



© Manfred Furrer

Vordenker und Vorbilder im Personalwesen 2005

PERSONALPOLITIK. Wer sind die Meinungsmacher und Vorbilder im Personalwesen? Zum zweiten Mal stellt die Redaktion des **PERSONALmagazins** eine Liste von 40 Persönlichkeiten zusammen, die Einfluss auf die Entwicklung des Personalwesens nehmen. Die Liste gliedert sich in Manager, Berater, Wissenschaftler und Juristen. Die Auswahl fiel schwerer als im Jahr 2003.

Die Zusammenstellung der „40 führenden Köpfe des Personalwesens“, die wir erstmals vor zwei Jahren präsentierten, hat eine unglaubliche Resonanz erzeugt. Sie wurde auf Kongressen und Tagungen zitiert und sorgte sogar für Gesprächsstoff unter DAX-Vorständen. Die Zusammenstellung der zweiten Personalliste, an der wir in den letzten

Unsere Kriterien für die Auswahl der Personen sind dieselben geblieben. Er oder sie

- hat Vorbildcharakter für andere,
- beeinflusst die Meinungsbildung,
- hat ein Thema vorangebracht,
- ist ein Machtfaktor im Personalwesen,
- steht möglichst aktiv im Berufsleben,
- repräsentiert die Arbeitgeberseite, (ausgenommen davon waren die Richter).

neue Namen dazu gekommen. In der zweiten Stufe haben wir über 50 Experteninterviews geführt. Auf dieser Grundlage haben wir in mehreren Redaktionsmeetings die neue Personalliste festgelegt. Auf einige Auffälligkeiten möchte ich hinweisen. Unter den zehn ausgewählten Personalmanagern sind nur noch fünf Vertreter von Großunternehmen (vormals sieben). Innovative Köpfe schaffen es offenbar immer seltener, Arbeitsdirektor eines DAX-Konzerns zu werden. Bei den Intellektuellen prägen nach wie vor viele Persönlichkeiten die Szene, die kurz vor oder schon im Ruhestand sind. Der wissenschaftliche Nachwuchs hat es schwer, aus dem Schatten der Koryphäen hervorzutreten. Bei den Beratern und Juristen hat es aus Alters- und Themengründen einige Wechsel gegeben. Eines zum Schluss: Selbstverständlich gibt es viele Personalleute, die gute Arbeit leisten, aber in unsere Liste (noch) nicht aufgenommen werden konnten. (str)

Eines möchte ich vorab klarstellen: Die Zusammenstellung der 40 führenden Köpfe ist eine subjektive Auswahl der Redaktion des **PERSONALmagazins**. Wir erheben keinen wissenschaftlichen Anspruch, sondern haben eine Auswahl getroffen, die auf der umfangreichsten journalistischen Recherche beruht, die wir je durchgeführt haben. Die Redaktion ist mehrstufig vorgegangen. In der ersten Stufe haben wir unsere Leser aufgefordert, die „alte“ Personalliste zu kommentieren. Auf diese Weise sind viele

WEITERE BEITRÄGE ZUM THEMA:

- Die Manager **24**
- Die Berater **26**
- Die Wissenschaftler **28**
- Die Juristen **30**

Wochen arbeiteten, erwies sich als ungleich schwerer. Wir konnten nicht nur Leute für ihre Arbeit würdigen, sondern mussten auch entscheiden, wer aus der Liste herausfällt. Die Meinungen gingen bei den Expertengesprächen wie auch in der Redaktion weiter auseinander als beim ersten Mal.

➔ DIE ABGÄNGE

Diese Personen von 2003 sind nicht mehr dabei

Die Manager

PETER HARTZ

Der VW-Personalvorstand und Sozialreformer ist über Skandale im eigenen Einflussbereich gestolpert. Als Vorbild kann der unbestrittene Vordenker und einstige Medienstar nicht mehr dienen.

JULIANE WIEMERSLAGE

Ohne viel Wirbel, aber effizient hat die Arbeitsdirektorin von IBM Deutschland Akzente gesetzt. Ebenso still hat sie sich zur Deutschen Bank abgesetzt, allerdings bleibt ihre Aufgabe (noch) unklar.

HEINZ KLINKHAMMER

Der Telekom-Personalvorstand bohrt beim Unternehmensumbau weiterhin dicke Bretter, konnte sich im Vorstand halten, aber ohne neue Akzente zu setzen.

DIETER HUNDT

Er bleibt ein Machtfaktor in der Interessenpolitik. Im Personalwesen hat der BDA-Präsident zwar einige Initiativen unterstützt (Beruf und Familie), aber kaum eigene Ideen voran gebracht.

Die Berater

RAINER KAISER

Der SAP-Vertriebsleiter Personalwirtschaftssysteme hat sich neuen Aufgaben im Konzern zu- und von der Personalerszene abgewandt.

EGBERT BECKER

Der Softwarepionier und P&I-Gründer hat sich aus seinem Unternehmen zurückgezogen und seine Aktienanteile an die Investoren der Carlyle Group verkauft.

ARTHUR WOLLERT

Der ehemalige Vorsitzende der Hertie-Stiftung wirbt nach wie vor um Familienfreundlichkeit und ethische Orientierung. Sein Einfluss wird aber geringer.

KLAUS LURSE

Der „heimliche Star“ unter den HR-Consultants macht sich rar. Er wechselte im Juli in den Aufsichtsrat seiner Klaus Lurse Personal + Management AG.

Die Intellektuellen

REINHARD K. SPRENGER

Der Managementguru und „provokante Popstar“ ist nach wie vor ein Top Act auf Kongressen und Veranstaltungen. Seine Hymne auf die Freiheit münzt der nun auch singende Bestsellerautor aber auf ein neues Sujet: das staatliche Gemeinwesen. Die Mikropolitik im Betrieb musste einem wie ihm über kurz oder lang als piefiger Kleinkram vorkommen.

GERTRAUDE KRELL

Die Berliner BWL-Professorin ist eine Koryphäe zum Thema „Chancengleichheit“. In den letzten Jahren war aber wenig von ihr zu hören und zu lesen.

Die Juristen

MANFRED LÖWISCH und PETER HANAU

Sie haben sich als emeritierte Professoren zwar noch nicht ganz zurückgezogen, stehen aber nicht mehr ganz vorn an der Front der Bewegter im Personalwesen.

HELLMUT WISSMANN

Der ehemalige Herr über alle Instanzen hat seinen Platz für eine Frau geräumt: Ingrid Schmidt hat jetzt das Amt des BAG-Präsidenten inne.

HARALD SCHLIEMANN

Der frühere Vorsitzende der vierten Kammer des Bundesarbeitsgerichts ist jetzt Justizminister in Thüringen.

GÜNTER SCHAUB

„Trotz immer noch hoher Qualität wird der Schaub immer weniger zitiert.“ Viele solcher Aussagen bewegen uns dazu, Günter Schaub, genauer gesagt, sein Handbuch, nicht mehr in die Bestenliste mitaufzunehmen.

KLAUS NEEF

Der ehemalige Richter am BAG und Verfasser diverser Publikationen hat sein Wirken in den letzten zwei Jahren in den Universitätsbereich verlegt: Als Honorarprofessor der Universität Hannover fällt er Praktikern jedoch jetzt weit weniger auf.



Time and Attendance

Zeit nehmen.

Uhrzeit.

Ankunftszeit. Auszeit.

Echtzeit.

Mit der Zeit gehen.

Zeichen der Zeit erkennen.

Zeit gewinnen.

Zur rechten Zeit.

Zeiterfassung.

Resources

Mit dem Technologieführer
auf der sicheren Seite:
Kaba Benzing

ZUKUNFT PERSONAL
2005 in Köln
Halle 13.1, Stand C.04

KABA®
BENZING
DATA COLLECTION

Kaba Benzing GmbH
D-78056 Villingen-Schwenningen
Telefon +49 77 20/603-300
www.kaba-benzing.com

Der Personalstratege

THOMAS SATTELBERGER
Arbeitsdirektor Continental AG

Seit seinem Wechsel zu dem Hannoveraner Automobilzulieferer ist es um den gelernten Betriebswirt in der Öffentlichkeit etwas stiller geworden: (leider) kein neues Buch, keine Aufsätze, nur wenige Interviews. Der gelernte Personalentwickler, für den Personalarbeit eine „Herzenssache“ ist, hat sich im Vorstand des renditeorientierten DAX-Konzerns, der von den Aktionären gefeiert wird, als Personalstratege einen Namen gemacht. Mit seinem globalen Arbeitskosten-Cockpit zeigte er, wie sich Personaler auch bei den harten Themen Gehör verschaffen können. Für einen Teil der Belegschaft in Deutschland hat er beispielsweise die Wochenarbeitszeit von 35 auf 40 Stunden erhöht, um die Arbeitskosten konkurrenzfähig zu halten. Auch das Image der bislang am Talentmarkt unscheinbaren Continental AG hat er kräftig aufpoliert, nicht nur in Deutschland, auch in Osteuropa und den USA. In den einschlägigen Rankings bewegt sich Conti auf dem Weg nach oben. Die Führungskultur verbesserte er mit einem global ausgerollten Feedbacksystem. Der gebürtige Schwabe, der die Personalarbeit bei Daimler gelernt hat, ist zudem Vorstand der von ihm mitgegründeten Selbst-GmbH, die sich als Netzwerk etabliert hat und kreative Ideen im Personalmanagement voranbringt. Sattelberger bleibt ein ganz Großer.



Der Politiker



EGGERT VOSCHERAU ist einer, der die Fackel des Peter Hartz nach dessen Sturz weitertragen kann. Der stellvertretende Vorstandsvorsitzende und Arbeitsdirektor der BASF saß in der Rürup- und Hartz-Kommission und wurde zuletzt auffallend oft zur Zukunft der Sozialpartnerschaft befragt. Zudem übt er, der seit Juni Präsident des Bundesarbeitgeberverbands Chemie ist, industriepolitisch Einfluss aus. Gepunktet hat er, indem er das neue Shared Service Center nicht in die Slowakei verlegte, sondern nach Berlin.

Der Prestige-Arbeitgeber

ERNST BAUMANN, Arbeitsdirektor bei BMW, setzt auf langfristige Beschäftigungssicherung. Gegen den Trend des großflächigen Personalabbaus verzeichnete BMW weitere Stellenzuwächse. In den vergangenen vier Jahren waren es rund 12.000, davon mehr als 90 Prozent im Inland. Jüngstes Vorzeigeprojekt des Prestige-Arbeitgebers: das im Mai eröffnete Werk in Leipzig, wo 30 Prozent über 40-Jährige und 600 Arbeitslose eingestellt wurden. Eine Personalpolitik, an der sich angesichts von Arbeitsmarktlage, Nachwuchskräftemangel und demographischer Entwicklung andere Unternehmen ein Beispiel werden nehmen müssen.



© BMW AG

Der Machtfaktor



GÜNTHER FLEIG, der sich als Personalvorstand von DaimlerChrysler und DGFP-Vorsitzender behauptete, bleibt ein Machtfaktor im Personalwesen. Der Volkswirt glänzt nicht durch neue Ideen, sondern ist Pragmatiker mit Gespür für das Machbare. Mit der DGFP treibt er das Benchmarking (PIX) voran, im eigenen Haus müssen sich Personalmanager auch in anderen Abteilungen bewähren.

©Roif Bewersdorff/Lufthansa

Der Knotenpunkt

STEFAN LAUER ist für das Personalwesen fast so etwas wie der Frankfurter Flughafen für den Luftverkehr. Im eigenen Haus nicht unumstritten ist der Arbeitsdirektor der Lufthansa ein Bindeglied zwischen einflussreichen Organisationen. Der Jurist sitzt in der DGFP wie im BDA im Vorstand. Als Tarifpolitiker hat er mit harten Gegnern immer noch den Ausgleich gefunden.



DIE PERSONALMANAGER. Ihr Wohl und Wehe hängt am Erfolg ihrer Arbeit im eigenen Haus. Die Kandidaten dieser Liste wirken aber auch außerhalb des eigenen Unternehmens. Diese Verdienste bescheinigen wir dieses Jahr erstmals Ernst Baumann, Eggert Vosschrau, Jürgen Seifert, Heike Kunstmann und Uwe Loof.

Der Wettbewerbssieger



RUDOLF KAST
Leiter Human Resources Sick AG

Der gelernte Jurist machte in den letzten zehn Jahren die Sick AG mit Sitz im badischen Waldkirch zu einem der attraktivsten Arbeitgeber. Bei Wettbewerben, an denen sich Kast gerne beteiligt, landet der Hersteller von Sensoren meist auf den vorderen Plätzen. Zahlreiche Auszeichnungen hat er für seine Personalarbeit eingeholt: Ausbildungsoskars, Jugend-forscht-Platzierungen, Weiterbildungs-Awards. Kast ist ein echter Personalstratege und zeigt, wie innovative Personalinstrumente auch im Mittelstand eingesetzt werden können. Er

hat Sick zu einer lernenden Organisation mit eigener Akademie gemacht, bietet innovative Arbeitszeitmodelle inklusive bAV und hat zuletzt mit einer Beschäftigungsinitiative für Aufsehen gesorgt, mit der er Ungelernte für einfache Tätigkeiten qualifiziert. Auch dafür erhält er einen Preis: das Siegel „Arbeit plus“ von der Evangelischen Kirche.

Der Marketer



JÜRGEN SEIFERT ist ein Top-Personaler mit Wurzeln im Marketing, auf die er stolz ist. Der Director Human Resources bei TNT Express hat sein Unternehmen in der wenig attraktiven Logistikbranche zum Premium-Arbeitgeber gemacht. Sein Talent Management und die TNT Akademie gelten der niederländischen Konzernmutter als Best Practice. Auch Personalplanung und Vergütung sind zukunftsweisend. Gewonnen hat er den Ludwig-Erhard-Preis, den Best Pers Award und das Siegel „Investors in People“.

Der Innovative



PETER SPECK gehört zu den Personalchefs im Mittelstand, die eine klare Personalstrategie verfolgen und Ausstrahlung über das eigene Unternehmen, die Festo-Gruppe, hinaus haben. Seine Innovationskraft und Produktivität zeigt sich in Vorträgen und drei Büchern, die er in den letzten zwei Jahren herausgab. Personalmanagement im Wandel, Employability und strategisches Ausbildungsmanagement sind seine Themen.

Die Dynamische

HEIKE KUNSTMANN ist die erste Frau an der operativen Spitze des mächtigsten deutschen Arbeitgeberverbands Gesamtmetall. Vor allem aber ist die promovierte Betriebswirtin keine, die für altbackene Tarifpolitik steht. Karriere gemacht hat sie beim Familienunternehmen Knorr Bremsen in München, das selbst der Tarifbindung entflohen ist – und zwar als Personalentwicklerin. Ex-Mitarbeiter loben ihre Durchsetzungskraft, ihr souveränes Auftreten und ihre zielorientierte Arbeit an Instrumenten und Systemen der Personalentwicklung. Bei Gesamtmetall führt sie sich mit einem Prozess der Organisationsentwicklung ein.



Der Evolutionär

UWE LOOF ist ein Junger, aber kein Wilder. Als Leiter Personal bei der Hamburg Mannheimer Versicherungs AG hat er leise, aber konsequent den Umbau einer Verwaltungseinheit zum Business Partner eingeleitet, Randaktivitäten abgestoßen, intern Image aufgebaut, Steuerinstrumente implementiert. Auch auf Workshops ist er gern gesehener Referent. Er sitzt zudem im Vorstand der Selbst-GmbH.



DIE BERATER. Berater kommen und gehen oft mit den Konzepten, die sie vertreten. Vor diesem Hintergrund ist es beachtlich, dass sich immerhin sieben Personen in unserer Aufstellung halten konnten. Neu in die Liste aufgenommen haben wir Peter Friederichs, Laurenz Andrzejewski und Peter Kruse. Lesen Sie hier, warum.



Der Humankapitalist

PETER FRIEDERICHS,
Human Capital Club

Friederichs ist Vorstandsvorsitzender des Human Capital Club Deutschland, den er gemeinsam mit Martin Schütte und Professor Dieter Frey gründete. Sein Ziel ist es, Unternehmen davon zu überzeugen, dass sich die Investition in Humankapital lohnt. Sein Credo: Unternehmerischer Erfolg und Investition in Humankapital hängen zusammen. Friederichs entwickelte die Messmethoden „Employee Value“ und „Corporate Softskill Radar“, mit denen er

den Zusammenhang beweisen will. Der ehemalige Personaldirektor der HypoVereinsbank, schon damals für gute Personalarbeit ausgezeichnet, ist einer derjenigen, der die Diskussion um das Humankapital maßgeblich vorangebracht hat, etwa mit seinem Buch „Human Capital Leadership“. Der Durchbruch steht allerdings noch aus.

Der Trennungspapst



LAURENZ ANDRZEJEWSKI gelang mit seinem Buch „Trennungskultur“ ein Mega-Erfolg. In Zeiten massiven Personalabbaus betrachtete er die humane Seite von Kündigungen, etwa die Leiden von Managern, die kündigen müssen. Ein fairer Umgang mit Trennungen, so seine Mission, zahlt sich für die Betriebe in Form von Loyalität der Mitarbeiter und in Geld aus. Er ist einer der wenigen Outplacementberater mit Herzblut, der ein viel beachteter Referent geworden ist, jüngst sogar bei der Schweizer Armee.

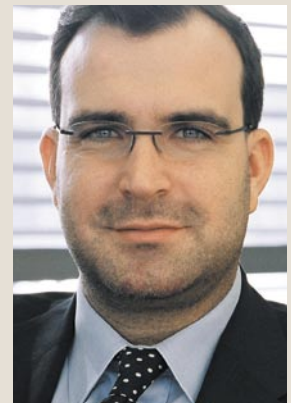
Der Verlässliche



WALTER JOCHMANN gilt als einer der besten HR-Berater in Deutschland. Der Geschäftsführer der Kienbaum-Gruppe ist als brillanter Analytiker bei den meisten DAX-Unternehmen, die er fast alle schon beraten hat, geschätzt. Er ist kein Blender, vielmehr verfügt er über Bodenhaftung und verkörpert wie kaum ein anderer Verlässlichkeit und Kompetenz im harten Beratungsgeschäft.

Der Millionärsexperte

MICHAEL KRAMARSCH gilt als der Experte in den Bereichen Managementvergütung und Corporate Governance von Aktiengesellschaften. Geht es um die Offenlegung von Vorstandsgehältern oder um die Vergütung von Aufsichtsräten, wird in den meisten Fällen der Mann von Towers Perrin HR Services Deutschland befragt. Das kommt nicht von ungefähr. Einen Namen hat er sich bereits Anfang des Jahrzehnts mit Konzepten zur Einführung von Aktienoptionen gemacht. Das Thema hat zuletzt an breiter Aufmerksamkeit eingebüßt. Aber intern hat es ihn weitergebracht. Kramarsch ist heute Deutschlandchef.



Die graue Eminenz

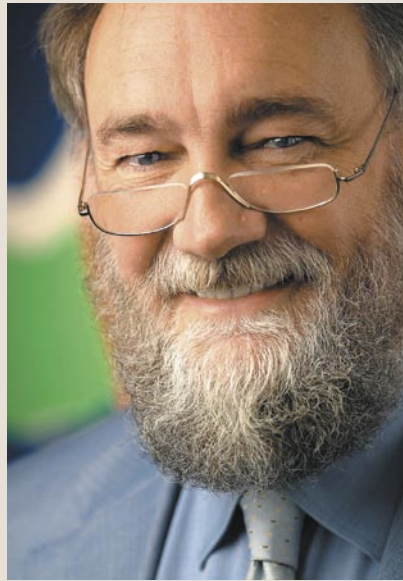
HEINZ FISCHER, der früher bei Hewlett Packard und Deutsche Bank Maßstäbe in der Personalarbeit gesetzt hat, ist das „Watteboxen“ leid. So begründete der Honorarprofessor an der FH Pforzheim seinen Rückzug aus dem Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit. Lieber verfolgt das DGFP-Vorstandsmitglied heute Innovationsprojekte. So macht er sich für die „Saarbrücker Formel“ stark.



Das Superhirn

PETER KRUSE
Nextpractice GmbH

Seit über zwei Jahrzehnten erforscht der promovierte Psychologe die Arbeitsweise des menschlichen Gehirns und dessen vernetzte Strukturen. Peter Kruse ist Honorarprofessor am Institut für Allgemeine und Organisationspsychologie der Universität Bremen und Gründer des Beratungsunternehmens Nextpractice. Mit der Übertragung von Erkenntnissen aus der Neuropsychologie in die wirtschaftliche Praxis, insbesondere den Bereich des Personalmanagements, hat er sich als „Querdenker“ einen Namen gemacht und neue Impulse geliefert. Inzwischen gilt er als richtungsweisend auf den Gebieten Change Management und Netzwerkintelligenz. Sein Unternehmen Nextpractice ist spezialisiert auf die strategische und praktische Begleitung von betrieblichen Veränderungsprozessen und die Entwicklung von EDV-gestützten Tools zum Umgang mit Komplexität und Vernetzung. Peter Kruse ist Autor von über 200 wissenschaftlichen und populärwissenschaftlichen Publikationen. Als brillanter Redner ist er zudem auf Veranstaltungen und Kongressen mit zahlreichen Vorträgen vertreten. 2004 war Kruse Gewinner des SPD-Innovationspreises, Nextpractice erhielt im selben Jahr den Muwit-Weiterbildungs-Award. Sein Credo: Der Manager der Zukunft ist nicht der „Macher“, sondern ein Knotenpunkt in einem Netzwerk kreativer Intelligenz.



Mr. Quality



HANS BÖHM ist der einflussreichste Netzwerker im deutschen Personalwesen. Als Geschäftsführer hat er die Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP) länger als seine Vorgänger geführt und einen Kurswechsel eingeleitet: Mit der Professionalisierungsinitiative definiert die DGFP erstmals, was gute und was weniger gute Personalarbeit ist – ein wegweisender Ansatz, der der DGFP ein neues Weiterbildungsfeld eröffnete. In einer schwierigen Lage übernahm er zudem die Leitung der Poensgen-Stiftung.

Der Arbeitszeitprofi



ANDREAS HOFF bleibt die Galionsfigur beim Thema Arbeitszeitgestaltung. Er hat zahlreiche Modelle geschaffen, die seinem wichtigsten Anliegen dienen: Wenn Arbeitszeit gemanagt wird, dann flexibel und angepasst an die Bedürfnisse des einzelnen Unternehmens. Darum springt Hoff nicht auf jeden Zug auf. Die Diskussion um längere Arbeitszeiten, die um plumpe Bruttosummen kreiste, ließ ihn kalt.

Der Prozessoptimierer



WOLFGANG JÄGER ist einer der wenigen, die sowohl moderne Technik wie auch das Personalmanagement virtuos beherrschen. Derzeit beschäftigt er sich mit der technikgestützten Prozessoptimierung, beispielsweise in Shared Service Centern. Der beliebte BWL-Professor der FH Wiesbaden betreibt eine eigene Beratungsgesellschaft und hält häufig brillante Vorträge auf Kongressen.

Der Rentenexperte



BOY-JÜRGEN ANDRESEN ist als geschäftsführender Gesellschafter von Dr. Dr. Heissmann einer der erfolgreichsten bAV-Berater und nimmt als Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba) maßgeblichen Einfluss auf Gesetzgebung und Politik. Sein Credo: Die Betriebe sollen mehr Eigenverantwortung übernehmen, sodass ein Obligatorium vermieden wird.

DIE WISSENSCHAFTLER. Sie forschen zu Detailproblemen und bilden den Nachwuchs aus. Beides muss Hand in Hand gehen, damit Theorie und Praxis sich gegenseitig bereichern. Doch nachhaltig über den Elfenbeinturm hinaus zu wirken, gelingt nur wenigen. Heike Bruch und Fritz B. Simon gehören 2005 erstmals zu ihnen.



Die Internationale

HEIKE BRUCH

Direktorin des Instituts für Führung und Personalmanagement an der Universität St. Gallen

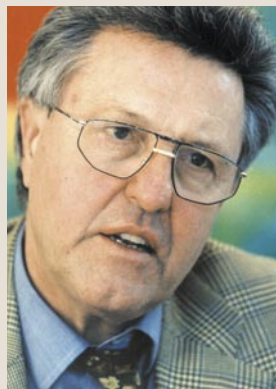
Als die junge Betriebswirtin 2001 den renommierten Lehrstuhl von Rolf Wunderer übernahm, stand sie unter großem Erwartungsdruck. Heute kann man sagen: Sie hat ihm standgehalten und ist der Shooting Star unter den Wissenschaftlern im deutschsprachigen Personalmanagement. Mit „Organisationale Energie“ baute sie ein eigenes Forschungsthema auf, das in Wissenschaft und Praxis auf großes Interesse stößt. Sie entwickelte ein Modell für typische Energiezustände eines Unternehmens und analysiert, wie Unternehmen diese messen und weiterentwickeln können. Indem sie Praxis und Theorie eng verknüpft, steht sie in der

Tradition ihres Vorgängers. Gleichzeitig schlägt sie eigene Wege ein und stellt sich den heutigen Herausforderungen in der Wissenschaft: Ihre empirischen Forschungen weisen große Fallzahlen auf, sie arbeitet in internationalen Forschungsnetzwerken und publiziert in deutschen wie englischsprachigen Zeitschriften. Ihre Produktivität ist enorm: Elf Bücher und mehr als hundert Aufsätze hat sie veröffentlicht.

Der Doyen

ROLF WUNDERER ist zwar schon mehr als drei Jahre emeritiert, doch der Einfluss des Gründers und langjährigen Direktors des Instituts für Führung und Personalmanagement an der Universität St. Gallen ist nach wie vor enorm: Es gibt kaum eine aktuelle Diplomarbeit, die nicht zumindest eines seiner Werke zitiert, ja sich damit in aller Tiefe auseinandersetzt. Ursache dafür ist die unglaubliche Breite seiner Forschungsarbeiten, die vom Personalcontrolling bis zur Führungslehre reicht. Er prägte Begriffe und Modelle, die Eingang in viele Unternehmen gefunden haben: Beispiele sind die Personalarbeit als Wertschöpfungscenter oder das Mitunternehmertum.

Die Zahl seiner Publikationen (35 Bücher, 200 Artikel) ist ebenso fulminant wie die Zahl der Schüler, die er hervorgebracht hat. Das Forschen kann er auch im Ruhestand nicht lassen: „Märchen und Management“ ist seine neue Leidenschaft.



Der Umtriebige



CHRISTIAN SCHOLZ, Professor für Organisation, Personal- und Informationsmanagement an der Uni Saarbrücken, ist umtriebig wie kein zweiter seiner Zunft. Theorie-Debatten gleichen bei ihm Kreuzzügen. Mit der „Saarbrücker Formel“ zur Berechnung des Humankapitalwerts einer Firma hat er sich nun die vielleicht sprödeste Materie seiner Wissenschaft vorgeknöpft – mit dem Ziel, die Grundrechenart im deutschen Personalmanagement zu definieren.

Der Managementpapst



FREDMUND MALIK ist nach wie vor ein Orientierungspunkt in einer Managementwelt, die vor Moden und Methoden den Überblick zu verlieren droht. „Der hilft uns wirklich“, sagen Praktiker und hinterfragen mit Maliks neuem Buch „Gefährliche Managementwörter“ bereitwillig jene Floskeln, die bis vor kurzem noch ihr Handeln und Ansehen befördern sollten. Dafür allein gebührt dem Professor für Betriebswirtschaft an der Universität St. Gallen Hochachtung.

Der Diagnostiker

HEINZ SCHULER

Psychologe an der Uni Hohenheim

Er gilt als einer der weltweit führenden Wissenschaftler in der Wirtschaftspsychologie. Berufseignungsdiagnostik und Leistungsforschung sind die Arbeitsschwerpunkte des Professors der Universität Hohenheim und des wissenschaftlichen Leiters der S & F Personalpsychologie Managementberatung in Stuttgart. Hierzu hat er auch zahlreiche Publikationen verfasst. Seine Arbeiten basieren auf einem geschlossenen Persönlichkeitsmodell, an dem er – obwohl es dem Zeitgeist in der Zukunft entgegensteht – entschlossen festhält. Seine Erkenntnisse überführt er in praxisorientierte Eignungstests. Seine neueste Entwicklung ist ein Prüfverfahren für Auszubildende, das Tests und Arbeitsproben verbindet. Den Anstoß für seine Arbeit an Testverfahren gab seine wissenschaftliche Analyse von Vorstellungsgesprächen, die mittlerweile Klassikerstatus innehat. Schuler bewies, dass unstrukturierte Einstellungsgespräche keinerlei Aussagekraft besitzen. Dem setzte er sein berühmtes gewordenes multimodales Interview entgegen. Das Prinzip übertrug er kürzlich in dieser Zeitschrift auch auf das Instrument des Management Audits, das er zum Multimodalen Management Audit erweiterte. Ausgleich sucht der Psychologe bei der Beobachtung von Vögeln und der Auseinandersetzung mit theoretischen Fragen der Astrophysik.



Der Aufklärer



OSWALD NEUBERGER, Professor für Psychologie an der Universität Augsburg, prägt mit erhellenden Formulierungen weiterhin Fachdebatten. In der breiten Öffentlichkeit meldet er sich aber aus Überdruß am Häppchenjournalismus seltener zu Wort. Seine Spezialgebiete Führung und Mikropolitik führten ihn zuletzt zu neuen Ufern. Neuberger wendet sich nun verstärkt – und in die Zeit passend – ethischen Fragen zu. Zu Mikropolitik und Moral wird er demnächst ein mit Spannung erwartetes Buch vorlegen.

Der Kompetente



LUTZ VON ROSENSTIEL, Inhaber des Lehrstuhls für Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der LMU München, ist seit 30 Jahren eine feste Größe in seinem Fach. Seine Grundlagenwerke sind zu Klassikern geworden. Neben seinen Spezialgebieten Führungs- und Marktpsychologie hat er sich in den letzten Jahren verstärkt mit dem Thema Kompetenzmanagement beschäftigt.

Der Querdenker



FRITZ B. SIMON ist ausgebildeter Mediziner, Psychoanalytiker und Familientherapeut und gilt als namhaftester Vertreter der Heidelberger Schule. Der profilierte Querdenker hat die bahnbrechenden Erkenntnisse der systemischen Familientherapie auf das System Unternehmen übertragen. In seinen über 200 Aufsätzen und 17 Büchern stellt er seine Einsichten kurzweilig, pointiert und provokativ dar. Zuletzt erschien sein Werk „Gemeinsam sind wir blöd. Zur Intelligenz von Unternehmen, Managern und Märkten“. Hier fordert er die Unternehmer auf, nach vorn zu blicken und nicht permanent zu wiederholen, wie schlecht alles läuft, und somit das Elend auch noch selbst zu kreieren. Seine radikalen Thesen leiden manchmal darunter, dass die praktische Umsetzung schwierig ist. Simon ist seit 1999 an der Universität Witten-Herdecke Professor für Führung und Organisation, passenderweise am „Deutschen Bank Institut für Familienunternehmen“. Einen Namen hat er sich als systemischer Organisationsberater – auch in der Organisationsaufstellung – gemacht.

Der Vorausdenker



HEINZ JOSEF WILLEMSSEN versteht nach wie vor die hohe Kunst, Streitprophylaxe zu betreiben und zeigt dabei, dass ein guter Anwalt sich vor allem durch die Kompetenz auszeichnet, schon im Vorfeld streitige Auseinandersetzungen zu vermeiden. Von seinen Erfahrungen zu den arbeitsrechtlichen Folgen bei Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen kann die Fachwelt auch über seine Veröffentlichungen profitieren. Die Teilnahme an Vortragsveranstaltungen mit Willemsen lohnt sich immer.

Der Scharfsinnige



BJÖRN GAUL hat den ihm in unserer letzten Liste unterstellten Scharfsinn mehrfach in zahlreichen Veranstaltungen und Veröffentlichungen bewiesen. Mit klaren Worten zu Kündigungsrecht und Sozialplangestaltung, zum neuen EuGH-Urteil zu Massenentlassungen und zum Thema Betriebsänderung und Betriebsübergang hat sich Professor Gaul den Status als einer der großen Anwälte gesichert.

DIE JURISTEN: die Praktiker. Wer Juristentätigkeit mit Streiten gleichsetzt, irrt sich, zumindest was den Personalbereich angeht. Der Maßstab unserer Beurteilung war Fachkompetenz, Augenmaß und Wirkung. Neu in dieser Aufstellung sind Wilfried Kley, Ingrid Schmidt, Nathalie Oberthür und Barbara Kramer.

Der Macher



WILFRIED KLEY
Verbandsgeschäftsführer
Kommunaler Arbeitgeberverband
Schleswig-Holstein

Als Wilfried Kley sich Mitte der neunziger Jahre entschloss, die geruhige Position eines Richters in der ordentlichen Gerichtsbarkeit gegen den Stressjob eines Verbandsvertreters als Geschäftsführer des kommunalen Arbeitgeberverbands Schleswig-Holstein zu tauschen, da hatte er wohl kaum daran gedacht, dass die Ablösung des Bundesangestelltentarifvertrags einmal zu seinen Aufgaben gehören würde. In der Tat war es aber unter anderem Kley, der die Arbeitgeberinteressen bei der Schaffung des neuen Tarifvertrags öffentlicher Dienst (TVöD) gewahrt hat. Als „Mitglied der erweiterten Lenkungsgruppe und Projektgruppenleiter bei der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) für das Gebiet der Arbeitszeit“ ist er einer derjenigen gewesen, die die Ablösung des BAT im schon sprichwörtlich gewordenen „Wunder von Potsdam“ geschafft haben. Ohne großes Aufsehen zu erregen, aber ungemein effektiv wirkte Kley für die Interessen seiner Arbeitgeber bei der Umstellung der Betriebsrente des öffentlichen Dienstes. Hier bewies er mehrjähriges Verhandlungsgeschick mit dem Ergebnis, dass voraussichtlich viele Firmen im Bereich der so genannten Sanierungsgelder ganz erheblich entlastet werden. Ein Engagement, wie es Kley gezeigt hat, würde so manchem Verbandsjuristen gut zu Gesicht stehen. Dann wären auch die jährlichen Beiträge an die Arbeitgeberverbände gut angelegtes Geld.

Der Omnipräsente

JOBST-HUBERTUS BAUER hat uns gebeten, ihn nicht mehr als den „renommiertesten Arbeitsrechtler Deutschlands“ zu bezeichnen. Viele sehen das anders: Aktiv in allen wichtigen arbeitsrechtlichen Verbänden oder Ausschüssen ist er maßgeblich an der Rechtsgestaltung beteiligt. Mehrfach von Fraktionen und Ausschüssen des Deutschen Bundestags zur Einschätzung arbeitsrechtlicher Reformvorhaben befragt, gelten sein Wort und seine Auslegung vor vielen anderen. Und immer legt er fachlich fundiert den Finger auf die Wunde, wenn der Gesetzgeber an der Unternehmenspraxis vorbei regiert.



Die Frau an der Spitze

INGRID SCHMIDT

Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts

Als Nachfolgerin von Professor Wissmann sorgte die erste Frau an der Spitze des obersten deutschen Arbeitsgerichts schon vor Amtseintritt für Schlagzeilen: In mehreren Interviews bekannte sie sich offen zur Besitzstandswahrung im Arbeitsrecht. Das deutsche Arbeitsrecht ist nach ihrer Ansicht bereits „ungeheuer flexibel“, auch der Zusammenlegung der Fachgerichtsbarkeiten und einer Lockerung des Kündigungsschutzes erteilte sie eine klare Absage. Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt suchte daraufhin öffentlich Streit mit ihr und warf ihr „erschreckende Praxisferne“ und gewerkschaftsfreundliches Verhalten vor.

Die Frage der Gewerkschaftsnähe mag dahingestellt bleiben – doch selbst wenn es stimmen würde, darf die politische Macht des Präsidentenamts nicht überbewertet werden. Denn die Rechtsprechung der einzelnen Senate wird selbstverständlich weiterhin alleine in der Verantwortung der dort wirkenden Richter bleiben, unbeeinflusst von Auffassungen und etwaigen Meinungen der Hausherrin. Aus diesem Grund blieb die Präsidentenschelte Dieter Hundts auch folgenlos, weder Vorgänger Wissmann, der Schmidt als Präsidentin vorgeschlagen hatte, noch seine 34 Kollegen sahen einen Grund, ihre Empfehlung nochmals zu überdenken. Fachlich ist die Wahl gerechtfertigt. Nach verschiedenen Stationen in der Sozialgerichtsbarkeit und am Bundesverfassungsgericht wurde Ingrid Schmidt 1994 an das Bundesarbeitsgericht berufen. Damals als einzige Frau im gesamten Richterkollegium stieg sie 2002 zur Vorsitzenden Richterin des sechsten Senats (Tarifrecht im öffentlichen Dienst) auf und sitzt heute dem ersten Senat vor, der sich mit Betriebsverfassungs- und Arbeitskampfrecht beschäftigt. Die kompetente Arbeitsrechtlerin ist Mitherausgeberin führender Kommentare zum Kündigungsschutz und zum Betriebsverfassungsrecht.



Die Mutige



NATHALIE OBERTHÜR ist ein weiteres Beispiel für Frauen, die sich im Arbeitsrecht einen Namen machen. Als Fachanwältin für Sozial- und Arbeitsrecht kann sie die schwierige Materie der sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen arbeitsrechtlicher Vereinbarungen, zum Beispiel bei der Freistellung innerhalb Altersteilzeit, aus ganzheitlicher Sicht beurteilen. Und sie traut sich, mit Sachverstand den meist arbeitgeberunfreundlichen und viel zu oft defätistisch akzeptierten Auslegungen der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger Paroli zu bieten.

Die Modernisierende



BARBARA KRAMER, Präsidentin des Arbeitsgerichts in Freiburg, hat viel dafür getan, den Gedanken der Schlichtung und Mediation publik und nachvollziehbar zu machen. Ihre Auffassung, „mit alten Rezepten werden die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts nicht bewältigt“, prägt ihre Arbeiten zu den ökonomischen Grundlagen von Justiz und Prozess, zum innerbetrieblichen Konfliktmanagement und europäischen Entwicklungen. So erreicht sie, was nur wenige beherrschen: den permanenten Dialog der Arbeitsgerichte mit Wissenschaft, Politik und Praxis.

Der Vielseitige



WOLFDIETER KÜTTNER ist Fachanwalt für Arbeits- und Steuerrecht. Und Küttner ist Küttner, das seit 1994 jährlich erscheinende Standardwerk für Arbeitsrecht, Lohnsteuerrecht und Sozialversicherungsrecht. Zumindest im Bereich der betrieblichen Praxis scheint er dem altherwürdigen Schaub den Rang als viel zitiertes Handbuch abgelaufen zu haben. Und auch für die jetzt vorliegende zwölfte Auflage gilt: Küttner hält mit seinem Werk zum Personalrecht die notwendige Verbindung der Rechtsbereiche Lohnsteuer, Sozialversicherung und Arbeitsrecht aufrecht.

Der Verbindende



FRANK BAYREUTHER

Wenn Arbeitsrichter ihre Erfahrungen in die Wissenschaft einfließen lassen, ist dies allemal zu loben. Erst recht, wenn dies wie bei Bayreuther nicht Folge einer Pensionsbeschäftigung ist, sondern zielbewusstes Umsteigen vom Richteramt in die interdisziplinäre Ausbildung einer technischen Universität. Dort sieht er es als eine seiner wichtigsten Aufgaben an, betriebswirtschaftliche Kompetenzen oder psychologische Fragen der Personalführung mit dem Arbeitsrecht zu kombinieren. Ihm wird bescheinigt, zum tarifpolitischen Konsens beitragen zu können. Dabei dürfte ihm auch seine zweite Ausbildung als staatlich geprüfter Orchesterleiter hilfreich sein.

DIE JURISTEN: die Wissenschaftler. Hochschullehrer dienen nicht länger allein der Wissenschaft, sie beraten auch die Wirtschaft. Wir haben diejenigen ausgesucht, die den größten Einfluss auf Gesetzgebung, Rechtsauslegung und auch Unternehmensstrategien haben. Neu dabei sind Frank Bayreuther und Gregor Thüsing.



Der Senkrechtstarter

GREGOR THÜSING

Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Mit gerade mal 34 Jahren kann der Shooting Star unter den Juristen auf eine ebenso steile wie vielfältige Karriere zurückblicken: Nach der Promotion „summa cum laude“ graduierte der Stipendiat der Konrad-Adenauer-Stiftung 1998 in Harvard zum LL. M. Nach der Zulassung als Rechtsanwalt für den Staat New York, Habilitation und einem Ausflug in die Wirtschaft als Assistent des Vorstandsvorsitzenden in der Zentralen Unternehmensentwicklung der Bertelsmann AG wirkte er bis Ende 2004 als Professor an der Bucerius Law School in Hamburg. Besondere Ehre gebührt dem heutigen Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit der Universität Bonn für seine Arbeit als Sachverständiger im Gesetzgebungsausschuss des Antidiskriminierungsgesetzes, wo er sich dafür einsetzte, die Umsetzung der europäischen Vorgaben in für Unternehmen tragbare Bahnen zu lenken. So ist es Thüsing zu verdanken, dass die in den ersten Entwürfen zur Abschreckung der Arbeitgeber vorgesehenen immensen Schadensersatzansprüche auf das erträgliche Maß des in Deutschland üblichen Schmerzensgeldes zurückgeführt wurden. Er könnte dafür sorgen, dass die vom EuGH geforderte Umsetzung für Arbeitgeber tragbarer wird.

Der Dynamiker

VOLKER RIEBLE hat viel Bewegung in die vergangenen zwei Jahre seines ohnehin dynamischen Berufslebens gebracht: Nicht ausgelastet mit dem Wechsel von der Universität Mannheim an den Lehrstuhl für Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht der Juristischen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München, wurde er im Januar 2004 zum wissenschaftlichen Direktor des Forschungszentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht ZAAR ernannt. Immer größer wird der Einfluss Riebles auch in der strategischen Beratung von Unternehmen, beginnend mit der arbeitsrechtlichen Begleitung der Sanierung eines großen Jenaer Unternehmens in der Wiedervereinigungsphase über strategische Unternehmensrestrukturierungen bis hin zur Begutachtung vielfacher Rechtsfragen. Fachkenntnis, Intelligenz und wissenschaftlicher Ehrgeiz treffen hier auf fruchtbaren Boden. „Man muss aggressiver werden, um in Deutschland die Taktung zu beschleunigen“, sagt Rieble und macht die Drohung der Standortverlagerung zum Quasi-Arbeitskampfmittel.



Der Gründliche



ULRICH PREIS, Direktor des Forschungsinstituts für Sozialrecht und des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht in Köln hat eben sein Standardwerk „Der Arbeitsvertrag“ neu aufgelegt – die Praxis dankt.