

Sparringspartner fürs Business

TRENDS. Wissenschaftlich fundiert, trotzdem praxisnah: Ein Master in HR bietet Personalern eine akademische Weiterbildung. Welche Schwerpunkte es am Markt gibt.

Von **Bärbel Schwertfeger**

Das Studium hat mich schnell dazu gebracht, das Spektrum der Personalarbeit aus einem völlig neuen Blickwinkel zu betrachten und mich mehr mit ihrem Wertbeitrag im Unternehmen auseinanderzusetzen“, erzählt Daniel Pangritz, Personalmitarbeiter beim Innovations-Hub „Innogy“, einer Tochter des Energiekonzerns RWE. Das habe dazu geführt, dass er sich bereits während des Studiums innerhalb des Unternehmens verändern wollte. Heute könne er sein Wissen als „Talent and People Partner“ noch wertvoller einsetzen und die praxisnahen Projektarbeiten aus dem Studium nutzen, um Prozesse und Vorgehensweisen zu analysieren und optimieren. „Vor allem der ausgewogene Mix von Themen rund um Wirtschaftspsychologie, Management und Strategie stellen sicher, dass man auf aktuelle Themen und Herausforderungen im Berufsalltag vorbereitet wird und sich vom Personaler zum Sparringspartner für das Business entwickelt.“ Pangritz hat den Studiengang zum Master in Human Resource Management absolviert, der seit 2009 an der Akademie der Ruhr-Universität Bochum angeboten wird.

Personaler, die sich akademisch weiterbilden können und wollen, finden eine Palette von Master-Studiengängen mit Fokus auf HR. Dabei variieren nicht nur die inhaltlichen Schwerpunkte, sondern auch die Abschlüsse. Das reicht vom Master of Arts (M. A.) über den Master of Science (M. Sc.) bis zum Master of Business Administration (MBA). Insgesamt

scheint die Nachfrage bisher jedoch eher gering zu sein: Die Klassen haben oft weniger als 20 Teilnehmer und so manches Angebot verschwindet auch wieder vom Markt, wie kürzlich der Executive Master in Human Resource Management

Berufserfahrung im Klassenzimmer und das macht das Lernen voneinander so wertvoll“, schwärmt Kutzner.

Dass der Studiengang mit einem MBA abschließt, der eigentlich für ein General-Management-Studium steht, sei



„Gerade der psychologische Hintergrund des Studiums ist für die Teilnehmer sehr hilfreich.“

Christine Heinemann, Akademie der Ruhr-Universität Bochum

an der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) in München. Der von Personalverbänden unterstützte Studiengang wollte die „Top-Weiterbildung für exzellente HR-Professionals“ sein – doch die Nachfrage war zu gering (siehe Kasten „Aus für Executive Master an der LMU“).

Arbeitgeber muss Freiraum schaffen

Ein berufsbegleitendes Masterstudium sei immer ein zusätzlicher Aufwand und eine große Belastung, sagt Silvia Kutzner, Programm-Managerin beim „MBA Human Resources Management“ an der Management Akademie Heidelberg. „Da braucht man auch einen Arbeitgeber, der zustimmt und ein bisschen Freiraum gibt.“ Dort startete 2016 bereits die neunte Klasse des Studiengangs mit 17 Teilnehmern, deren berufliches Spektrum vom HR-Manager bei Luft-hansa oder SAP bis zum selbstständigen Trainer reicht. „Wir haben eine enorme

durchaus gerechtfertigt: Das Studium bestehe aus den drei Säulen „Business Administration“, „Führungskompetenzen und Kommunikation“ und „HR“, wobei Letzteres natürlich wiederum ein Teil von Business Administration ist. Den Gesamtanteil von General-Management-Inhalten schätzt Kutzner daher auf 70 Prozent. „Für uns ist es ganz wichtig, dass es nicht nur um HR-Themen geht, sondern dass die Teilnehmer über den Tellerrand schauen und damit auch als Business Partner auf der strategischen Ebene mitreden können“, so Kutzner.

Die Unterstützung der Arbeitgeber sei von Jahr zu Jahr schwankend. Insgesamt werden 60 Prozent in irgendeiner Form finanziell unterstützt bei den Studiengebühren von insgesamt 21.500 Euro. Das 21-monatige Studium findet in elf Präsenzphasen von Donnerstag bis Samstag sowie in vier Blockwochen statt. „Die meisten Themen der Master-Thesis kom-

men aus den Unternehmen“, sagt Kutzner. Allerdings sollte es schon ein forschungsbasiertes Thema sein.

Als gemeinsame Einrichtung mit der Fachhochschule Ludwigshafen profitiert die Management Akademie Heidelberg davon, dass es in Rheinland-Pfalz – wo die Ludwigshafener beheimatet sind – möglich ist, ein MBA-Studium auch ohne Erststudium zu starten. „Wir haben auch viele Personalleiter, die kein Erststudium haben und die Chance nutzen“, erklärt Kutzner. Etwa 40 Prozent der Teilnehmer haben keinen Bachelor. Zugelassen wird, wer Abitur und fünf Jahre HR-Erfahrung hat und eine Prüfung besteht.

Wirtschaftspsychologie mit HR-Fokus

An der Akademie der Ruhr-Universität Bochum, wo ein Master of Arts vergeben wird, ist dagegen ein Bachelor-Abschluss Pflicht. Inhaltlich ist das Studium vor allem auf den psychologischen Bereich fokussiert. Schließlich wurde das Programm von der renommierten psychologischen Fakultät der Universität mit dem Diagnostik-Experten Professor Heinrich Wottawa konzipiert. Das Studium besteht aus drei Säulen: Betriebswirtschaft (drei Module), Arbeitsrecht (ein



„Die Teilnehmer sollen Projekte im Unternehmen mit theoretischen Modellen überprüfen.“

Ralf Keim, FOM Hochschule

Modul) und Wirtschaftspsychologie (14 Module). „Wer sich vor allem für Wirtschaftspsychologie mit Fokus auf die HR-Arbeit interessiert, ist bei uns gut aufgehoben“, erklärt Studienleiterin Christine Heinemann. Die Rückmeldung der Teilnehmer zeige, dass der psychologische Hintergrund für sie oft besonders hilfreich sei.

Aktuell gibt es 15 Teilnehmer. Ein Drittel kommt aus Konzernen, zwei Drittel arbeiten in kleineren und mittelständischen Unternehmen. Die meisten haben das zweijährige Studium aus Eigeninitiative begonnen. Der überwiegende Teil zahlt die Studiengebühren in Höhe von 15.900 Euro selbst, obwohl auch das Unternehmen oft direkt vom Studium ihres Mitarbeiters profitiert. Nur ein Drittel wird (teilweise) vom Arbeitgeber unterstützt. „Wir hören oft, dass die Studierenden Inhalte des

Studiums direkt im Anschluss an ihre Präsenzmodule in ihre tägliche Praxis tragen“, sagt Studienleiterin Heinemann. Zudem sei das Studium sehr praktisch ausgerichtet und die Teilnehmer untersuchen teils auch Prozesse im eigenen Unternehmen. Auch die Masterarbeiten würden mit akuten Fragestellungen aus den Unternehmen gekoppelt. Das zahlt sich offenbar aus: So werden die Teilnehmer laut einer aktuellen Umfrage oftmals noch während des Studiums befördert.

Theorie mit Praxis verknüpfen

Nach achtjähriger Erfahrung beobachtete er, dass etliche Teilnehmer mit dem Masterabschluss mehr verdienen und eine höhere Führungsspanne haben, sagt auch Professor Ralf Keim, Leiter des Studiengangs zum Master of Science in Human Resource Management an der FOM Hochschule. Dort sind derzeit insgesamt 800 Teilnehmer (verteilt

*Master-Studiengänge in Technik,
Wirtschaft und Sozialwesen.*

 **DHBW CAS**
Duale Hochschule
Baden-Württemberg
Center for Advanced Studies

*Für professionelles
Personalmanagement und eine
starke Arbeitgebermarke.*

DER DUALE MASTER



Fordern Sie unsere Broschüre an: www.cas.dhbw.de/duale-partner



FACHKRÄFTE

finden

HIGH POTENTIALS

entwickeln

MITARBEITER

binden

www.cas.dhbw.de

STUDIENGÄNGE

Aus für Executive Master an der LMU

Der Executive Master in Human Resource Management – kurz HRM-Master – an der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) München wird eingestellt. Laut Studiengangsleiter liegt dies an einer geringen Teilnehmerzahl und einer schwierigen HR-Szene.

Die Gründe für die Einstellung lägen sowohl in der zu geringen Nachfrage als auch in seinen persönlichen Präferenzen, erklärt Studiengangsleiter Professor Ingo Weller. Der Studiengang startete erstmals 2011 in Kooperation mit der HR Alliance und dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft. Maßgeblich initiiert wurde der Master von Thomas Sattelberger und der HR Alliance, es unterrichteten knapp 20 renommierte Professoren. Seit 2011 gab es fünf Durchgänge mit 15 bis 16 Teilnehmern. Bereits 2016 wurde das Programm ausgesetzt. Mehr dazu lesen Sie unter: www.haufe.de/personal

auf vier Semester und 18 Standorte) eingeschrieben. 70 Prozent haben ein wirtschaftswissenschaftliches Erststudium. Inhalte des Studiengangs sind unter anderem strategisches Personalmanagement, Führungs- und Motivationstheorien, entscheidungsorientiertes Management, Personalmarketing sowie Organisationsentwicklung und Arbeitsrecht. Die Präsenzphasen finden an zwei bis drei Abenden in der Woche statt oder zwei- bis dreimal im Monat am Abend und in derselben Woche am Freitagabend und den ganzen Samstag. Die meisten Teilnehmer seien bereits in HR tätig, so Keim. Ein Einstieg sei aber auch direkt nach dem Bachelor möglich. Viele Teilnehmer würden vom Arbeitgeber für die Präsenzphasen freigestellt. Doch der Anteil der komplett finanzierten und freigestellten Studenten sei gering.

Für den eher forschungsorientierten Abschluss Master of Science habe man sich aus strategischen Gründen entschieden, so der Professor. So sollen die fachspezifischen Studiengänge im Vergleich zu dem generalistischen MBA an der FOM stark in der Forschung sein. So gebe es auch beim HR-Master zwei Institute, die Master-gerechte Forschung betreiben.

Ab Sommer wird der Studiengang von vier auf fünf Semester erweitert. Dabei gibt es zwei neue Fachmodule zu den

Themen „strategisches Personalmanagement“ und „Personalentwicklung“. Im zweiten bis vierten Semester gibt es je ein Transfer-Assessment, in dem die Teilnehmer strukturiert den Transfer von der Theorie in die Praxis und umgekehrt reflektieren und dazu einen Bericht verfassen. Ziel sei es, neue Projekte im Unternehmen mit theoretischem Input zu verknüpfen und vorhandene Praxisanwendungen mit theoretischen Modellen zu überprüfen, so der Studiengangsleiter.

Immer aufs System schauen

Einen neuen Ansatz verfolgt die Hochschule Heilbronn, wo es seit März 2016 den Masterstudiengang „Systemisches Personalmanagement“ gibt. „HR-Manager brauchen ein klares Verständnis, wie Organisationen ticken und müssen dynamische Entwicklungen mit dem Umfeld verstehen“, sagt Professor Andreas Gary, der für den Studiengang verantwortlich ist. Da könne der systemische Ansatz helfen. „Wir wollen HR-Managern mehr Unterstützung bei ihren Herausforderungen bieten“, sagt der Professor. Das Studium vermittele auch betriebswirtschaftliches Grundlagenwissen. Dabei werde jedoch immer auf das System geschaut.

Das Studium dauert vier Semester. Die Studiengebühren liegen bei 16.000 Euro. Der Unterricht findet dreieinhalb

Tage im Monat von Mittwochnachmittag bis Samstagabend statt. Die Teilnehmer müssen Aufgaben zur Vorbereitung auf die Präsenzphasen absolvieren und je nach Thema Literatur lesen, Fragen beantworten oder eine Präsentation vorbereiten. Unterrichtet wird der Studiengang überwiegend von Professoren mit enger Beziehung zur Wirtschaft.

Eine Besonderheit ist das Heilbronner Modell, bei dem die Teilnehmer pro Semester ein „On-the-Job-Projekt“, also ein konkretes Projekt aus ihrem Unternehmen, bearbeiten und dabei wissenschaftlich unterstützt werden. Dabei könnten die Teilnehmer entweder jedes Mal ein anderes Thema behandeln oder ein Thema von der Konzeption über die Implementierung und Überprüfung der Nachhaltigkeit weiterverfolgen.

Inhaltlich gibt es keinen Schwerpunkt im Curriculum. Den kann sich jeder selbst mit seinen Praxisprojekten setzen. Im Lehrplan stehen unter anderem interdisziplinäre wissenschaftliche Grundlagen wie Betriebswirtschaft, Wirtschaftspsychologie und Arbeitsrecht, aber auch Rahmenbedingungen des Personalmanagements, Personalbeschaffung und Motivations- und Anreizsysteme.

Die erste Klasse startete im März 2016 mit neun Teilnehmern, angestrebt sind bis zu 15 Teilnehmer. Sie kommen aus dem klassischen Personalbereich, aber auch aus der Personalvermittlung. Die Altersgruppe reicht von Ende 20 bis Anfang 50. Fast alle würden in irgendeiner Form von ihrem Arbeitgeber finanziell unterstützt, sagt Studiengangsleiter Gary. Zu den Zulassungsvoraussetzungen gehören ein erster Studienabschluss und ein Jahr Berufserfahrung. Gary beobachtet eine starke Lernmotivation der Teilnehmer. Allerdings stehe der Studiengang noch ganz am Anfang und müsse noch bekannter werden. ■

BÄRBEL SCHWERTFEGER ist Journalistin in München und betreibt das MBA-Portal www.mba-journal.de.

DIE HR-SOFTWARE FÜR ALLERHÖCHSTE ANSPRÜCHE



HAUFE PERSONAL OFFICE GOLD

Mit der Online-Lösung Haufe Personal Office Gold sorgen Sie für optimale Arbeitsverhältnisse in Ihrer Personalabteilung. Ob Zeugnisgenerator, Abmahnungspaket oder Mutterschutz-Rechner – mit praktischen Arbeitshilfen sparen Sie wertvolle Zeit.

**JETZT 4 WOCHEN
KOSTENLOS
TESTEN**

Weitere Informationen unter:
www.haufe.de/gold-office