionen (Standort Landau) der beteiligten Fachbereiche.

Als Instrumente der Qualitätssicherung stehen dem Gemeinsamen Ausschuss für den M.Sc. HRM & OB die Studiengangsevaluationen und das Studiengangsmonitoring zur Verfügung. Grundlage der Studiengangsevaluationen sind die jährliche Studieneingangsbefragung, die zweijährliche Studierendenbefragung sowie die zweijährliche Absolventinnen- und Absolventenbefragung. Das Studiengangsmonitoring basiert auf einer jährlichen ausführlichen Auswertung von Studierenden- und Prüfungsstatistiken. Der Gemeinsame Ausschuss ist Adressat für die den Studiengang betreffenden Inhalte und Ergebnisse von Studiengangsevaluationen und -monitoring.

Die Evaluation von Lehrveranstaltungen gemäß der universitären Satzung wird in den am Studiengang beteiligten Fachbereichen von den Fachausschüssen für Studium und Lehre (Standort Kaiserslautern) bzw. Kommissionen für Qualitätssicherung und -entwicklung (Standort Landau) als Gremien mit Entscheidungsbefugnis verantwortet. Den Studiengang als solches betreffende Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluationen (LVE) geben diese an den Gemeinsamen Ausschuss für den M.Sc. HRM & OB weiter.

Auf Basis der Informationen aus Studiengangsevaluationen, Studiengangsmonitoring und, soweit relevant, LVE verfasst der Gemeinsame Ausschuss für den M.Sc. HRM & OB alle zwei Jahre einen Qualitätsbericht für den Studiengang. Dieser ist Basis für die zweijährlichen Entwicklungsgespräche der Campusleitung der RPTU in Landau mit der Leitung des Gemeinsamen Ausschusses und den Referaten Referat 3 Strategische Entwicklung in Studium und Lehre sowie 4 Qualität in Studium und Lehre.

Als Gremium für die Qualitätssicherung und -entwicklung auf Ebene des Studiengangs ist der Gemeinsame Ausschuss für den M.Sc. HRM & OB die wesentliche Instanz für mögliche Probleme, welche nicht auf Ebene einzelner Lehrveranstaltungen zwischen Studierenden und Dozierenden geklärt werden können. Dieses Gremium kann Lösungen unmittelbar umsetzen oder, wo nötig, weitere Akteure wie den Prüfungsausschuss einbeziehen.

Für die Evaluation curricularer Lehrveranstaltungen nutzen die beteiligten Fachbereiche das Instrument der LVE¹⁰. Die Fachbereiche am Standort Kaiserslautern führen diese, unterstützt durch das Referat 4 Qualität in Studium und Lehre, dezentral durch; den Fachbereichen am Standort Landau werden diese vom Methodenzentrum zentral angeboten. Lehrveranstaltungen im M.Sc. HRM & OB werden nach einem festen Plan sowie zusätzlich auf freiwilliger Basis evaluiert.

¹⁰ <https://rptu.de/ueber-die-rptu/organisation/referate-und-stabsstellen/referat-qs/rqsl-ld/lehrevaluation>, Link abgerufen am 16.02.2023.

Die Fachausschüsse für Studium und Lehre (Standort Kaiserslautern) bzw. Kommissionen für Qualitätssicherung und -entwicklung (Standort Landau) der jeweiligen Fachbereiche verantworten die Durchführung der LVE. Ferner beraten sie die Ergebnisse der LVE und leiten ggf. Maßnahmen in die Wege, wenn sich bei einzelnen Lehrenden dauerhaft Probleme in der Lehre ergeben sollten.

Die Studierenden am Standort Landau setzten sich bereits frühzeitig für die Einführung eines Masterstudiengangs ein, der insbesondere dem durch den 2013 eingeführten Zwei-Fach-Bachelorstudiengang (Basisfach Wirtschaftswissenschaften) entstandenen Bedarf nach einem anknüpfenden Masterstudiengang Rechnung tragen sollte. Erste Planungen zum M.Sc. HRM & OB gehen auf das Jahr 2018 zurück und wurden von der Fachschaftsvertretung des Zwei-Fach-Bachelorstudiengangs sowie Studierenden in Landau und dann ab 2020 in Kaiserslautern, als sich die Planung für eine standortübergreifende Umsetzung konkretisierte, positiv aufgenommen.

Insbesondere Studierende interner Bachelor-Studiengänge beider Standorte, die Interesse an betriebswirtschaftlichen Fragestellungen haben und gleichzeitig Menschen und ihr Handeln in Organisationen ins Zentrum ihrer Berufstätigkeit stellen möchten, zeigen großes Interesse am M.Sc. HRM & OB und wurden in verschiedenen Phasen der Konzeption um Feedback zu Inhalt und Aufbau des Studiengangs gebeten. Vereinzelt konnten Studierende beider Standorte zudem im Rahmen von Tätigkeiten als studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskraft an der Konzeption des Studiengangs bzw. einzelner Lehrveranstaltungen mitwirken. Schließlich bestand Möglichkeit zur Mitbestimmung in verschiedenen Phasen der Einführung des Studiengangs, in denen die Gremien der akademischen Selbstverwaltung aller am M.Sc. HRM & OB beteiligten Fachbereiche ihre Befürwortung bzw. Zustimmung beschlossen.

Die hier beschriebene Einbindung von Studierenden in die Entwicklung des Studiengangs wird nach Akkreditierung insbesondere durch die Mitwirkung von Studierenden im Gemeinsamen Ausschuss für den M.Sc. HRM & OB und im Prüfungsausschuss fortgesetzt. In beiden Ausschüssen ist ein studentisches Mitglied vertreten. Zudem suchen die Ausschussmitglieder einen regelmäßigen, informellen und damit niedrigschwelligen Austausch mit den Fachschaften bzw. den Fachschaftsvertretungen.

Für das Praktikum dient die von den Studierenden zu erstellende digitale Präsentation über das Praktikum als weiteres Feedbackinstrument. Im Rahmen der Anfertigung der Masterarbeit stellen die Studierenden ihre Arbeit in der Masterwerkstatt vor und diskutieren ihr Vorgehen und mögliche Herausforderungen, wodurch die Qualität der Arbeiten abgesichert werden soll.

B II-7 Prüfungssystem

B II-7.1 Zusammenfassung des Studiengangsberichts

Begründungen der Ausnahmen im Falle von Abweichungen von LVO-Vorgaben zur Prüfungsdichte und -organisation

Modul	Modul-Titel	Modulprüfung	Studienleistung	Begründung
4	Leadership und Strategisches Human Resource Management	Kombinierte Portfolioprüfung	Dokumentation der Beteiligung am Great Leader Project (Interviewtranskript + Rollennachweis)	In diesem Modul ist zusätzlich zur Modulprüfung eine im Rahmen der Lehrveranstaltung „Grundlagen der Führung“ zu erbringende Studienleistung notwendig. Zentraler Bestandteil der Lehrveranstaltung „Grundlagen der Führung“ ist das Great Leader Project, in dem Studierende in Teams Interviews mit Führungspersonen führen, diese transkribieren und analysieren und die Ergebnisse präsentieren. Die Studienleistung besteht in der Dokumentation der Beteiligung am Great Leader Project über die Einreichung des Interviewtranskripts wie auch des Rollennachweises zur Teamarbeit. Über die Studienleistung wird sichergestellt, dass alle Studierenden aktiv am Great Leader Projekt mitgewirkt, damit wichtige Kompetenzen im Hinblick auf die Erarbeitung evidenzbasierter Fallszenarien und die Zusammenarbeit im Team erworben

				und somit das damit verbundene Qualifikationsziel des Moduls erreicht haben.
6	Data Processing for Managing Human Resources and Organizational Behavior	keine	schriftliche Bearbeitung von Übungsaufgaben	In diesem Modul ist keine Modulprüfung erforderlich. Durch eine regelmäßige schriftliche Bearbeitung von Übungsaufgaben im Rahmen der Studienleistung erhalten die Studierenden kontinuierlich Feedback dazu, inwieweit sie die Inhalte des Moduls verstanden haben und anwenden können und die entsprechenden Kompetenzen erworben haben. Zudem erfolgt dadurch der Nachweis, dass das Qualifikationsziel des Moduls erreicht wurde.
19	Verhandlungsmanagement	Kombinierte Portfolioprüfung	Fallstudie	In diesem Modul ist zusätzlich zur Modulprüfung eine Studienleistung notwendig. Im Rahmen der Studienleistung, die in der Bearbeitung einer Fallstudie besteht, erwerben und erproben die Studierenden die Kompetenz, die zentralen Elemente von realen Verhandlungssituationen erkennen und analysieren zu können. Diese Kompetenz ist eine notwendige Voraussetzung für das Bestehen des Moduls. Über die Studienleistung soll sichergestellt werden, dass alle Studierenden im Modul diese grundlegende Kompetenz erwerben, die auch Voraussetzung ist für die im Rahmen des Moduls zu führenden Live-Verhandlungen.
21	Keynotes on Human Resource Management and Organizational Behavior	keine	keine	In diesem Modul ist keine Modulprüfung erforderlich. An die Stelle einer Prüfungs- oder Studienleistung tritt die Anwesenheitspflicht (siehe 8.1.2). Durch eine regelmäßige und aktive Teilnahme an der Lehrveranstaltung wird sichergestellt und nachgewiesen, dass das Qualifikationsziel des Moduls erreicht wird. Der Umfang des Moduls beträgt 2 LP und steht so in angemessenem Verhältnis zum Workload der Studierenden.
22	Praktikum	keine	Präsentation	In diesem Modul ist keine Modulprüfung erforderlich. Der Nachweis des Erreichens des Qualifikationsziels erfolgt durch die Praktikumsbescheinigung bzw. das Praktikumszeugnis. Durch die Studienleistung in Form einer digitalen Präsentation über das Praktikum sollen die Studierenden zusätzlich dazu angeregt werden, ihre Erfahrungen im Praktikum zu reflektieren.
23	Masterarbeit	Masterarbeit	Vorstellung und Diskussion der eigenen Masterarbeit	Das Erreichen der Qualifikationsziele der Lehrveranstaltung 23.2 Masterwerkstatt kann im Rahmen der Modulprüfung, der schriftlichen Ausarbeitung, nicht überprüft werden, weshalb zusätzlich eine Studienleistung erforderlich ist. Zudem dient die Studienleistung der Sicherung der Qualität der Masterarbeit, indem die Studierenden Feedback zum Stand ihrer Masterarbeit und dem geplanten Vorgehen erhalten.

Begründungen der Ausnahmen im Falle von Abweichungen von LVO-Vorgaben zu Prüfungsvoraussetzungen

Anwesenheitspflicht als Prüfungsvoraussetzung besteht nur in Lehrveranstaltungen, in denen diese erforderlich ist, um das Lernziel zu erreichen. Dies gilt in der Regel insbesondere für Exkursionen, Praktika, praktische Übungen und Laborübungen. Ausnahmen sind im begründeten Ausnahmefall möglich.¹¹

Modul	Modul-Titel	Lehrveranstaltungen	Begründung
21	Keynotes on Human Resource Management and Organizational Behavior	21.1 Keynotes on Human Resource Management and Organizational Behavior	Die Lehrveranstaltung besteht aus Gastvorträgen von Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis zu aktuellen Herausforderungen für HRM und OB. Das Qualifikationsziel der Lehrveranstaltung (insbesondere die Kompetenz, Forschungs- und Praxisansätze zur Lösung aktueller Herausforderungen für HRM und OB vor dem Hintergrund der von den Studierenden zum Zeitpunkt des Besuchs der Lehrveranstaltung erworbenen Fachkompetenzen diskutieren und kritisch bewerten zu können) ist nur zu erreichen, wenn Studierende am weit überwiegenden Teil der Veranstaltungen-

¹¹ Hochschulgesetz (HochSchG) vom 23. September 2020, § 26 Absatz 2 Nummer 7: <https://landesrecht.rlp.de/bsrp/document/jlr-HSchulGRP2020pP26>. Link abgerufen am 16.02.2023.

			termine teilnehmen und aktiv mitdiskutieren. Es ist notwendig, das jeweilige Vortragsthema in der Interaktion mit den Studierenden zu besprechen, in größere Kontexte einzuordnen und idealerweise auch in einem interdisziplinären Zusammenhang zu besprechen. Nicht zuletzt ist die Anwesenheitspflicht auch deshalb erforderlich, weil die Inhalte der Gastvorträge teilweise vertraulich sind und in diesen Fällen keine Unterlagen oder Aufzeichnungen mit den Studierenden geteilt werden dürfen.
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Zusatzangaben bei standortübergreifenden Studiengängen

Für den M.Sc. HRM & OB zuständiges Prüfungsamt ist das Prüfungsamt der RPTU in Landau. Der Studiengang wird im Online-Portal KLIPS angelegt; dort haben Studierende u. a. die Möglichkeit, sich zu Prüfungen online anzumelden und eine Prüfungs- und Notenübersicht einzusehen.

Die standortübergreifende Anlage des M.Sc. HRM & OB, die Einbindung von polyvalenten Lehrveranstaltungen und die Wahlmöglichkeiten der Studierenden im Wahlpflichtbereich führen zu einer hohen Komplexität des Prüfungssystems und erschweren es, die Überschneidungsfreiheit von Prüfungen für jede mögliche Kombination sicherzustellen. Soweit die Lehrenden im M.Sc. HRM & OB die Prüfungstermine dezentral planen, werden Überschneidungen durch bilaterale Absprachen vermieden. Bei zentral terminierten bzw. koordinierten Prüfungen (insbes. Klausuren), die durch Polyvalenzen von Studierenden verschiedener Studiengänge abgelegt werden, kann in Einzelfällen eine Überschneidungsfreiheit nicht garantiert werden. Um in diesen Fällen ein Ausweichen auf einen anderen Prüfungstermin zu ermöglichen, werden entweder Nachholtermine innerhalb desselben Prüfungszeitraums angeboten oder die Prüfungen kann in jedem Semester abgelegt werden.

Die Modulstruktur des M.Sc. HRM & OB ist bewusst so angelegt, dass alle Lehrveranstaltungen eines Moduls ausschließlich von Lehrenden eines Standorts angeboten werden. Damit ist auch die Verantwortung für die jeweilige Modulprüfung an einem Standort verortet; es gibt keine gemeinsamen Prüfungen.

B II-7.2 Stellungnahme der Gutachter*innengruppe

Grundsätzlich erscheint die Anzahl an Prüfungen bzw. Studienleistungen angemessen. In Bezug auf die Form letzterer fallen die mit sieben unterschiedlichen Ausprägungen gestalteten Credits auf. Eine Vergleichbarkeit für Studierende ist damit nicht optimal. Die Begründung der Studiengangsverantwortlichen ist jedoch nachvollziehbar, wonach sich sechs verschiedene Fachbereiche an zwei Standorten mit bereits etablierten Modulen einbringen. Bei der Form der Prüfungen fällt ebenfalls auf, dass jeder Schwerpunkt einen gewissen Fokus setzt. Beispielsweise kommen in den Schwerpunkten 3 und 4 fast ausschließlich Hausarbeiten zum Einsatz. Schwerpunkt 1 hingegen bietet ausschließlich die Form der Präsentation. Das hat erfahrungsgemäß den Effekt, dass die Studierenden nach Prüfungsform und nicht nach Interesse ihren Schwerpunkt wählen. Studierende könnten also einen bestimmten Schwerpunkt wählen, da dort „einfachere“ Prüfungsformen gefordert werden. Nach dem Verständnis der Gutachter*innengruppe liegen hierzu jedoch noch keine Auswertungen vor. Allerdings sind die Prüfungen kompetenzorientiert ausgerichtet, also an die Inhalte in den jeweiligen Modulen angepasst. Ferner weisen die verschiedenen beteiligten Fachbereiche ihre jeweils eigene Prüfungskultur auf.

Einer intensiveren Betrachtung bedürfen die kombinierten Portfolioprüfungen. Auf Nachfrage wurde erläutert, dass diese Prüfungen unterschiedliche semesterbegleitende Prüfungsleistungen wie Klausur, Referat, Hausarbeiten und Ähnliches umfassen. Ferner soll jede Prüfungsform einzeln bepunktet und nicht benotet werden, um am Ende eines Semesters anhand der gesamten Punktzahl eine Note ableiten zu können. Letzt genannten Punkt bewertet die Gutachter*innengruppe als positiv, da so auch vereinzelte Minderleistungen ausgeglichen werden können. Allerdings ergeben sich noch zwei Herausforderungen. Erstens existiert nach Auskunft von RPTU-Vertreter*innen die Prüfungsform der kombinierten Portfolioprüfung bisher nicht an der RPTU. Insofern sollte besonderes Augenmerk auf die rechtliche

Passung gelegt werden. Zweitens sollten nach Verständnis der Gutachter*innengruppe gerade keine (längeren) Klausuren oder Referate Teil einer solchen kombinierten Portfolioprfung sein, da sie inhaltlich wie zeitlich zu umfangreich sind. Vielmehr erscheinen hier Tests oder Kurzvorträge angemessen, um den geringeren Umfang der Einzelelemente zu unterstreichen und ein „echtes“ Portfolio aufbauen zu können. Die Gutachter*innengruppe sieht auch Vorteile von kombinierten Portfolioprfungen im Hinblick auf die didaktische Unterstützung von Lehrveranstaltungen (z.B. wenn im Laufe des Semesters mehrere schriftliche Reflexionen zu den in der Lehrveranstaltung behandelten Texten bewertet werden).

B II-7.3 Stellungnahme der Fachbereiche

Wie bereits in der Begehung weisen wir erneut darauf hin, dass eine Vereinheitlichung des Leitungspunkteumfangs über alle Module nicht umsetzbar ist. Das Verhältnis von Workload zu Leistungspunkten ist durchweg im Einklang mit den Vorgaben und konsistent gehalten.

Wichtigstes Kriterium bei der Festlegung der Prüfungsform ist, dass Prüfungen kompetenzorientiert ausgerichtet sind. Wir halten es für einen Vorteil des M.Sc. HRM & OB, dass die Vielfalt der Prüfungsformen hoch ist. Dass Studierende neben ihren fachlichen Interessen auch die Prüfungsform bei der Schwerpunktwahl berücksichtigen, ist aus unserer Sicht legitim.

Die Kombinierte Portfolioprfung wurde bereits im Zuge der Erstellung der Prüfungsordnung zum M.Sc. HRM & OB durch das Dezernat 4, Abteilung 4.0.1 (Katharina Franck und Sebastian Schecker) aus juristischer Perspektive sorgfältig geprüft. Diese Prüfungsform soll auch in mehreren Modulen umgesetzt werden, die vom Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der RPTU angeboten werden. Die Ausformulierung des entsprechenden Paragraphen (§15a) in der Prüfungsordnung wurde zwischen dem Dezernat 4, dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften und den Studiengangverantwortlichen des M.Sc. HRM & OB abgestimmt. Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften plant die Aufnahme dieser Formulierung in die Prüfungsordnungen seiner Studiengänge. In §15a, Absatz 2, ist geregelt, welche Art von Prüfungselementen Bestandteil einer Portfolioprfung sein können. Die von den Gutachterinnen und Gutachtern angesprochene Verhältnismäßigkeit des Gesamtumfangs der einzelnen Prüfungselemente und des Aufwands für die Studierenden ist durch die Festlegung des Workloads pro Modul im Modulhandbuch gewährleistet: Je höher die Anzahl der Prüfungselemente innerhalb einer kombinierten Portfolioprfung, desto geringer sind der Umfang und der Aufwand für die einzelnen Prüfungselemente anzusetzen.

B II-7.4 Stellungnahme des Referats QSL

Das Referat QSL begrüßt grundsätzlich die Bestrebungen der Fachbereiche, über die Einführung der neuen Prüfungsform der „Kombinierten Portfolioprfung“ im Studiengang HRM & OB (M.Sc.) den künftigen Studierenden vielfältige Prüfungsvarianten anzubieten und damit den Erwerb verschiedener Kompetenzen im Studium zu befördern. Auch ist die in der Stellungnahme der Fachbereiche zum Gutachten intendierte Ausrichtung der Anzahl der Prüfungselemente der kombinierten Portfolioprfung am Workload des Moduls konform mit Vorgaben der LVO und daher zu unterstützen.

Aus Sicht des Referats QSL gibt es bei der konkreten Ausgestaltung des Prüfungsformats jedoch formale Aspekte, die aus Akkreditierungssicht eine Nachbesserung dringend erforderlich machen. Das Referat QSL schlägt daher der AKO eine Auflage und eine Empfehlung (untenstehend) vor. So ist die von den Fachbereichen intendierte Möglichkeit, Informationen zu „Art, Umfang und Gewichtung der einzelnen Prüfungselemente erst zu Beginn der Lehrveranstaltungen des jeweiligen Moduls“ bekannt zu geben (vgl. § 15a, Abs. 2 der Prüfungsordnung), kritisch zu sehen. Nach § 7 Abs. 3 der Landesverordnung zur Studienakkreditierung sind für jede Modulprüfung die jeweilige Prüfungsart, der Prüfungsumfang und die Prüfungsdauer im Modulhandbuch auszuweisen. Aus Gründen der Information und Transparenz

(Ermöglichung der frühzeitigen Wahl der Schwerpunkte durch die Studierenden), Vergleichbarkeit (Vergleichbarkeit von Prüfungen in einem Modul über mehrere Semester hinweg) und Nachvollziehbarkeit (Überprüfbarkeit der Passung des Constructive Alignments sowie von Workload und Prüfungsbelastung) sollten die Prüfungselemente der „Kombinierten Portfolioprüfung“ in den Modulbeschreibungen des Modulhandbuchs festgelegt sein und damit vor Lehrveranstaltungsbeginn feststehen (§ 15a, Abs. 2 sowie Abs. 4 der Prüfungsordnung wären entsprechend anzupassen). Die Festlegung der Prüfungselemente sollte den Prinzipien des kompetenzorientierten Prüfens folgen und die von den Fachbereichen bereits angestrebte angemessene Prüfungsbelastung der Studierenden sicherstellen.

B II-8 Ausstattung

B II-8.1 Zusammenfassung des Studiengangs

Lehrangebot¹² in SWS (insgesamt), davon:	90 (davon 36 im Pflichtbereich)
Lehrimport, davon:	41 (davon 4 im Pflichtbereich)
<i>FB Erziehungswissenschaften</i>	14 (davon 0 im Pflichtbereich)
<i>FB Informatik</i>	13 (davon 4 im Pflichtbereich)
<i>FB Psychologie</i>	6 (davon 0 im Pflichtbereich)
<i>FB Sozialwissenschaften</i>	8 (davon 0 im Pflichtbereich)
Eigenleistung, davon:	49 (davon 32 im Pflichtbereich)
<i>FB Kultur- und Sozialwissenschaften</i>	17,5 (davon 17,5 im Pflichtbereich)
<i>FB Wirtschaftswissenschaften</i>	31,5 (davon 14,5 im Pflichtbereich)

Professor*innen und weitere Modulbeauftragte:

Stelle	Funktion¹³	Akademischer Grad	Name	Denomination	Modul	Befristung
W2	MV, L	Prof. Dr.	Ralf Becker CV	Philosophie	20	Unbefristet
W3	MV, L	Prof. Dr.	Christian Bermes CV	Philosophie	20	Unbefristet
A15	L	Prof. Dr.	Achim Ebert CV	Human-Computer-Interaction	8, 9	Unbefristet
W3	MV, L	Prof. Dr.	Christoph Garth CV	Scientific Visualization	6, 8, 9	Unbefristet
W3	MV, L, SV	Prof. Dr.	Gisela Gerlach CV	BWL, insbes. Personal und Organisation	1, 3, 7, 21	Unbefristet
W3	MV, L	Prof. Dr.	Daniel Heyen CV	VWL, insbes. Umweltökonomik	12	Unbefristet
W2	L	Prof. Dr.	Heike Leitte CV	Visuelle Informationsanalyse	8, 9	Unbefristet
W3	MV, L, SV	Prof. Dr.	Tanja Rabl CV	Personalmanagement, Führung und Organisation	2, 4, 8, 9, 21	Unbefristet
W2	MV, L	Prof. Dr.	Matthias Rohs CV	Erwachsenenbildung	16, 17, 18	Unbefristet

¹² Im Falle von fachbereichsübergreifenden Studiengängen bitte nach Fachbereichen differenzieren.

¹³ **MV**: Modulverantwortliche Person, **L**: Lehrende Person, **SV**: Studiengangsverantwortliche

W3	MV, L	Prof. Dr.	Lisa Rosen CV	Erziehungswissenschaft, Schwerpunkt Interkulturelle Bildung	14	Unbefristet
W3	MV, L	Prof. Dr.	Stefan Roth CV	Marketing	19	Unbefristet
W1	L	Jun.-Prof. Dr.	Hannes Saas CV	Berufsbildung, Schwerpunkt Digitale Transformation	17	befristet bis 30.09.2027 (Zwischen-evaluation 2024)
W3	MV, L	Prof. Dr.	Katharina Spraul CV	Betriebswirtschaftslehre, insbes. Sustainability Management	10, 11	Unbefristet
W3	MV, L	Prof. Dr.	Melanie Steffens CV	Sozialpsychologie	13, 15	Unbefristet
W3	L	Prof. Dr.	Sebastian Vollmer CV	Application of Machine Learning	8, 9	Unbefristet

Lehrbeauftragte:

Veranstaltung	Inhaberin/Inhaber	Qualifikation	Lehrdeputat für den Studiengang (SWS)
1.3 Arbeitsrecht	tbd (zugeordnet zu FB Kultur- und Sozialwissenschaften)	tbd	2

Die Stelle von Jun.-Prof. Hannes Saas ist – eine erfolgreiche Zwischenevaluation vorausgesetzt – bis zum 30.09.2027 befristet. Er verantwortet das Seminar „Bildungsmanagement und Personalentwicklung“ im Wahlpflichtmodul 17: „Weiterbildung und Personalentwicklung“. Weitere personelle Veränderungen stehen nach aktuellem Stand innerhalb des Akkreditierungszeitraums nicht an.

Für das Lehrangebot der beteiligten Fachbereiche am Standort Landau liegt die Stellungnahme der Stabsstelle Kapazitätsberechnung und -steuerung mit Datum 05.12.2022 vor. Diese kommt zum Schluss, dass der Akkreditierung des M.Sc. HRM & OB aus kapazitärer Sicht nichts entgegensteht. Auf Basis dieser Stellungnahme haben die FB Erziehungswissenschaften (14.12.2022), Kultur- und Sozialwissenschaften und Psychologie (07.12.2022) bestätigt, dass das jeweils erforderliche Lehrangebot für den Zeitraum der Akkreditierung gewährleistet wird.

Für das Lehrangebot der beteiligten Fachbereiche am Standort Kaiserslautern liegen Gewährleistungsbeschlüsse (FB Wirtschaftswissenschaften, 30.11.2022) bzw. Kooperationsvereinbarungen (FB Informatik und FB Sozialwissenschaften, 08.03.2023) vor, die ebenfalls bestätigen, dass das jeweils erforderliche Lehrangebot für den Zeitraum der Akkreditierung gewährleistet wird.

Alle Beschlüsse beruhen auf der zum Beschlusszeitpunkt am jeweiligen Fachbereich vorhandenen personellen Ausstattung. In die Lehre im M.Sc. HRM & OB eingeplante Stellenhülsen von wissenschaftlichen Beschäftigten, die aus dem „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ finanziert sind und im Akkreditierungszeitraum auslaufen, müssen zur Aufrechterhaltung des Studienangebots verlängert bzw. verstetigt werden. Entsprechend hat die Leitung der RPTU zugesagt, dass die zum Zeitpunkt der Einrichtung des Studiengangs vorhandenen Kapazität erhalten werden.

Die den beteiligten Fachbereichen bzw. ihren Untereinheiten Stand 2023 jährlich zur Verfügung stehenden Mittel (umfassend: Sachmittel, Honorare für Lehrbeauftragte, Reisekostenzuschüsse, Mittel für Hilfskräfte usw.) sind ausreichend für die Sicherstellung des Lehrbetriebs im M.Sc. HRM & OB im oben jeweils angegebenen Umfang.

Die Verwaltung der Lehrveranstaltungsräume wird teilweise zentral von der Universität und teilweise von den Fachbereichen übernommen. Die Qualität der Lehrveranstaltungsräume ist heterogen.

In der Regel sind die Lehrveranstaltungsräume mit der gängigen Präsentationstechnik (Beamer, Projektionsfläche) und zum Teil auch mit zusätzlichen Präsentationsmedien (Whiteboard, Flipchart, Pinnwand) ausgestattet. Für standortübergreifende und -unabhängige Lehrformate wie oben beschrieben ist in den Lehrveranstaltungsräumen Übertragungs- und Videokonferenztechnologie unabdingbar. An der RPTU sind bereits einzelne Räume mit festinstallierter Technik für Audio- und Videoübertragung ausgestattet. Die bisher ausgestatteten Räume eignen sich in erster Linie für Lehrveranstaltungen mit Großgruppen und die installierte Technik ist auf Lehrveranstaltungen ausgerichtet, bei denen die dozierende Person den wesentlichen Sprechanteil hat. Die Universität plant, die bereits mit festinstallierter Technik ausgestatteten Räume weiter aufzurüsten, um mehr Interaktivität in der hybriden Lehre zu ermöglichen. Zudem ist geplant, bis zum Wintersemester 2024/2025 je einen Raum in Kaiserslautern und Landau für den Zweck des Spiegelns von interaktiven Lehrveranstaltungen mit kleinerer Teilnehmerszahl umzubauen und mit entsprechender Technik auszustatten.

An beiden Standorten steht zusätzlich mobile Hardware für Videokonferenzen zur Verfügung, die von den Lehrenden ausgeliehen werden kann. Dies ist eine sinnvolle und notwendige Ergänzung zur festinstallierten Technik für Übertragung und Videokonferenzen, da so weitere Räume für die hybride Lehre erschlossen werden können. Die Ausleihmodalitäten für die mobile Hardware erschweren jedoch den Einsatz im Regellehrbetrieb. Daher ist es erforderlich und teilweise bereits gewährleistet, dass die Dozierenden, die an der Lehre im M.Sc. HRM & OB beteiligt sind, unmittelbar und dezentral Zugriff auf entsprechende mobile Hardware haben.

Für gespiegelte Lehrveranstaltungen, bei denen zwei Räume über Videokonferenz miteinander verbunden werden, müsste die gleichzeitige Buchung von Räumen an beiden Standorten ermöglicht werden. Die für die hybride Lehre ausgestatteten Räume sollten bei Bedarf für standortübergreifende Lehrveranstaltungen zur Verfügung stehen. Zudem wird im jeweils online zugeschalteten Raum eine Person benötigt, die den Raum aufschließt, die Technik aufbaut und betreut sowie bei technischen Problemen oder technischen Fragen der Studierenden weiterhilft. Die RPTU arbeitet hierfür aktuell an einer Lösung.

Eine zentrale Voraussetzung für die Qualität standortübergreifender und -unabhängiger Lehrformate wie oben beschrieben ist zudem die WLAN-Abdeckung und -Bandbreite in den Veranstaltungsräumen. Diese ist auch notwendig, damit Studierende während Lehrveranstaltungen an eigenen Endgeräten arbeiten und z. B. simultan auf digitale Pinnwände oder Whiteboards zugreifen können. Die WLAN-Kapazitäten sind dafür jedoch nicht in allen Veranstaltungsräumen der RPTU ausreichend, hier besteht teilweise dringender Ausbaubedarf.

Insgesamt kann die räumliche Ausstattung in Quantität und Qualität als ausreichend betrachtet werden.

Für die hybride Lehre kommen im M.Sc. HRM & OB die Webkonferenzsysteme BigBlueButton und Zoom zum Einsatz, die beide durch die RPTU zur Verfügung gestellt werden. Mit ihren unterschiedlichen Funktionalitäten und Vorzügen bieten sich die zwei Systeme in unterschiedlichen Einsatzszenarien an.

Um den Studierenden veranstaltungsspezifische Lernmaterialien bereitzustellen, nutzen die Dozierenden im M.Sc. HRM & OB die Plattform OpenOLAT. Universitätsseitig wird die Nutzung an beiden Standorten durch ein kompetent und rasch agierendes Supportteam unterstützt.

Im M.Sc. HRM & OB ist der Einsatz von digitalen Pinnwänden und Whiteboards geplant; hierfür geeignete, mit der Datenschutz-Grundverordnung konforme Tools sind TaskCards und Collaboard. Eine universitätsweite Anschaffung der hierfür erforderlichen Lizenzen ist in Prüfung. Universitätsweit bereits verfügbar ist das Tool Mattermost, mit dem z. B. Studierendenteams ihre Zusammenarbeit digital koordinieren und über Instant Messaging kommunizieren können.

Mit den Bibliotheksmitteln kann jeweils nur ein Teil der einschlägigen Fach- und Lehrbücher sowie der einschlägigen internationalen Zeitschriften finanziert werden. Das Budget genügt nicht, um bei den Büchern alle relevanten Titel physisch in ausreichender Anzahl oder als E-Books (Mehrfachlizenzen) zu erwerben. Auch bei den Abonnements einschlägiger Zeitschriften und Datenbanken sind die für das Bibliotheksbudget jeweils verantwortenden Einheiten gezwungen, Prioritäten zu setzen.

In diversen Gebäuden beider Standorte stehen Räume für das Selbststudium und studentische Gruppenarbeiten zur Verfügung; diese werden rege genutzt. Rückmeldungen seitens der Studierendenschaft zeigen, dass die bestehenden räumlichen Kapazitäten die Nachfrage nicht decken können. Insbesondere fehlen akustisch abgetrennte Räume für die Zusammenarbeit in Gruppen. Zudem besteht teilweise auch bei den Einzel- und Gruppenarbeitsplätzen bei der WLAN-Kapazität dringender Ausbaubedarf.

Ein Mehraufwand in der Organisation des Studienbetriebs wird erwartet für:

- das Einpflegen und Auslesen von Informationen zu Modulen, Prüfungsleistungen und Lehrveranstaltungen im Online-Portal KLIPS,
- das Einpflegen von Noten im Online-Portal KLIPS sowie
- die Koordination der zeitlichen Lage von Lehrveranstaltungen und Prüfungsterminen, um einen hohen Grad an Überschneidungsfreiheit zu erzielen.

KLIPS ermöglicht Studierenden am Standort Landau, sich mit dem Online-Vorlesungsverzeichnis über die Lehrveranstaltungen der jeweiligen Studiengänge zu informieren, den eigenen Stundenplan online zu erstellen, sich zu Lehrveranstaltungen und Prüfungen online anzumelden sowie eine Prüfungs- und Notenübersicht einzusehen. Am Standort Kaiserslautern werden jedoch mit KIS (Online-Vorlesungsverzeichnis und Lehrveranstaltungsanmeldung) und QIS (Prüfungsverwaltung) andere Online-Portale genutzt. Eine Zusammenführung der Systeme ist im Akkreditierungszeitraum geplant.

Für den standortübergreifenden M.Sc. HRM & OB ist es bis dahin erforderlich, dass Module, Prüfungsleistungen und Lehrveranstaltungen, die von Lehrenden am Standort Kaiserslautern angeboten werden, zusätzlich zu den in Kaiserslautern im Einsatz befindlichen Systemen auch in KLIPS eingepflegt werden. Zudem müssen Informationen wie Anmeldungen zu Lehrveranstaltungen und Prüfungen ausgelesen und den Lehrenden am Standort Kaiserslautern für die Organisation des Lehr- und Prüfungsbetriebs zur Verfügung gestellt werden. Schließlich müssen die Noten von in Kaiserslautern erbrachten Prüfungsleistungen in KLIPS eingetragen werden. Es ist geplant, diesen Mehraufwand und die dafür erforderliche Expertise im Sekretariat der Abteilung Wirtschaftswissenschaften am FB Kultur- und Sozialwissenschaften zu bündeln. Bis zur Zusammenführung der Systeme, insbesondere in der Startphase des Studiengangs, ist eine Unterstützung des Sekretariats durch eine Hilfskraft erforderlich.

Zudem wurde am FB Kultur- und Sozialwissenschaften die Stelle einer Studienmanagerin bzw. eines Studienmanagers neu eingerichtet (Besetzungsverfahren läuft aktuell). Diese Stelle wird bei Koordinierungsaufgaben, die gerade bei standortübergreifenden Studiengängen zusätzlich anfallen, unterstützen.

B II-8.2 Stellungnahme der Gutachter*innengruppe

Die personelle und sachliche Ausstattung ist aus Sicht der Gutachter*innengruppe vollumfänglich gegeben.

Die räumliche Ausstattung ist in diesem Studiengang von außerordentlicher Bedeutung, da zwei Studienorte mittels hybrider Lehrformen miteinander verbunden werden sollen. Diese Ausstattungsform kann als kritischer Faktor dazu beitragen, ob sich der Studiengang erfolgreich entwickeln wird. Insofern

besteht hier ein besonderer Bedarf im Vergleich zu anderen Studiengängen. Dass das Konzept der hybriden Lehre funktioniert, wurde aus Sicht der Gutachtenden im Rahmen der von Prof. Gerlach initiierten Summer School 2023 unter Beweis gestellt. Die Studierenden haben sich im Rahmen der Begehung sehr positiv über diese Erfahrung geäußert. Daher sehen die Gutachtenden drei wesentliche Aspekte:

- Verfügbarkeit von WLAN: Nach Auskunft der RPTU-Vertreter*innen werden die Angebote hierfür ausgebaut, da es gerade während Großveranstaltungen zu Unterdeckungen kommen kann. Findet nun gleichzeitig eine Veranstaltung des hier akkreditierten Studiengangs statt, könnte dies Auswirkungen auf die hybride Lehre mit sich bringen.
- Ansprechpartner für Technik: Die technische Raumbetreuung ist aktuell lediglich in Teilen vorhanden. Eine speziell geschulte und beauftragte Person, an die sich die Studierenden bei möglichen Komplikationen wenden könnten, wäre hilfreich.
- Eigener Seminarraum HRM & OB: Ideal wäre ein Seminarraum pro Standort, der ausschließlich für die Lehre im Studiengang HRM & OB zur Verfügung stünde. Damit könnte eine funktionierende Technik leichter sichergestellt werden als bei wechselnden Räumen. Gleichzeitig hätten die Studierenden einen Raum, der ihnen „gehört“, da sie im Rahmen des Studiums zwischen mehreren Fachbereichen an zwei Standorten keinen festen inhaltlichen Anlaufpunkt besitzen.

B II-8.3 Stellungnahme der Fachbereiche

Als Studiengangsverantwortliche schließen wir uns der Einschätzung der Gutachterinnen und Gutachter an, dass die ausreichende Verfügbarkeit von WLAN-Kapazitäten ein kritischer Faktor für den Erfolg des M.Sc. HRM & OB ist. Die WLAN-Kapazitäten müssen ausreichend sein, um zu gewährleisten, dass die Studierenden jederzeit an den hybriden Elementen der Lehre im M.Sc. HRM & OB partizipieren können.

Wie von den Gutachterinnen und Gutachtern ausgeführt, wird für die Durchführung gespiegelter Lehrveranstaltungen (also Lehrveranstaltungen, bei denen je ein Raum pro Campus über Videokonferenz miteinander verbunden sind) eine Person benötigt, die jenen Raum in technischer Hinsicht betreut, in dem die Dozentin oder der Dozent nicht vor Ort ist.

Die von den Gutachterinnen und Gutachtern vorgeschlagene Exklusivität eines Seminarraums pro Standort für den M.Sc. HRM & OB ist nicht erforderlich. Die RPTU baut aktuell je einen Raum in Kaiserslautern und Landau für den Zweck des Spiegeln interaktiver Lehrveranstaltungen mit kleinerer Teilnehmerszahl um und stattet diese mit entsprechender Technik aus. Die Fertigstellung ist bis spätestens zum Start des Wintersemesters 2024/2025, also zum Start des M.Sc. HRM & OB, anvisiert. Hilfreich wäre, wenn sichergestellt würde, dass diese beiden Räume exklusiv für standortübergreifende Lehrveranstaltungen zur Verfügung stehen und nicht durch reguläre Lehrveranstaltungen nicht-standortübergreifender Studiengänge belegt werden.

Hybride Lehr-Lern-Konzepte und ihre technische Umsetzung wurden von beiden Studiengangsverantwortlichen für verschiedene Lehr-Lern-Szenarien im Rahmen verschiedenster Veranstaltungsformate bereits erfolgreich erprobt.

B II-9 Sonstiges

B II-9.1 Stellungnahme der Fachbereiche

In der Prüfungsordnung zum M.Sc. HRM & OB mussten die Angaben zu den Nachweismöglichkeiten der Englischkenntnisse korrigiert werden. Es handelt sich nicht um eine inhaltliche Änderung; es werden weiterhin Englischkenntnisse auf Sprachniveau C1 nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen vorausgesetzt.

Seit der Erstellung des Studiengangsberichts ergab sich eine Änderung bzgl. der Lehrveranstaltung 1.3 Arbeitsrecht: Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften öffnet eine bestehende, von Lehrbeauftragten angebotene Lehrveranstaltung für die Studierenden des M.Sc. HRM & OB. Es handelt sich nun um eine polyvalente Veranstaltung. Entsprechende Änderungen wurden im angefügten Modulhandbuch vorgenommen.

B II-10 Transparenz und Dokumentation

Aktuelle, verständliche, zugängliche Bestandteile der Studiengangsdokumentation

Bestandteil lt. Akkreditierungsrat	Enthalten in Dokument
Studiengang Steckbrief	(siehe Kapitel 1.1 des Studiengangsberichts)
Studiengang insg. (Inhalt, Verlauf, Prüfungsformen etc.)	Modulhandbuch
Zulassungsvoraussetzungen und Prüfungsanforderungen	Prüfungsordnung
Diploma Supplement	Diploma Supplement

C Vorbereitung Akkreditierungsentscheidung

C I Handlungsempfehlungen und Auflagen

C I-1 Vorschläge aus dem Gutachten

Der geplante Studiengang stellt aus Sicht der Gutachter*innengruppe eine hervorragende Möglichkeit dar, die Themenbereiche HRM und OB zu einem umfassenden Strang zu verzahnen. Ausgestaltung, Ziele und Inhalte sind sauber konzipiert und durchdacht. Für Studierende, Lehrende und die „frisch“ zusammengeschlossene Universität ist dies eine außergewöhnliche Möglichkeit, welche die Gutachter*innengruppe ausdrücklich unterstützt.

Die fachlich-inhaltlichen Anforderungen laut

- Landesverordnung zur Studienakkreditierung (§ 11 bis § 21)
- Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse und
- Landesspezifische Strukturvorgaben (HochschG)

sind

- erfüllt
- teilweise erfüllt
- nicht erfüllt

Vorschläge für Auflagen:

Keine

Vorschläge für Empfehlungen:

Die Gutachter*innengruppe macht folgende (ressourcen-neutrale) Vorschläge für Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Studiengangs:

(1) Qualifikationsziele

E_1: Empfehlenswert ist aus Sicht der Industrie, folgende Themen aufzunehmen: Physische und psychische Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen, Führung virtueller Teams, interkulturelle Führungskompetenzen, dem demographischen Wandel begegnen, Bedeutung von Employer Branding, Vernetzung und Ausbildung sowie Personalauswahlmethoden und -verfahren.

E_2: Im Modulhandbuch wären teils detailliertere Informationen wünschenswert, beispielsweise zu den Themen Personalcontrolling und Führung, insbesondere Führung virtueller Teams.

E_3: Bei der Umsetzung des Curriculums ist auf zeitliche Überschneidungsfreiheit von Lehrveranstaltungen zu achten.

E_4: Auslandsaufenthalte der Studierenden sollten gefördert werden.

(2) Forschungsbasierte Lehre

E_5: Um den Studierenden tiefergehende Einblicke in den Forschungsbetrieb zu ermöglichen könnten Lehrende gezielt anhand von ihren eigenen Projekten verdeutlichen, welcher Ansatz oder welche Methode zu einem bestimmten Ergebnis geführt hat. Dabei könnten gegebenenfalls auch Gutachten, welche die Lehrenden im Rahmen von Peer-Review-Verfahren von wissenschaftlichen Zeitschriften erhalten haben, besprochen werden. Dadurch würde der konkrete Anwendungsbezug gefördert und der für Studierende oftmals als „Black Box“ wahrgenommene Bereich beleuchtet.

(3) Chancengleichheit und Diversity

E_6: Der Fokus der Module 14 und 15 im Schwerpunkt Diversity sollte von den derzeit ausgewählten speziellen Problembereichen auf „klassische“, breitere Konzepte von Diversity in Organisationen und Diversity Management aus einer typischen HRM- und OB-Sicht ausgeweitet werden.

E_7: Die Bezeichnung „Great Leader Project“ in Modul 4 sollte geändert werden, da „Great Leader“ männlich konnotiert ist und die Verwendung zu einer Verfestigung der Vorstellung von Führungskräften als Männer und „Helden“ beitragen kann. Dies läuft der Absicht, Chancengerechtigkeit und Diversity nachhaltig in Organisationen und Gesellschaft zu fördern, zuwider. Mögliche Alternativen sind „Leadership Project“ oder „Leadership-in-Practice Project“.

(4) Studierbarkeit

E_8: Es sollten Schritte unternommen werden, die auf eine Harmonisierung der Vorlesungs- und Pausenzeiten der beiden Standorte abzielen.

(5) Prüfungssystem

E_9: Die Gutachter*innengruppe empfiehlt, die kombinierte Portfolioprüfung im Hinblick auf rechtliche Aspekte und den Umfang der schriftlichen und mündlichen Teilleistungen zu überprüfen.

(6) Ausstattung

E_10: An den Standorten könnten Technikbeauftragte eingesetzt werden, welche die Studierenden bei der technischen Realisierbarkeit der hybriden Lehrformen unterstützen.

E_11: Ein für die Studierenden von HRM & OB eigener Seminarraum pro Standort wäre hilfreich, um die benötigte Technik für die hybriden Lehrveranstaltungen einsatzbereit zu gewährleisten. Gleichzeitig könnte dieser Raum als organisatorische Anlaufstelle und sozialer Treffpunkt für die Studierenden dienen, wodurch deren Studienleistungen, Commitment und fachliche Netzwerke gefördert würden.

C I-2 Stellungnahme der Fachbereiche

Empfehlungen E_1/E_2:

Alle von den Gutachterinnen und Gutachtern explizit als wichtig erachteten Inhalte sind Gegenstand in mindestens einer Lehrveranstaltung des M.Sc. HRM & OB. Soweit dies dem Detailgrad eines Modulhandbuchs angemessen ist, wurden im angefügten Modulhandbuch Modulbeschreibungen spezifiziert, um deutlich zu machen, in welchen Modulen bzw. Lehrveranstaltungen die von den Gutachterinnen und Gutachtern genannten Inhalte thematisiert werden. Im Zuge dieser Änderungen wurde die Bezeichnung der Lehrveranstaltungen in Modul 5 durch die Begriffe „Vorlesung“ bzw. „Übung“ ergänzt, um Eindeutigkeit zu gewährleisten.

Empfehlung E_3:

Bei der Planung der verpflichtenden Lehrveranstaltungen und – soweit möglich – der Lehrveranstaltungen im Wahlpflichtbereich des M.Sc. HRM & OB wird auf Überschneidungsfreiheit geachtet. Die hierzu erforderlichen Abstimmungen zwischen den Dozierenden koordiniert der Gemeinsame Ausschuss für den M.Sc. HRM & OB. Soweit Überschneidungen im Wahlpflichtbereich, der einen hohen Anteil an polyvalenten Lehrveranstaltungen umfasst, unvermeidbar sind, können diese durch entsprechende Berücksichtigung im Studienverlauf ausgeglichen werden.

Empfehlung E_4:

Ein Auslandsaufenthalt zur (Weiter-)Entwicklung von Fremdsprachenkenntnissen sowie von sozialen und interkulturellen Kompetenzen wird im Rahmen des Studiums des M.Sc. HRM & OB ausdrücklich unterstützt. Entsprechende Maßnahmen sind im Studiengangsbericht (Abschnitt 4.2) detailliert beschrieben.

Empfehlung E_5:

In Modul 3 werden der Prozess und die Qualitätsindikatoren wissenschaftlichen Publizierens umfassend behandelt. Damit erhalten die Studierenden einen Einblick in die „Black Box“ wissenschaftlichen Publizierens. Fragen der Studierenden bzgl. dieser Inhalte können zudem im Zuge der Masterwerkstatt (Modul 23) vertieft werden.

Empfehlung E_6:

Das Thema Diversität in all seinen Facetten wird als Querschnittsthema und aktuelle Herausforderung in einigen Lehrveranstaltungen des Pflichtbereichs behandelt. Dies wurde im angehängten Modulhandbuch deutlicher herausgearbeitet. Zudem vermitteln die Module 14 und 15, die Studierende im Wahlpflichtbereich belegen können, umfassende theoretisch-konzeptionelle Grundlagen zu Konzepten wie Diskriminierung, Gruppenzugehörigkeit, Gleichstellung und Inklusion – ungeachtet spezifischer Diversitätsmerkmale. Zur Vertiefung legt Modul 14 zusätzlich einen Schwerpunkt auf spezifische Diversitätsmerkmale im Bereich Interkulturalität und Mehrsprachigkeit.

Empfehlung E_7:

Die Empfehlung der Gutachterinnen und Gutachter, das Projekt in Modul 4 umzubenennen, wird aufgenommen; im angehängten Modulhandbuch ist nun eine neutrale Formulierung gewählt.

Empfehlung E_8:

Als Studiengangsverantwortliche schließen wir uns der Einschätzung der Gutachterinnen und Gutachter an, dass eine Harmonisierung der Vorlesungs- und Pausenzeiten der beiden Standorte der RPTU für die Studierbarkeit standortübergreifender Studiengänge eine notwendige Voraussetzung ist und weisen auf die Schritte, die hin zu einer entsprechenden Harmonisierung bereits unternommen wurden.

Empfehlung E_9:

Die Kombinierte Portfolioprüfung wurde bereits im Zuge der Erstellung der Prüfungsordnung zum M.Sc. HRM & OB durch das Dezernat 4, Abteilung 4.0.1 (Katharina Franck und Sebastian Schecker) aus juristischer Perspektive sorgfältig geprüft. Diese Prüfungsform soll auch in mehreren Modulen umgesetzt werden, die vom Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der RPTU angeboten werden. Die Ausformulierung des entsprechenden Paragraphen (§15a) in der Prüfungsordnung wurde zwischen dem Dezernat 4, dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften und den Studiengangsverantwortlichen des M.Sc. HRM & OB abgestimmt. Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften plant die Aufnahme dieser Formulierung in die Prüfungsordnungen seiner Studiengänge. In §15a, Absatz 2, ist geregelt, welche Art von Prüfungselementen Bestandteil einer Portfolioprüfung sein können. Die von den Gutachterinnen und Gutachtern angesprochene Verhältnismäßigkeit des Gesamtumfangs der einzelnen Prüfungselemente und des Aufwands für die Studierenden ist durch die Festlegung des Workloads pro Modul im Modulhandbuch gewährleistet: Je höher die Anzahl der Prüfungselemente innerhalb einer kombinierten Portfolioprüfung, desto geringer sind der Umfang und der Aufwand für die einzelnen Prüfungselemente anzusetzen.

Empfehlung E_10:

Wie von den Gutachterinnen und Gutachtern ausgeführt, wird für die Durchführung gespiegelter Lehrveranstaltungen (also Lehrveranstaltungen, bei denen je ein Raum pro Campus über Videokonferenz miteinander verbunden sind) eine Person benötigt, die jenen Raum in technischer Hinsicht betreut, in dem die Dozentin oder der Dozent nicht vor Ort ist.

Empfehlung E_11:

Die von den Gutachterinnen und Gutachtern vorgeschlagene Exklusivität eines Seminarraums pro Standort für den M.Sc. HRM & OB ist nicht erforderlich. Die RPTU baut aktuell je einen Raum in Kaiserslautern und Landau für den Zweck des Spiegeln interaktiver Lehrveranstaltungen mit kleinerer Teilnehmerszahl um und stattet diese mit entsprechender Technik aus. Die Fertigstellung ist bis spätestens zum Start des Wintersemesters 2024/2025, also zum Start des M.Sc. HRM & OB, anvisiert. Hilfreich wäre, wenn sichergestellt würde, dass diese beiden Räume exklusiv für standortübergreifende Lehrveranstaltungen zur Verfügung stehen und nicht durch reguläre Lehrveranstaltungen nicht-standortübergreifender Studiengänge belegt werden.

C II Formale Anforderungen an das Konzept des Studiengangs

Das Referat QSL bestätigt die Einhaltung der folgenden formalen Anforderungen:

- Landesverordnung zur Studienakkreditierung¹⁴
- Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse¹⁵ und
- Landesspezifische Strukturvorgaben (HochschG)¹⁶.

¹⁴ <https://landesrecht.rlp.de/bsrp/document/jlr-HSchulQSAkrVRPrahmen> (Abruf am 29.11.2023).

¹⁵ https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2017/2017_02_16-Qualifikationsrahmen.pdf (Abruf am 29.11.2023).

¹⁶ <https://landesrecht.rlp.de/bsrp/document/jlr-HSchulGRP2020rahmen> (Abruf am 29.11.2023).

D Akkreditierungsentscheidung

Auf der Basis des Gutachtens, des Qualitätsberichts und der Beratung der Akkreditierungskommission I in der Sitzung vom **20.03.2024** spricht die Akkreditierungskommission folgende Entscheidungen aus:

Der folgende Studiengang wird auf der Grundlage der Landesverordnung zur Studienakkreditierung akkreditiert: **Human Resource Management & Organizational Behavior (M.Sc.)**

Der Studiengang entspricht grundsätzlich den Kriterien der Landesverordnung zu Studienakkreditierung, den landesspezifischen Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen sowie den Anforderungen des Qualifikationsrahmens für deutsche Hochschulabschlüsse in der jeweils aktuell gültigen Fassung.

Im Verfahren wurden Mängel festgestellt, weshalb folgende Auflagen, Empfehlungen, Vorschläge für Zielvereinbarungen und Hinweise ausgesprochen wurden:

Auflagen

- A 1:** Die einzelnen Prüfungselemente der Prüfungsform der „Kombinierten Portfolioprüfung“ sind hinsichtlich Art, Umfang und Gewichtung in den Modulbeschreibungen festzulegen (vgl. LVO § 7 Abs. 3).
- A 2:** Die Studierbarkeit (Workload, Prüfungsbelastung) im Zusammenhang mit der Prüfungsform der „Kombinierten Portfolioprüfung“ ist mittels geeigneter Qualitätssicherungsinstrumente (bspw. Studierendenbefragungen, Workloaderhebungen, Kennzahlen) zu überprüfen. Die Ergebnisse sind der Akkreditierungskommission zum Ende des Sommersemesters 2026 vorzulegen.
- A 3:** Für die Studierbarkeit des Studiengangs ist eine Harmonisierung der Vorlesungs- und Pausenzeiten der beiden Standorte zwingend erforderlich. Solange nicht bereits zentral gegeben, sind die Fachbereiche in der Pflicht, eine Übergangslösung anzubieten, die eine Studierbarkeit einwandfrei ermöglicht. Diese Übergangslösung ist der Akkreditierungskommission jeweils zum Ende der Vorlesungszeit des vorangegangenen Semesters vorzulegen.
- A 4:** Bei hybriden/gespiegelten Veranstaltungen müssen die technische Infrastruktur und die Umsetzung der hybriden/gespiegelten Lehrform am jeweils anderen Standort (z.B. durch studentische Hilfskräfte) gewährleistet sein. Solange dies nicht zentral gegeben ist (siehe Z 2), sind die Fachbereiche in der Pflicht, eine Übergangslösung bereitzustellen.

Empfehlungen

- E 1:** Für die weitere Studiengangsentwicklung sollte überlegt werden, ob ein Mobilitätsfenster ausgewiesen werden kann. Zu diesem Zweck sollten die Auslandsaktivitäten und diesbezügliche Wünsche der Studierenden (z.B. Auslandspraktikum) kontinuierlich durch geeignete Mittel der Qualitätssicherung (z.B. Studierendenbefragung) evaluiert, dokumentiert und für die Weiterentwicklung des Studiengangs berücksichtigt werden.

Vorschläge für Zielvereinbarungen¹⁷

- Z 1:** Es ist sicherzustellen, dass standortübergreifende Lehrveranstaltungen bei der Raumvergabe priorisiert werden.
- Z 2:** Es ist zu gewährleisten, dass in den Räumen, in denen gespiegelte Veranstaltungen angeboten werden, am jeweils anderen Standort eine dauerhafte technische Unterstützung (inkl. WLAN-Kapazität) durch eine zentrale Stelle zur Verfügung steht.
- Z 3:** Für die Studierenden sollte an beiden Standorten ein Raum zur Verfügung stehen, der als sozialer Treffpunkt dient, die Identifikation der Studierenden als Gruppe und die Bildung fachlicher Netzwerke fördert. Dies ist durch die standortübergreifende Organisation des Studiengangs erschwert.

Hinweise an die Universitätsleitung

- H 1:** In den Räumen, in welchen gespiegelte Veranstaltungen angeboten werden, insbesondere im Rahmen der Lehre standortübergreifender Studiengänge, muss am jeweils anderen Standort sowohl eine dauerhafte technische Unterstützung als auch eine Betreuung gewährleistet sein. Die Kommission ist der Auffassung, dass dies nicht dauerhaft in der Verantwortung der Fachbereiche liegen kann, sondern durch eine zentrale Lösung gesichert werden muss.
- H 2:** Für die Studierenden standortübergreifender Studiengänge sollte an beiden Standorten ein Raum zur Verfügung stehen, der als sozialer Treffpunkt dient, die Identifikation der Studierenden als Gruppe und die Bildung fachlicher Netzwerke fördert.

Die Auflagen müssen innerhalb von zwölf Monaten und spätestens zum **31.03.2025** umgesetzt sein und gegenüber dem Referat QSL angezeigt werden.

Für die Auflagen A 2 und A 3 gelten abweichend die im folgenden benannten Fristen: Die in Auflage A 2 geforderten Evaluationsergebnisse müssen dem Referat QSL spätestens zum **30.09.2026** zugesandt werden. Bis zur Umsetzung der Harmonisierung der Vorlesungs- und Pausenzeiten der beiden Standorte sind die in der Auflage A 3 geforderten Übergangslösungen dem Referat QSL **jeweils zum Ende der Vorlesungszeit des vorangegangenen Semesters**, also Mitte Februar des jeweiligen Kalenderjahres im Falle eines Wintersemesters bzw. Mitte Juli des jeweiligen Kalenderjahres im Falle eines Sommersemesters, vorzulegen.

Die Akkreditierungskommission wird darüber unterrichtet.

Die Akkreditierung wird für eine Dauer von acht Jahren ausgesprochen. Die Akkreditierung ist damit gültig bis zum **30.09.2032**.

Gegen die Entscheidung einer internen Akkreditierungskommission kann der Antragsteller im Akkreditierungsverfahren innerhalb eines Monats nach der Bekanntgabe der Entscheidung Einspruch einlegen (§ 14 Absatz 7 QSL-Satzung).

¹⁷ Auf der Grundlage des § 6 Absatz 2 QSL-Satzung der RPTU in Landau kann die Akkreditierungskommission Vorschläge für Zielvereinbarungen über Maßnahmen zur Verbesserung von Studium und Lehre formulieren, die in die Entwicklungsgespräche zwischen dem Fachbereich und der Campusleitung der RPTU in Landau eingehen.

E Verzeichnis der Anlagen

- Anlage 1: Gemeinsames Gutachten vom 05.12.2023
- Anlage 2: Stellungnahme der Fachbereiche zum Gutachten vom 12.01.2024
- Anlage 3: Studiengangsbericht vom 19.09.2023
 - Anlage 3.1a: Modulhandbuch
 - Anlage 3.1b: Beispielhafte Studienverlaufspläne
 - Anlage 3.2a: Prüfungsordnung
 - Anlage 3.2b: Diploma Supplement
- Anlage 4: Im Zuge der Akkreditierung angepasste bzw. überarbeitete Dokumente
 - Anlage 4a: Modulhandbuch (überarbeitete Fassung vom 11.01.2024)
 - Anlage 4b: Prüfungsordnung (überarbeitete Fassung vom 12.01.2024)