
AUS DEN INSTITUTEN

Recht, Personal- management, Personal- psychologie



*Die Entstehung und Weiterentwicklung des Studienganges
Recht, Personalmanagement, Personalpsychologie (RPP)*

VON PROF. DR. RER. POL. MANFRED HEBLER

Am Anfang war das Wort – in diesem Fall war es das Wort des Präsidiums um das Jahr 2006/07 – alle Fakultäten mögen im Zuge des seitens der Bildungspolitiker*innen beschlossenen „Bologna-Prozesses“ neue und idealerweise innovative Bachelor- und Masterstudiengänge in Nachfolge der bis dahin gängigen Diplomstudiengänge entwickeln. Gestartet war die spätere BELS zuvor als „Fachbereich Recht“ um die Jahrtausendwende mit einem Diplomstudiengang mit der Bezeichnung „Wirtschaftsrecht“. Dieser mündete nach einem gemeinsamen Curriculum in den ersten beiden Semestern ab dem 3. Semester in drei Vertiefungsrichtungen: „Wirtschaftsrecht“, „Internationales Recht“ oder als dritte Vertiefungsrichtung „Personal und Arbeit“. In dieser Vertiefungsrichtung waren zu dieser Zeit zwei



umfang her möglich. Dennoch haben eine Reihe von Absolvent*innen dieses damaligen Diplomstudienganges mit der Vertiefung „Personal und Arbeit“ eine beachtliche, berufliche Karriere im Personalmanagement großer, mittlerer und kleinerer Unternehmen bzw. Organisationen begonnen und befinden sich heute in entsprechenden Führungspositionen.

Mit dem Beginn des „Bologna-Prozesses“ an der Ostfalia gab es nun die Chance, einen maßgeschneiderten, siebensemestrigen Studiengang mit zwei Praxis- und fünf Präsenzsemestern zu entwickeln, der noch besser auf ein Berufsleben als Funktionsträger im Personalmanagement von Unternehmen und anderen Organisationen vorbereiten sollte.

Der Verfasser dieses Beitrages war vor Beginn seiner Tätigkeit als Hochschullehrer nach einem wirtschaftswissenschaftlichen Studium mehr als zwei Jahrzehnte tätig in einem größeren, international tätigen Markenartikelunternehmen. Er konnte dort beim spannenden Auf- und Ausbau eines professionellen, neuzeitlichen Personalwesens mitwirken, bevor er in Nachfolge seiner Vorgesetzten die Leitung dieses Personalwesens selbst übertragen bekam. An spürbare Grenzen stieß er in seiner früheren Tätigkeit immer dann, wenn es um die bereichsinterne Kommunikation zwischen den verschiedenen Fachdisziplinen innerhalb des Personalwesens ging, denn: Die Fachsprachen von Betriebswirt*innen, Diplomkaufleuten und Informatiker*innen, die sich unter anderem mit dem Aufbau von neuzeitlichen Personalinformationssystemen und flexiblen Schichtmodellen befassen, unterschied sich nachhaltig von der Fachsprache der Psychologen mit dem Spezialgebiet Arbeits- und Organisationspsychologie, die im Bereich der Berufseignungsdiagnostik im Einsatz waren und Vorstellungsgespräche

Professuren vorgesehen und besetzt: Eine Professur mit dem Schwerpunkt Arbeits- und Sozialrecht und eine weitere, wirtschaftswissenschaftliche Professur für allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Personalmanagement.

Bereits diese Vertiefungsrichtung erfreute sich eines guten Zuspruchs der Wirtschaftsrecht-Studierenden. Allerdings beschränkte sich der Umfang der Veranstaltungen in dieser Vertiefungsrichtung auf maximal drei Semester. Eine komplette Abdeckung des inhaltlichen Tätigkeitsspektrums und des dafür notwendigen Wissens für zukünftige, professionelle Personalmanager*innen in Unternehmen und anderen Organisationen war im Rahmen dieser Vertiefungsrichtung weder fachlich noch vom Stunden-

» An der Ostfalia gab es nun die Chance, einen Studiengang zu entwickeln, der noch besser auf ein Berufsleben als Funktionsträger im Personalmanagement vorbereiten sollte. «

und Assessment Center durchführten. Deren Fachsprache wiederum war deutlich zu unterscheiden von der Fachsprache der Arbeitsrechtsjuristen, die die Geschäftsführung und die betrieblichen Vorgesetzten bei der Lösung individualrechtlicher und kollektivrechtlicher Problemstellungen zu unterstützen hatten. Deren Berichte in den Bereichsmeetings wiederum wurden zum Teil nicht verstanden von den bereits genannten Akteuren und den übrigen im erweiterten Personalwesen vorhandenen Fachdisziplinen, wie Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften. Solche Akteure kamen nämlich im Teilbereich der Aus- und Weiterbildung des Unternehmens zum Einsatz. Eine derartige Interdisziplinarität in der Zusammenarbeit der Akteur*innen des Personalwesens ist in allen größeren Unternehmen seit Jahrzehnten der Normalfall. Auch die Zahl der Quereinsteiger aus noch anderen als den genannten Fachdisziplinen ist groß wie zum Beispiel Ingenieurwissenschaften, Philosophie, Germanistik, Mathematik oder Physik.

Um den interdisziplinären Kommunikationsanforderungen gerecht zu werden, sah sich der Verfasser dieses Beitrages im Laufe seiner ersten Tätigkeitsjahre im Personalwesen veranlasst, seine betriebswirtschaftliche Qualifikation zu erweitern um Teile der genannten, erforderlichen Fachdisziplinen: Dies geschah unter anderem durch Besuch von arbeitsrechtlichen Vorlesungen einer juristischen Fakultät, durch diverse Weiterbildungsseminare mit entsprechenden Fachinhalten und durch eine erhebliche Anzahl von Erfahrungsaustauschtreffen mit Personalleitern anderer Unternehmen im Rahmen von Arbeitgeberverbänden und der damals alleinigen bundesweiten Fachorganisation „Deutsche Gesellschaft für Personalführung“ – kurz DGFP in Düsseldorf. Erfahrungen darüber, welche heterogenen Handlungsfelder in

einem neuzeitlichen Personalwesen abzudecken sind, brachte der Verfasser dieser Zeilen also im Jahre 2000 mit als Dozent an die Ostfalia, und gerne ergriff er die Chance, daraus im Zuge des o.g. „Bologna-Prozesses“ einen völlig neuartigen Studiengang konzipieren zu dürfen.

Die Umsetzung der Lernziele des neu zu schaffenden, anwendungsorientierten und interdisziplinären Studienganges konnte der Verfasser dieses Beitrages in den betriebswirtschaftlich geprägten Tätigkeitsfeldern aus eigener Kompetenz in Modulkatalogen und Veranstaltungsbeschreibungen skizzieren. Unterstützung und Expertise im Arbeitsrecht fand er bei seinem inzwischen berufenen und geschätzten Fachprofessoren-Kollegen, der selbst aus einem Wirtschaftsunternehmen kam und dort Erfahrungen in einem industriell geprägten Personalwesen gewonnen hatte. Hinsichtlich der personalpsychologischen Inhalte suchte der Verfasser den Rat mehrerer Expert*innen von anderen Hochschulen und von Führungskräften professioneller Unternehmensberatungen aus dem Bereich Berufseignungsdiagnostik und Personalpsychologie. Auch mehrere, dem Verfasser persönlich bekannter Personalchefs bekannter Unternehmen wurden um Feedback zu Ideenskizzen des entstehenden RPP-Konzepts gebeten und gaben durchweg zustimmende und anerkennende Kommentare.

Mehrere Versionen von Ideenskizzen zum Design des neuen Studienganges entstanden, wurden verworfen, modifiziert und erneut eingebracht in die Diskussion innerhalb der BELS. Da die Mehrzahl die dort vertretenen Professor*innen damals wie heute eine volljuristische Qualifikation vorzuweisen hatten, traten die zuvor aus der früheren Tätigkeit des Verfassers bereits berichteten Sprach- und Verständigungsprobleme zwischen den

betrieblichen Fachdisziplinen nun in der Professor*innenrunde der BELS auf. Mit Mehrheit wurde schließlich gegen die Empfehlungen des Verfassers dieses Beitrages beschlossen, dass der neue Bachelorstudiengang einen juristischen Schwerpunkt von mehr als 50 % der Inhalte zu haben und zum alleinig möglichen Abschluss „Bachelor of Laws“ zu führen hatte. Dies wiederum führte zu einer Verschiebung der Credit-Point-Anteile (CP) in den Inhalten des bis dahin vorläufig konzipierten Bachelorstudienganges: Weniger CP im Bereich Personalmanagement/Wirtschaftswissenschaften und weniger für die Personalpsychologie, dafür mehr juristische Inhalte und CP auch über das unzweifelhaft intensiv zu lehrende Fachgebiet Arbeitsrecht hinaus.

Im Flyer des Studienganges RPP waren die Inhaltsanteile schließlich angegeben mit: Rechtswissenschaften ca. 51 %, Wirtschaftswissenschaften, insbesondere Personalmanagement ca. 27 %, Wirtschaftspsychologie, insbesondere Personalpsychologie ca. 14 % und Schlüsselqualifikationen ca. 8 %. An diesem Status quo der Inhaltsgewichtung hat sich im Bereich der Bachelorqualifizierung an der BELS bis heute nichts geändert.

Die Bezeichnung des Studienganges „Recht, Personalmanagement und -psychologie“ stand bereits sehr früh im Entstehungsprozess fest und fand Unterstützung bis in das Präsidium der Hochschule hinein. Mit den drei Begriffen in der Bezeichnung sollte Studieninteressierten auf einen Blick deutlich gemacht werden, wie breit das Spektrum der Inhalte des Studienganges sein würde.

Nach erfolgreicher Akkreditierung des neuen Studienganges startete dieser zeitgleich mit den anderen beiden Bachelorstudiengängen der BELS im Jahre 2008. Die Resonanz bei Stu-

dieninteressierten für das Fach RPP war von Anfang an erfreulich gut. Die Bewerberzahlen für die Einschreibung im neuen Studiengang überschritten die vorhandenen Kapazitäten trotz des anfänglich noch geringen Bekanntheitsgrades nicht selten um das Zehnfache. So ergab sich eine notwendige Vorauswahl der Bewerber*innen durch das Immatrikulationsamt, die unter anderem auf Basis der Güte der schulischen Abschlusszeugnisse erfolgte. Auffällig hoch war damals und ist bis heute der Frauenanteil bei den Einschreibungszahlen. Das war und ist wenig überraschend: Auch in der universitären Landschaft ist der Frauenanteil bei Studiengängen mit Schwerpunkt Personal/Human Resources Management überproportional hoch. Bei reinen Psychologiestudiengängen sind männliche Studierende sogar eine nahezu zu vernachlässigende Minderheit.

Zeitgleich zum Anlaufen des Studienganges und in der Folgezeit wurden Berufungskommissionen tätig zur Besetzung neuer Professuren für Personalpsychologie und für Arbeitsrecht, um die inhaltliche Abdeckung der Lernziele des Studienganges RPP qualitativ und quantitativ sicherzustellen. Das Institut für Personalmanagement und Recht innerhalb der BELS entstand und wurde einige Jahre später passend zur Studiengangsbezeichnung umbenannt in „Institut für Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“.

Die Fachwelt wurde schnell auf den innovativen, interdisziplinären Studiengang aufmerksam. Die weiter oben bereits erwähnte Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP) beauftragte 2008 einen Wissenschaftsjournalisten mit einer Recherche für eine Monatsausgabe der Fachzeitschrift PERSONALWIRTSCHAFT, die den Schwerpunkt hatte „Arbeitsfeld Human Resources – Wege in den Be-

ruf“. (Spies, R.: Hochschulausbildung für Personalexperten, in: Personalwirtschaft 8/2008, S.19) Unter der Kapitel-Überschrift „Die neuen Generalisten“ berichtete der Wissenschaftsjournalist über den Studiengang RPP in Wolfenbüttel und hob dessen inhaltliche Breite und Tiefe im Hinblick auf die Anforderungen des Personalmanagements hervor.

» Die Fachwelt wurde schnell auf den innovativen, interdisziplinären Studiengang aufmerksam. «

Bei der Gestaltung eines Studienganges ist mit der formellen Akkreditierung eine Art von „Redaktionsschluss“ für die Formulierung von Inhalten und Curricula zu beachten. Innovative Ideen zur Weiterentwicklung, die erst danach entstehen, können formell erst mit der nächsten, turnusgemäßen Reakkreditierung Eingang finden. Nach mehreren Besuchen in der Rolle eines Gasthörers bei der Privathochschule GISMA in Hannover, die in Kooperation mit US-amerikanischen Universitäten Master-Kurse durchführt, wurde der Verfasser dieser Zeilen im Jahr 2008 aufmerksam auf die bis dahin innerhalb des Studieninhalts von RPP noch nicht praktizierte Case-Study Methode. An US-Hochschulen findet diese Methode breiten Einsatz sowohl in Bachelorstudiengängen, als auch insbesondere in Masterstudiengängen. So entstand die Idee, im Rahmen des 3. RPP-Semesters, das sich schwerpunktmäßig unter der Überschrift „Personalentwicklung“ mit Fragen der Aus- und Weiterbildung befasst,

Fallstudien als Teilleistung der Modulprüfung zu etablieren. Analog geschah dies für das 4. Semester für Inhalte zu „Compensation & Benefits“ – also der Ausgestaltung von Anreizsystemen.

Das Design der Fallstudien ist in beiden Semestern ähnlich: Die Studierenden finden sich ca. 2 Wochen nach Semesterbeginn zusammen zu Teams, die jeweils in der Rolle einer studentischen Unternehmensberatung anonymisierte Problemdarstellungen aus unterschiedlichen, echten Unternehmen vorgelegt bekommen. Der Auftrag an die „Berater*in“ besteht darin, ein Lösungsmodell für die jeweilige Problemstellung zu erarbeiten. Für die inhaltliche Vorbereitung bekommen die Teams mehrere Wochen Zeit. Abschließend erfolgte dann in einer fiktiven „Führungskräfte-Klausurtagung“ vor der Geschäftsführung und weiteren Führungskräften jeweils die finale Präsentation mit kritischer Befragung der Teammitglieder durch die „Geschäftsführung“, also den Prüfer*innen. Die Qualität der vorgeschlagenen Problemlösung und die Qualität der Fragenbeantwortung sind dabei die wesentlichen Bewertungskriterien. Für die meisten Studierenden stellten und stellen diese häufig extern in Hotels oder Tagungszentren außerhalb der gewohnten Hochschulräume durchgeführten Klausurtagungen eine ungewohnte Herausforderung dar. Nicht wenige Absolvent*innen berichteten allerdings nach Studienabschluss darüber, dass gerade diese Fallstudien-Klausurtagungen für ihren Berufseinstieg die denkbar beste Vorbereitung gewesen seien.

Mit der planmäßigen Reakkreditierung im Jahr 2014 fanden die zunächst ohne formelle Verankerung im Curriculum begonnenen Fallstudien-Bearbeitungen einen festen Platz als „Transfer-Veranstaltungen“. Um die weiter oben bereits problematisierte interne Relation der RPP-Inhalte mit

mehr als 50 % Rechts-Inhalten nicht zu gefährden, mussten dafür bedauerlicherweise CP und Veranstaltungszeit der zugrundeliegenden Vorlesungen der beiden Personalmanagement-Fächer des 3. und 4. Semesters gekürzt werden.

Der erfolgreiche Bachelor-Studiengang RPP führt seit 2008 bis heute zu einer in den Lernzielen festgeschriebenen Berufsbefähigung für eine einschlägige Tätigkeit im Personalwesen. Mit Einführung der Masterstudiengänge im Rahmen des „Bologna-Prozesses“ tauchte allerdings bei vielen Studierenden das Bedürfnis auf, auch einen Master-Abschluss an der Ostfalia im thematischen Kontext von Arbeitsrecht, Personalmanagement und Personalpsychologie erwerben zu können. Dieser Wunsch konnte in den ersten Jahren der Existenz von RPP nicht erfüllt werden, denn der ebenfalls ab 2008 eingeführte, alleinige Master-Studiengang der BELS namens „International Law and Business“ (ILB) enthielt bis auf eine einzige Veranstaltung zum Thema „Change Management“ keinen entsprechenden Inhalt. Interessenten für einen Masterabschluss im Bereich Human Resources Management wechselten daher in den Anfangsjahren die Hochschule, um in wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten benachbarter Universitäten Abschlüsse als Master of Arts zu erwerben – meist an den Universitäten in Lüneburg, Hamburg, Braunschweig, Osnabrück oder Halle. Mit der Reakkreditierung des Jahres 2014 änderte sich dies aber, denn der o.g. ILB-Masterstudiengang erhielt ein ganz neues Design: Nach einem gemeinsamen, ersten Master-Semester aller Teilnehmer*innen dieses Studienganges wurde erstmals die Wahl eines Spezialisierungssemesters für Recht, Personalmanagement und -psychologie möglich gemacht. Dieses Spezialisierungssemester enthielt vier Module mit insgesamt acht Veranstal-



tungen. Eine Masterarbeit im dritten Semester des Studienganges bildete den Abschluss dieses Studienganges. Der Abschluss lautete wegen des erhöhten Anteils von nicht-juristischen Inhalten „Master of Arts“.

EIN STUDIENGANG AUF DEM WEG IN DIE ZUKUNFT

**VON PROF. DR. RER. OEC.
MONIKA ALDINGER**

Die Strahlkraft des Studienganges „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“ (RPP) beschränkt sich nicht nur auf Studienanfänger*innen, sondern führte auch die Verfasserin dieses Beitrags 2015 an die Ostfalia, wo sie zunächst als Verwaltungsprofessorin, ab 2017 als Professorin mit der Denomination „Personalmanagement“ die Arbeit des inzwischen emeritierten Kollegen Professor Hebler weiterführen durfte. Die Herausforderung, die darin lag, wurde besonders deutlich anlässlich der Reakkreditierung 2020/21. In Abwandlung der bekannten Maxime „Never change a winning team“ wurde die Autorin zu äußerster Vorsicht angehalten. Tatsächlich

bedurfte das Bachelorstudium unseres RPP-Studienganges nur weniger Änderungen und wurde entsprechend behutsam aktualisiert. Einige Veranstaltungen wurden neuen Modulen zugeordnet und teilweise im Studienverlauf verschoben, da sich zeigte, dass sich gewisse Modulzusammensetzungen homogener gestalten lassen als bisher. Teilweise wurden die Bezeichnungen geändert und/oder Inhalte angepasst, um den neuen Entwicklungen in den Fachgebieten Rechnung zu tragen und den Studierenden die Interdependenzen zwischen den Fachgebieten besser aufzuzeigen. Deutlich wird das zum Beispiel beim Modul „Grundlagen des Personalmanagements und HR Analytics“, bei dem die Studierenden gleich von Beginn an lernen, dass modernes Personalmanagement einer geeigneten Datenunterstützung bedarf, um seine Ergebnisse laufend messen und auf dieser Basis seine Prozesse zielgerichtet stetig weiterentwickeln zu können.

Die von Anfang an zur „DNA“ des Studienganges gehörende Interdisziplinarität wurde verstärkt, indem die Module „Personalgewinnung, -auswahl und -bindung“ sowie „Personalentwick-



lung“ nun jeweils ein Teilmodul aus dem Bereich „Personalpsychologie“ und eines aus dem Bereich „Personalmanagement“ enthalten. In beiden Modulen bleiben die bewährten und für die spätere Praxis so hilfreichen Transferveranstaltungen erhalten. So spielen die Studierenden weiterhin die wesentlichen Elemente eines eignungsdiagnostischen Auswahlverfahrens selbst durch und sie entwerfen Konzepte für bestimmte, praxisnahe Herausforderungen aus dem Gebiet der Personalentwicklung für fiktive Unternehmen, die sie vor dem „Vorstand“ des auftraggebenden Unternehmens erläutern und verteidigen müssen. Hinzugefügt wurden als Vertiefungen im Bereich der Psychologie die „Grundlagen interpersoneller Zusammenarbeit“, um auf die Herausforderungen der Teamarbeit besser vorzubereiten sowie die „Methoden der Datenauswertung und Erkenntnisgewinnung“, um den Studierenden einen kompetenten Umgang mit den Ergebnissen von Studien aus diversen empirischen Untersuchungen zu ermöglichen. Die Veranstaltung „Zivilprozessordnung und Arbeitsgerichtsgesetz“ wurde durch die Veranstaltung „Arbeitsrecht in der praktischen Anwendung“ ersetzt, die zukünftig gemeinsam mit der Veran-

staltung „Das Arbeitsverhältnis in der Unternehmenskrise“ zu dem Modul „Arbeitsrecht in der Praxis und in der Unternehmenskrise“ zusammengefasst wird.

» Praxisbeispiele und Fallstudienbearbeitungen bilden u.a. das besondere Merkmal des neuen Masterstudiengangs. «

Und es stand neben der erneuten Reakkreditierung des Bachelorstudienganges eine noch spannendere Aufgabe an: Es hatte sich gezeigt, dass die zuvor in nur auf ein Semester beschränkte Vertiefung des Human Resources Anteils im Master-Studiengang „International Law and Business“ (ILB) den Studierenden nicht reichte; immer noch wechselten viele Interessent*innen nach Abschluss des

Bachelorstudienganges an andere Hochschulen. Daher sollte ein „eigener“ Master ins Leben gerufen werden mit dem inzwischen etablierten Titel „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“.

Dieser neue Masterstudiengang ist in guter Tradition anwendungsorientiert ausgelegt und hat zum Ziel, die Studierenden mit vertieften Kompetenzen auszustatten, um sie auf die Übernahme gehobener Positionen im Fach- und Führungsbereich im Personalmanagement möglichst gut vorzubereiten.

Die bewährte Interdisziplinarität wird beibehalten: Die vertiefte Behandlung relevanter arbeitsrechtlicher, wirtschaftswissenschaftlicher und psychologischer Fragestellungen aus der Anwenderperspektive „Unternehmen“ in Form von Praxisbeispielen und Fallstudienbearbeitungen bildet das besondere Merkmal dieses Studiengangs und führt das seit 2008 erfolgreich im Bachelorstudiengang „Recht, Personalmanagement und Personalpsychologie“ etablierte Konzept konsequent auf Masterebene weiter. Die Kompetenzen, die in diesem Masterstudiengang vertieft werden, befähigen die Absolvent*innen, bestehende Personalsysteme auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse weiterzuentwickeln sowie bei Bedarf neue Systeme aufzubauen und damit neuen Herausforderungen (z. B. durch Veränderungen von Technik und Umwelt) jederzeit proaktiv qualifiziert zu begegnen. Evidenzbasiertes Personalmanagement als übergreifendes Konzept!

Ein besonderes Merkmal des neuen Masterstudiengangs bildet das zweisemestrige Studierendenprojekt. Dieses Studierendenprojekt wird in den Vertiefungsrichtungen „Recht“, „Beratung“ und „Forschung“ angeboten und orientiert sich an der im Bachelor-

studium erprobten und bewährten Fallstudienarbeit, also ganz nah an der Realität. Im Schwerpunkt „Recht“ stellt sich das, wie bei einem alltäglichen Vorgang im Unternehmen, wie folgt dar: Der Personalleitung wird die Personalakte eines/einer Mitarbeiter*in vorgelegt, da sich ein arbeitsrechtlicher Konflikt anbahnt. Zunächst versucht die Personalleitung die Angelegenheit sachgerecht zu entschärfen und beizulegen. Dennoch eskaliert der Streit und landet vor Gericht, wo er schließlich durch Vergleich oder Urteil beendet wird. In unserem Schwerpunkt „Recht“ wird dieser Vorgang simuliert. Die Teilnehmenden übernehmen eine oder mehrere Rollen der am Konflikt Beteiligten. Dazu gehört die Rolle der Personalleitung des (imaginären) Unternehmens und die des Gegenparts, also der Mitarbeiter*innen. Die Studierenden entwerfen Schreiben, Verträge, gerichtliche Schriftsätze und Strategien zur Konfliktlösung und Vertretung der Interessen des Unternehmens und/oder der Mitarbeiter*innen, berichten in der Gruppe regelmäßig über den aktuellen Stand und tauschen sich dazu aus. Im Schwerpunkt „Beratung“ bearbeiten die Studierenden in einer über beide Semester gleichbleibenden Gruppe als „Studentische Unternehmensberatung“ konkrete Projekte aus dem Personalbereich, an deren Lösung ausgewählte Unternehmen bzw. Organisationen aus der Region explizit interessiert sind. Die Projektbearbeitung umfasst Auftragsklärung, Stakeholderanalyse, das Erarbeiten von Analyse- und Lösungskonzepten, die Ableitung von Handlungsempfehlungen sowie die Erarbeitung von Arbeitshilfen für die Praxis. Zu vorher definierten „Checkpunkten“ finden selbstorganisierte Kontakte mit den jeweiligen Auftraggebern statt, um in enger Abstimmung sicherzustellen, dass die Arbeitsgruppe bei den „richtigen“ Problemen ansetzt. Natürlich werden auch Zwischenergebnisse so-

wie das Endergebnis präsentiert, diskutiert und verteidigt. Dieses Angebot traf auf lebhaftes Interesse unserer externen Kooperationspartner*innen: Neben Groß- und Kleinunternehmen aus der Industrie waren auch Unternehmen aus dem sozialen Bereich, dem Dienstleistungsbereich sowie Organisationen aus der Öffentlichen Verwaltung an einer Zusammenarbeit interessiert. In Summe hatten wir im Herbst 2020 mehr Interessenten als Arbeitsgruppen!

» Der neue Masterstudiengang sollte sich mit seinen personalwirtschaftlichen Bezügen und aufgrund seiner Multidisziplinarität und Anwendungsorientierung gut behaupten können. «

Im Schwerpunkt „Forschung“ wird ein Projektthema gemeinsam mit den Studierenden festgelegt und bearbeitet. Der gesamte Prozess eines Forschungsprojektes: Planung, Durchführung, Auswertung sowie Ableitung von Handlungsempfehlungen bzw. der Übergang in die quantitative Forschung wird in der Theorie vorgestellt, besprochen und anschließend von den Studierenden in einem eigenen Forschungsprojekt durchgeführt. Im ersten Semester liegt der Schwerpunkt auf einem qualitativen,

im zweiten Semester auf einem quantitativen Projekt. Dieser Schwerpunkt stattet die Studierenden nicht nur mit den Fähigkeiten aus, Studien in Fachzeitschriften besser zu verstehen und Ergebnisse aus empirischen Untersuchungen sowohl hinsichtlich ihrer Qualität als auch ihrer Befundlage angemessen einordnen zu können, sondern befähigt die Studierenden auch zu einer selbständigen Durchführung einer empirischen Untersuchung. Im Berufsleben sind derartige Kompetenzen in vielen Tätigkeitsbereichen von Interesse und ermöglichen den Absolvent*innen ein sauberes, evidenzbasiertes Vorgehen in ihrer späteren Personalarbeit.

Alle in unserem Institut sind sehr stolz auf unseren neuen Master und sind überzeugt, dass er sich unter den rd. 120 Masterstudiengängen mit personalwirtschaftlichen Bezügen in Deutschland aufgrund seiner Multidisziplinarität und Anwendungsorientierung wird gut behaupten können. Die Bewerberzahl beim Start im Herbst 2020, die unsere Kapazitäten mehrfach überstieg, scheint dies zu bestätigen.