

# Human Resource Management

Berufsbegleitender Master-Studiengang  
für Fach- und Führungskräfte im Personalbereich  
von Wirtschaftsunternehmen und Verwaltungen



## Kompetenzen im Human Resource Management sind gefragter denn je

In unserer zunehmend wissensorientierten Wirtschaft und Gesellschaft sind Mitarbeiter die wichtigste Ressource und der zentrale Wertschöpfungsfaktor. Dem Human Resource Management kommt daher ein hoher Stellenwert zu. Als Experte für den Menschen beraten HR-Manager die Unternehmensführung in den unterschiedlichsten Fragestellungen.

Die Aufgaben für Personalmanager werden immer anspruchsvoller: Themen wie internationales Personalmanagement, Personalmarketing und -rekrutierung, Talent Management, alternde Belegschaften und effiziente Gestaltung der Personalarbeit sind die großen Herausforderungen der nächsten Zeit, denen Personaler mit wirkungsvollen Konzepten begegnen müssen. Die neuen strategischen Schlüsselrollen für Personalmanager sind „Business Partner“ und „Change Agent“ und ergänzen die Rollen „administrativer Experte“ und „Helfer der Mitarbeiter“.

Um diese Rollen kompetent ausfüllen zu können, benötigen Personaler psychologisch fundiertes Wissen über den Menschen, über Strategien und Prozesse im Unternehmen,

über Möglichkeiten der Organisations- und Personalentwicklung und ein Repertoire an persönlichen Kompetenzen, um die Lösungsideen und Konzepte im Unternehmen auch umsetzen zu können.

Mit dem weiterbildenden Master-Studiengang Human Resource Management gewinnen Sie alle notwendigen Kompetenzen, um die komplexen Anforderungen des modernen Personalmanagements im nationalen und internationalen Kontext erfolgreich zu bewältigen und somit die Realisierung der strategischen Organisationsziele optimal zu unterstützen.

Der akademische Aufbaustudiengang ist berufsbegleitend organisiert und schließt mit dem „Master of Arts Human Resource Management“ ab – eine hervorragende Qualifikation für strategische Aufgaben und eine Führungslaufbahn im HR-Bereich.

## Ein innovatives Studienkonzept für Personalmanager

Das Studienangebot richtet sich an Personen, die sich für ein modernes Personalmanagement engagieren und bereits in einer leitenden Position Verantwortung tragen oder diese anstreben. Alle Themengebiete moderner und zukunftsgerichteter Personalarbeit werden für Sie systematisch und praxisnah aufbereitet. Der Schwerpunkt liegt auf der Vermittlung wirtschaftspsychologischer Fachkenntnisse – die Grundlage, um Personalarbeit innovativ zu gestalten.

Der berufsbegleitende Master-Studiengang Human Resource Management ist für Sie interessant, wenn Sie...

- sich nicht mit betriebswirtschaftlichen Kennzahlen zufrieden geben, sondern die Menschen in der Organisation verstehen und ihre Arbeit gestalten wollen,
- Ihre Kompetenzen für das Personalmanagement auf hohem wissenschaftlichen Niveau und mit engem Bezug zur beruflichen Praxis erweitern wollen,
- wirkungsvolle Konzepte und Problemlösungen entwickeln wollen,

- moderne Methoden und Instrumente für sich und ihre internen Kunden effizient und effektiv nutzen wollen,
- persönliche Skills in den Bereichen Kommunikation, Beratung und Führung trainieren wollen,
- Veränderungsprozesse professioneller begleiten wollen,
- sich optimal für anspruchsvolle Managementaufgaben im HR-Bereich qualifizieren wollen.

Die Voraussetzungen für eine Teilnahme am Master-Studiengang Human Resource Management sind:

- erster akademischer Abschluss (mindestens sechssemestriges Hochschulstudium) und
- mindestens 2 Jahre Berufspraxis im Bereich Personal, Aus- und Weiterbildung oder Beratung.

Beschäftigten im Öffentlichen Dienst wird durch den Master-Abschluss der Zugang zum Höheren Dienst eröffnet.

## Profil des Master-Studiengangs Human Resource Management in Bochum

Der weiterbildende Studiengang Human Resource Management ist ein berufsbegleitender Studiengang, der Ihnen den international anerkannten Abschluss „Master of Arts Human Resource Management“ innerhalb von 4 Semestern ermöglicht. Das Studienangebot ist auf 28 Studierende pro Jahr begrenzt.

In den ersten drei Semestern werden die Studieninhalte in insgesamt 15 Präsenzmodulen vermittelt. Pro Semester finden 5 Module im Umfang von 2 bis 4 Tagen statt. Der Lernerfolg wird pro Modul überprüft, meist als schriftliche Transferarbeit. Einzelne Klausuren und Prüfungsgespräche sind terminlich zu Beginn eines Moduls platziert. Im vierten Semester wird die Master Thesis verfasst. Hierbei wählen Sie ein praxisrelevantes Thema, das Ihrem Interessensgebiet entspricht.

Im Abendprogramm der Präsenzveranstaltungen werden Kamin-Gespräche und Praxisvorträge mit Experten und Top-Führungskräften aus dem HR-Bereich angeboten. Außerdem besteht Raum für die gemeinsame Vorbereitung von Projektarbeiten und Fallstudien.

Die Fakultät für Psychologie der Ruhr-Universität Bochum ist verantwortlich für die Qualität der Lehre im Rahmen dieses Master-Studiengangs, die Durchführung des Studiengangs erfolgt durch die Akademie der Ruhr-Universität. In Kooperation mit der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen erhalten Studierende aus dem öffentlichen Sektor ein speziell auf ihren Bedarf zugeschnittenes Lehrangebot. Der Studiengang ist akkreditiert durch AQAS.


### **Die Vorteile des Master-Studiengangs Human Resource Management:**

- Berufsbegleitend zusammen mit anderen erfahrenen Praktikern studieren
- Spezifisches Vertiefungsangebot für Studierende aus dem öffentlichen Sektor
- Intensive und zielorientierte Wissensvermittlung in thematisch abgeschlossenen Modulen

- Starker Anwendungs- und Praxisbezug mit Förderung des Erfahrungsaustauschs
- Wechsel zwischen Präsenzphasen und selbstgesteuertem Lernen
- Interaktive Vorlesungen, Workshops und Verhaltenstrainings
- Unterstützung durch umfassendes Studienmaterial und die E-Learning-Plattform Blackboard
- Kollegialer Austausch und Vertiefung des Gelernten in regionalen Lern-/Transfergruppen
- Intensiver persönlicher Kontakt zu den Dozenten und der Studiengangsleitung



## Überblick über das Studium

1. Semester		2. Semester		3. Semester		4. Semester	
1	Betriebswirtschaftliche Grundlagen des HRM	6	Personalwirtschaft II: Anreizsysteme, Kalkulationen, Entscheidungen	11	Interkulturelle Kompetenz- und Teamentwicklung		Master-Thesis und Kolloquium
2	Psychologische Grundlagen des HRM	7	IT-Tools für qualitative Personalarbeit (E-HR)	12	Organisationsentwicklung und Change Management		
3	Personalwirtschaft I: Organisation und Unternehmensplanung	8	Recruiting	13	Arbeitsrecht für Personaler		
4	Entwicklung persönlicher Skills	9	Grundlagen der Personalentwicklung	14	Gesundheitsförderung in Organisationen		
5	Methoden des Projektmanagements	10	Evaluation der Personalarbeit	15	Coaching, Teamberatung, Mediation		

## Studieninhalte

In 15 Modulen erhalten Sie aktuelles wissenschaftlich fundiertes und durch die Praxis validiertes Fachwissen aus der Psychologie, den Wirtschafts- und Rechtswissenschaften für das Human Resource Management. Sie erweitern Ihre Handlungskompetenzen für ein erfolgreiches strategisches und operatives Personalmanagement.

### 1. Semester:

#### 1 Betriebswirtschaftliche Grundlagen des HRM

Als Personalmanager wollen Sie Personalarbeit im Kontext des Unternehmens erfolgreich positionieren. Dazu ist es wichtig, personalwirtschaftliche Fragestellungen aus einer ganzheitlichen unternehmerischen Perspektive betrachten zu können.

- Grundlagen der Unternehmensführung
- HRM als unternehmerischer Erfolgsfaktor
- HR-Positionierung und Rollenverständnis

#### 2 Psychologische Grundlagen des HRM

Fundiertes Wissen über die Möglichkeiten und Grenzen einer systematischen Beeinflussung von Leistungsverhalten gehört zu den notwendigen Kernkompetenzen eines

HR-Managers. Der Transfer auf konkrete Fallbeispiele im Themenkomplex Motivation, Arbeitsgestaltung und Führung ist die wesentliche Herausforderung in diesem Modul.

- Grundlagen und Maßnahmen einer motivationsförderlichen Arbeitsgestaltung
- Theorien und Instrumente personaler Führung
- Unternehmenskultur: Ansätze und Strategien impliziter Verhaltenssteuerung

#### 3 Personalwirtschaft I: Organisation und Unternehmensplanung

Organisationsstrukturen und -prozesse analysieren und im Einklang mit personalstrategischen Überlegungen gestalten zu können gehört zu den anspruchsvollen Aufgaben eines HR-Managers. Im Unternehmensplanspiel vertiefen Sie Ihr BWL-Know-How und erhalten direktes Feedback über die Wirkung Ihrer Entscheidungen.

- Grundlagen der Organisationsgestaltung
- Auswirkungen von Organisationsstrukturen und -prozessen auf personalwirtschaftliche Handlungen
- Strategische Planung und Unternehmenssteuerung (Unternehmensplanspiel)

## 4 Entwicklung persönlicher Skills

In Ihrem beruflichen Alltag steht die Kommunikation mit Menschen im Vordergrund. Die Optimierung der individuellen Kompetenzen in der professionellen Interaktion ist Ziel dieses Moduls.

- Grundlagen der Kommunikationspsychologie
- Rhetorik und Argumentation
- Zielorientierte Verhandlungsführung

## 5 Methoden des Projektmanagements

Projektmanagement als Arbeits- und Organisationsform ist ein fester Bestandteil in der heutigen Arbeitswelt. Viele erfolgreiche Unternehmen haben Projektmanagement als Karrierepfad etabliert. Eine Qualifizierung im Bereich Projektmanagement ist für den HR-Manager daher aus verschiedenen Gründen unverzichtbar.

- Projektorganisation, Rolle des Projektleiters
- Methoden und Instrumente für ein erfolgreiches Projektmanagement
- Herausforderungen in der Projektarbeit: Interkulturelle Projektteams, Umgang mit Krisensituationen etc.

## 2. Semester:

### 6 Personalwirtschaft II:

#### Anreizsysteme, Kalkulationen, Entscheidungen

Um geeignete Maßnahmen für die Personalarbeit auswählen und erfolgreich implementieren zu können, benötigen HR-Manager theoretische und empirische Kenntnisse über Gestaltungskonzepte sowie die Fähigkeit zur Evaluation aus der Adressaten- und Kostenperspektive.

- Gestaltungskonzepte im Anreiz- und Vergütungsmanagement
- Wahl zwischen Alternativen: Entscheidungstheoretische Grundlagen
- Grundlagen der Investitionsrechnung

### 7 IT-Tools für qualitative Personalarbeit (E-HR)

Moderne HR-Arbeit erfordert eine möglichst effiziente IT-Unterstützung in allen Kernprozessen. Die Nutzung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien gewinnt dabei immer neue Anwendungsfelder, welche auch personalstrategische Wettbewerbsvorteile bieten. Der Aus- bzw. Aufbau von E-HRM wird zu einer zentralen Herausforderung für Personalverantwortliche.

- Prozesse qualitativer Personalarbeit: Ansatzpunkte für innovative HR-IT-Konzepte
- Personalentwicklung und Wissensmanagement mit neuen Tools: Lernen mit neuen Medien
- E-Recruiting: Nutzung elektronischer Medien für Personalmarketing, -gewinnung und -auswahl

## 8 Recruiting

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind ein zentraler Erfolgsfaktor für Unternehmen und Verwaltungen. Bei der Rekrutierung von Mitarbeitern übernehmen Sie als Personalmanager daher eine sehr hohe Verantwortung. Erweitern Sie Ihre professionelle Kompetenz durch fundierte Fachkenntnisse, z.B. über Qualitätsstandards für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen, und die Optimierung Ihrer Interviewführung und Beurteilung von Bewerbern.

- Psychologische Grundlagen der Eignungsdiagnostik
- Methoden und Instrumente der Personalauswahl
- Recruiting im internationalen Kontext

## 9 Grundlagen der Personalentwicklung

Wettbewerbsfaktoren wie Flexibilität, Kundenorientierung, Qualität können nur realisiert werden, wenn alle Mitarbeiter kompetent, motiviert und lern- und wandlungsfähig

sind. Damit Personalentwicklung zu einem Motor für den Unternehmenserfolg wird, ist professionelle Handlungskompetenz in diesem hoch spezialisierten Bereich der Personalarbeit gefragt. Personalentwickler brauchen qualifiziertes psychologisches Grundwissen und umfangreiches Methoden-Know-How, um wirksam die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Mitarbeiter fördern zu können.

- Ziele, Aufgaben, Struktur und Perspektiven der Personalentwicklung
- Personalentwicklung aus psychologischer Sicht
- Konzepte, Methoden und Instrumente der Personalentwicklung

## 3. Semester:

### 10 Evaluation der Personalarbeit

Eine Evaluation der Personalarbeit ist aktueller und notwendiger denn je. Die systematische Erfassung des erbrachten Nutzens ermöglicht eine sinnvolle Optimierung von Maßnahmen und eine fundierte Entscheidungsfindung. Als HR-Manager benötigen Sie Kenntnisse über praxisgerechte Evaluationsdesigns und Möglichkeiten der Messung aussagekräftiger Erfolgskriterien der Personalarbeit.

- Grundlagen des Qualitätsmanagements in der Personalarbeit
- Chancen und Grenzen verschiedener Evaluationskonzepte
- Wahl angemessener Erfolgskriterien, Mess- und Auswertungsmethoden

## 11 Interkulturelle Kompetenz- und Teamentwicklung

Im Zeitalter wachsender Internationalisierung nimmt die kulturelle Vielfalt in Organisationen zu. Bei der Zusammenarbeit mit Menschen aus anderen Kulturkreisen ist interkulturelle Kompetenz gefragt. Die interkulturelle Kompetenzvermittlung und die Förderung der Leistungspotenziale von heterogenen Teams ist daher ein wichtiges Handlungsfeld für HR-Manager.

- Diagnose und Entwicklung interkultureller Kompetenz
- Gestaltung von Teamarbeit in interkulturellen Settings
- Ansätze und Methoden der Teamentwicklung

## 12 Organisationsentwicklung und Change Management

Veränderungen stellen in der heutigen Arbeitswelt nicht die Ausnahme, sondern den Regelfall dar. Die Planung,

Realisation und Kontrolle des Wandels in Organisationen erfordert ein professionelles Veränderungsmanagement. Personalmanager können sich in der Rolle als Prozessbegleiter und Change-Manager noch stärker als handlungskompetenter Partner im Unternehmen positionieren.

- Psychologische Grundlagen, Prinzipien und Methoden der Organisationsentwicklung
- Management von Veränderungen
- Interventionsmaßnahmen in Veränderungsprozessen

## 13 Arbeitsrecht für Personaler

Das Wissen über aktuelle Arbeitsrechtsbestimmungen und der diesbezüglichen Rechtsprechung stellt eine wichtige Grundlage für die Arbeit des Personalmanagers dar. Der informierte Personalmanager kann Belange des Personalmanagements auch vor dem Hintergrund von rechtlichen Aspekten besser vertreten und kostenintensive Fehler vermeiden.

- Individualarbeitsrecht und Kollektivarbeitsrecht
- Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers
- Erarbeitung konkreter Lösungsansätze anhand von Fallbeispielen

## 14 Gesundheitsförderung in Organisationen

Die Gesundheit von Arbeitenden, ihr physisches und psychisches Wohlbefinden, spielt angesichts der vielfach gestiegenen beruflichen Anforderungen zunehmend eine Rolle. Betriebliche Gesundheitsförderung zielt auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung und Stärkung persönlicher Kompetenzen ab. Vom HR-Bereich wird erwartet, Mitarbeiter und Führungskräfte kompetent im Hinblick auf die Auswahl und Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsförderung beraten zu können.

- Konzepte und Ergebnisse der Stress- bzw. Belastungs-Ressourcenforschung
- Maßnahmen und Instrumente der Verhaltens- und Verhältnisprävention
- Einführung eines Gesundheitsmanagementsystems

## 15 Coaching, Teamberatung, Mediation

In dem Selbstverständnis als Business Partner haben Sie ein hohes Interesse daran, Ihre internen Kunden zu unterstützen. Dies fängt bei der individuellen Beratung der Führungskräfte und Mitarbeiter an und geht bis hin zur Begleitung von Veränderungsprozessen in Gruppen. Mit fundierten Kenntnissen über Beratungsmodelle und -interventionen bauen Sie Ihre persönlichen Kompetenzen weiter aus.

- Bedeutung von Coaching, Teamberatung und Mediation im HR-Kontext
- Wissenschaftlich fundierte Beratungsansätze, Methoden und Tools
- Steuerung des Beratungsprozesses

## Vertiefungsangebot für Studierende aus dem öffentlichen Sektor

### 1. Semester

- Rahmenbedingungen des Handelns im öffentlichen Sektor und Grundzüge des Verwaltungsmanagements
- Spezifische Formen der Organisation und Zusammenarbeit im öffentlichen Sektor sowie deren Auswirkungen auf die Personalwirtschaft
- Optimierung von Führungskompetenzen für den öffentlichen Sektor

### 2. Semester

- Stellenpläne, Stellenbewertung, Haushaltsrecht, leistungsorientierte Entlohnung im öffentlichen Sektor (Parallelmodul)
- Personalauswahl im öffentlichen Sektor
- Personalentwicklung im öffentlichen Sektor
- Qualitätsmanagementsysteme im öffentlichen Sektor mit Bezug zur Personalarbeit

### 3. Semester

- Teamentwicklung im öffentlichen Sektor
- Organisationsentwicklung im öffentlichen Sektor
- Öffentliches Dienstrecht (Parallelmodul)
- Gesundheitsförderung im öffentlichen Sektor

## Profitieren Sie von erfahrenen Dozenten

Experten aus Psychologie, Wirtschaftswissenschaft und Recht vermitteln anspruchsvolles Fachwissen in kompakter Form und sorgen dafür, dass das Studium auf hohem wissenschaftlichen Niveau durchgeführt wird. Alle Dozenten verfügen über einen weiten Erfahrungshorizont in Forschung und Lehre sowie in der Beratung von Profit- und Non-Profit-Organisationen und unterstützen Sie auf kompetente Weise bei der Erweiterung Ihrer Handlungsmöglichkeiten.



**Prof. Dr. Gabriele Elke**  
Ruhr-Universität Bochum,  
Fakultät für Psychologie



**Prof. Dr. Michael Fallgatter**  
Bergische Universität Wuppertal,  
Fachbereich Wirtschaftswissenschaft



**Prof. Dr. Andreas Gourmelon**  
Fachhochschule für öffentliche  
Verwaltung NRW



**Dr. Martin Maties**  
Ruhr-Universität Bochum,  
Juristische Fakultät



**Prof. Dr. Heinrich Wottawa**  
Ruhr-Universität Bochum,  
Fakultät für Psychologie



**Prof. Dr. Harald Meier**  
Hochschule Bonn-Rhein-Sieg,  
Fachbereich Wirtschaftswissenschaft



**Prof. Dr. Bernhard Zimolong**  
Ruhr-Universität Bochum,  
Fakultät für Psychologie



**J.-Prof. Dr. Marc Solga**  
Ruhr-Universität Bochum,  
Fakultät für Psychologie

Dieses Kernteam wird durch weitere Dozenten aus der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW und in einzelnen Modulen durch wissenschaftliche Mitarbeiter sowie ausgewählte Experten der Akademie der Ruhr-Universität ergänzt.

## Statements von Studierenden zum Master-Studiengang Human Resource Management

„Das Studium bündelt die wesentlichsten und notwendigen Essenzen verschiedener Disziplinen. Es erweitert die Handlungskompetenzen und vermittelt theoretische Inhalte praxisorientiert. Die Blockpräsenzphasen erlebe ich als durchweg positiv und gut integrierbar in die Berufstätigkeit und das Familienleben. Die Zusammensetzung der Gruppe ist durch ihre Unterschiedlichkeit sowohl in Gruppenübungen und Trainingseinheiten als auch in der effizienten Nachbereitung der Module gewinnbringend. Ich kann dieses Studium sehr empfehlen.“

**Nicole Schulte-Limbeck, Leiterin einer Stationären Jugendhilfeeinrichtung**

„Der Studiengang Human Resource Management bietet neben einer erstklassigen, generalistisch ausgerichteten fachlichen Ausbildung im Bereich HR die Möglichkeit persönliche, für das Berufsbild unverzichtbare Kompetenzen aufzubauen und weiter zu entwickeln. Die daraus resultierenden Entwicklungschancen sind attraktiv und vielfältig.“

**Meike Wacker, Personalreferentin Personalentwicklung**

„Ich nutze das weiterbildende HRM Studium, um mich optimal auf zukünftige Aufgaben mit Personalverantwortung vorzubereiten. Aufgrund der praxisbezogenen, interessanten und sehr hilfreichen Themenbereiche kann ich dieses Studienprogramm auf jeden Fall weiterempfehlen.“

**Günter Löffler, Raiffeisen-Volksbank Donauwörth eG**

„Lebenslanges Lernen - um sich mit Ende 30 noch einmal aufzuraffen, muss ein Weiterbildungsangebot schon stimmen! Der Masterstudiengang Human Resource Management enthält die wichtigsten Elemente betrieblicher Personalarbeit, praxisnah und zukunftsorientiert! Ich fühle mich für die Zukunft gut gerüstet.“

**K. Tangemann, Nds. Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft, Verbraucherschutz und Landesentwicklung**

„Der Studiengang ist aus meiner Sicht ein absolutes Muss für jeden, der eine Karriere im HR-Management anstrebt. Die vermittelten Inhalte sind wissenschaftlich höchst

*fundiert und werden in anschließenden Übungen „praxisgerecht“ vertieft. Hervorzuheben sind darüber hinaus die hervorragende Betreuung durch das RUB-Team und die sehr gute Atmosphäre unter den Teilnehmern.“*

**Jörg Kösterke, LL.M., Personalleiter, Dipl. Ing. H. Weber GmbH & Co.**

*„Die Möglichkeit den Master berufsbegleitend an der Ruhr Universität Bochum zu absolvieren hat mich sehr angesprochen. Besonders die Schwerpunkte Psychologie, Personalwirtschaft und Arbeitsrecht erweitern meine Kenntnisse als B.A. Betriebswirtschaft in allen relevanten Bereichen des Personalmanagements. Nach einem solchen Studiengang habe ich schon seit längerem gesucht! Alle theoretischen Inhalte sind praxisorientiert aufgebaut und unterstützen in meiner täglichen Arbeit. Zudem bereiten mich diese auch auf zukünftige Tätigkeiten im Bereich HR vor. Die „bunte Mischung“ und die unterschiedlichen Erfahrungen der Teilnehmer ermöglichen einen sehr umfassenden Austausch bezüglich HR-Themen auch in sehr unterschiedlichen Unternehmen.“*

**Nina Gattermann, Deutsche Postbank AG**





## Beratung und weitere Informationen

Möchten Sie mehr über den Master-Studiengang Human Resource Management wissen?

Sie sind herzlich eingeladen, zu einer Info-Veranstaltung an die Akademie der Ruhr-Universität zu kommen. Neben einem detaillierten Überblick über das Studium erhalten Sie hier auch die Gelegenheit, mit Dozenten und Studierenden zu sprechen. Die Termine erfahren Sie im Internet oder bei der Studiengangsleitung.

Gern beantworten wir Ihre Fragen auch ganz individuell

- telefonisch, per Email oder bei einem persönlichen Termin.

Weitere Informationen zum Studium und das Bewerbungsformular finden Sie unter:

[www.akademie.rub.de/weiterbildung/personalmanagement.shtml](http://www.akademie.rub.de/weiterbildung/personalmanagement.shtml)

## Kontakt

Akademie der Ruhr-Universität gGmbH

Universitätstr. 150

44801 Bochum

Internet: [www.akademie.rub.de](http://www.akademie.rub.de)



Studiengangsleitung

Dipl.-Psych. Corinna Kaesler

Telefon 0234 32-24605

Fax 0234 32-14564

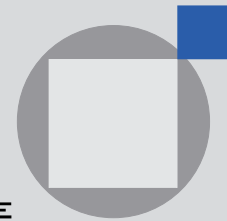
E-Mail [wp@akademie.rub.de](mailto:wp@akademie.rub.de)

Sekretariat der Geschäftsführung

Telefon 0234 32-26735

Fax 0234 32-14255

E-Mail [info@akademie.rub.de](mailto:info@akademie.rub.de)



**AKADEMIE  
DER RUHR-UNIVERSITÄT**

Universitätsstrasse 150  
44801 Bochum

Tel.: 0234/32-24605  
Fax: 0234/32-14564  
E-Mail: [wp@akademie.rub.de](mailto:wp@akademie.rub.de)  
Internet: [www.akademie.rub.de](http://www.akademie.rub.de)

**Impressum:**

Herausgeberin: Akademie der Ruhr-Universität gGmbH  
Gestaltung und Layout: bsp\_design / Babette Sponheuer  
Auflage: 750