

Führende Köpfe im Personalwesen

PERSONALLISTE. Wer bringt das deutsche Personalwesen voran? Zum dritten Mal präsentieren wir 40 Persönlichkeiten, die Sie im Blick behalten sollten.

Von **Reiner Straub** (Red.)

Die Liste zu den „40 führenden Köpfen des Personalwesens“ hat sich in der Personalszene etabliert: Die Persönlichkeiten, die wir vor zwei Jahren in sie aufgenommen haben, wurden von Kollegen, Kongressveranstaltern, Redaktionen oder Personalberatern angesprochen, viele haben ihre Nominierung auch gezielt für Marketing in eigener Sache eingesetzt. Unser Anliegen, mit der Liste Orientierung zu geben und vorbildliche Leistungen für das Personalwesen herauszustellen, ist aufgegangen. Deshalb haben wir die Liste in diesem Heft mit Unterstützung vieler Szenekenner und Experten aktualisiert.

Die Zusammenstellung der Persönlichkeiten hat schon im Vorfeld für Aufsehen gesorgt. Es gab zahlreiche Vorschläge

kommentieren und neue Köpfe vorzuschlagen. Auf diese Weise sind viele neue Namen dazugekommen, andere wurden mit einem Fragezeichen versehen. In der zweiten Stufe haben wir über 60 Experteninterviews geführt. Auf dieser Grundlage haben wir in mehreren Redaktionsmeetings die neue Personalliste festgelegt. Unsere Kriterien für die Beurteilung der Personen waren: Sie oder er

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

Nach den Recherchen gab es bei vielen Namen breiten Konsens. Besonders schwergefallen sind uns die Entschei-

ben. Bei den Personalmanagern haben wir uns erstmals entschieden, aus Konzernen auch Profis aus der zweiten Reihe zu nominieren. Damit wollen wir keinen Zwist in den Unternehmen säen, sondern der Tatsache Rechnung tragen, dass Personalvorstände häufig Multifunktionäre sind, und die entscheidenden Impulse für das Personalmanagement von ihren Mitarbeitern ausgehen.

Bei den Beratern konnten sich fünf Persönlichkeiten behaupten, fünf neue sind hinzugekommen. Mit Michael Lezius, der über Jahrzehnte für die Mitarbeiterbeteiligung gestritten hat, haben wir ausnahmsweise einen „Rentner“ in die Liste berufen, weil „sein“ Thema in den letzten Monaten die Regierungspolitik erreicht hat.

Stabwechsel in der Wissenschaft

Bei den Wissenschaftlern gibt es derzeit einen Generationswechsel. Wir haben uns entschieden, die Altmeister Oswald Neuberger, Lutz von Rosenstiel und Rolf Wunderer – die nach wie vor hohe Anerkennung in Praxis und Wissenschaft genießen – aus der Liste zu nehmen, weil sie emeritiert wurden. Unter den Nachwuchswissenschaftlern gibt es noch niemand, der in ihre Fußstapfen treten kann, mit vielleicht einer Ausnahme: Heike Bruch aus St. Gallen genießt uneingeschränkte Anerkennung unter Wissenschaftlern wie Praktikern.

Mit Dirk Sliwka, Erika Regnet und Jutta Rump haben wir zudem „junge“ Professoren und Professorinnen nominiert, was sicher kontroverse Diskussionen auslösen wird. Mit Manfred Becker haben wir einen „Altgedienten“ ausgezeichnet,

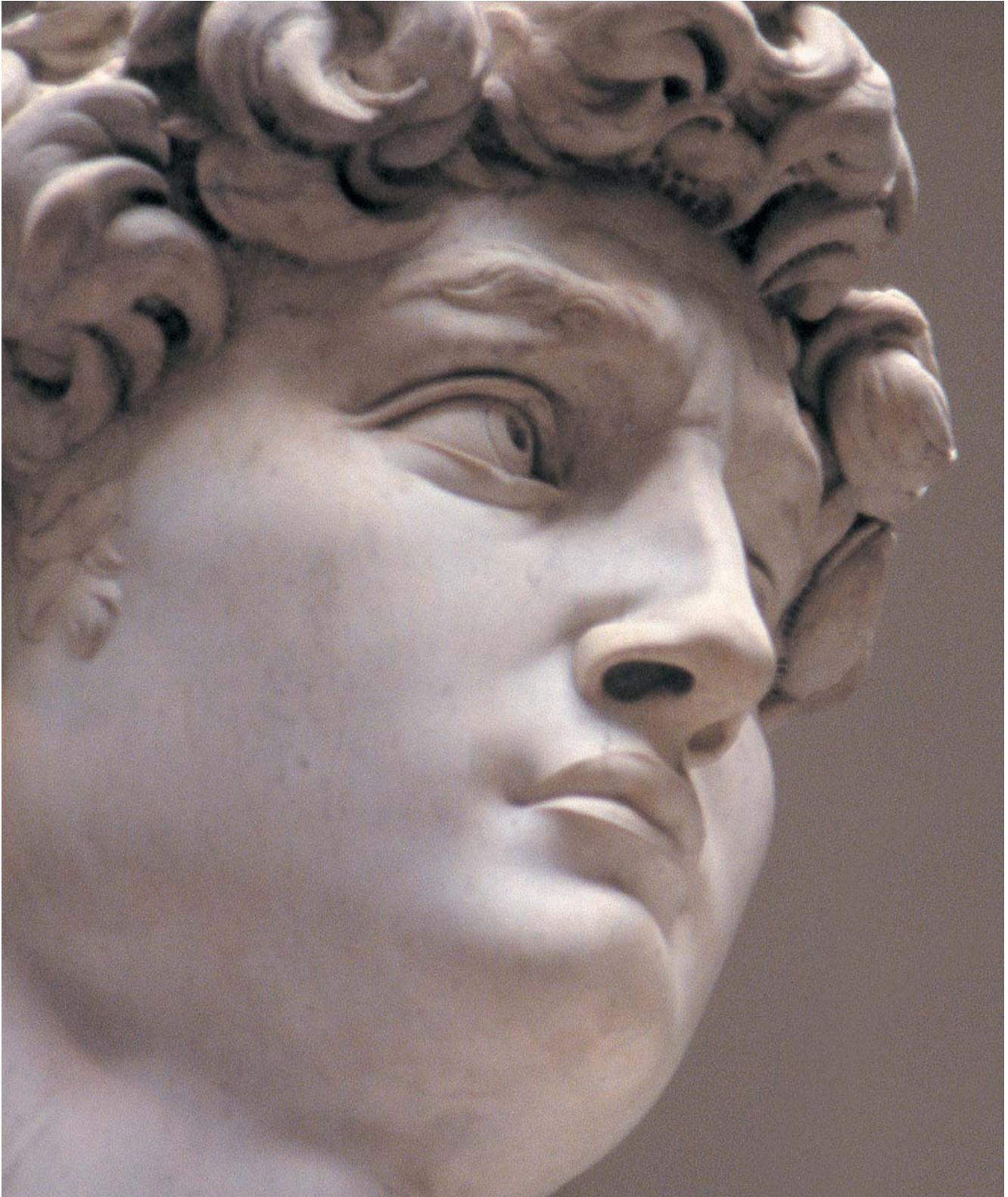
Unsere Liste hat sich in der Personalwelt etabliert. Deshalb haben wir sie mit Unterstützung zahlreicher Szenekenner und Experten aktualisiert.

und Bewerbungen, die unaufgefordert in der Redaktion eingingen. Das war neu. Alle Anregungen haben wir sorgfältig geprüft, vor allem aber haben wir uns wieder in der Personalszene umgehört. Abermals haben wir in einem Umfang recherchiert, der unsere Redaktion wochenlang in Atem hielt. Dabei sind wir mehrstufig vorgegangen. In der ersten Stufe haben wir Experten aufgefordert, die Personalliste aus dem Jahr 2005 zu

dungen, verdiente Persönlichkeiten aus der Liste herauszunehmen. Doch das war unverzichtbar, um dem „Nachwuchs“ eine Chance zu geben.

Einen großen Wechsel hat es unter den zehn Personalmanagern gegeben. Fünf von ihnen haben wir verabschiedet, fünf sind neu hinzugekommen. Besonders erfreulich ist, dass wir zwei Neuzugänge aus mittelständischen Unternehmen und zwei Frauen unter den Top Ten ha-

© JOSÉ ANTONIO SANCHEZ/AGE



Der David von Michelangelo scheint sich seiner Überlegenheit bewusst zu sein, meint Wikipedia. Wir schätzen ihn, weil er mutig in die Zukunft blickt.

der gerade in jüngster Zeit mit seinen Publikationen und Auftritten wichtige Akzente gesetzt hat. Auch bei den Juristen ist Bewegung, sodass wir fünf neue Köpfe nominieren konnten. Der vor zwei Jahren eingeleitete Generationswechsel setzt sich fort.

Eines möchten wir noch klar sagen: Die Zusammenstellung der 40 führenden Köpfe ist eine subjektive, nicht auf repräsentativen Befragungen beruhende Auswahl der Redaktion des Personalmagazins. Selbstverständlich gibt es weitere Personen in allen Bereichen, die gute Ar-

beit leisten, aber in unsere Liste (noch) nicht aufgenommen wurden. Sie haben die Chance, das nächste Mal dabei zu sein. Dann nämlich, wenn sie nicht nur in ihrem engeren Umfeld gute Arbeit leisten, sondern sich auch aktiv und nachhaltig in die Personalszene einbringen. ■

DIE ABGÄNGE

Diese Personen sind 2007 nicht dabei

Klingende Namen und verdiente Persönlichkeiten finden sich unter jenen, die wir dieses Jahr aus unserer Liste verabschieden. Um manche ist es ruhig geworden, andere räumen ihren Platz, um nachfolgenden Generationen eine Chance zu geben.

Die Personalmanager

Ernst Baumann

Der Personalvorstand und Arbeitsdirektor der BMW AG, einst Vorreiter in Sachen demografieorientierter Personalarbeit, ist in den letzten beiden Jahren zu diesem Thema wenig in Erscheinung getreten.

Günther Fleig

Der Arbeitsdirektor der DaimlerChrysler AG musste mit Personalabbau und dem Chrysler-Verkauf schwere Aufgaben anpacken. Als DGFP-Vorsitzender bleibt er nach wie vor ein Machtfaktor. Gerade in dieser Funktion erwarten wir von ihm, mehr Akzente zu setzen, um wieder in die Liste zu kommen.

Jürgen Seifert

Seine Erfolge führten ihn bis an die Unternehmensspitze von TNT Deutschland. Allerdings schien er als Geschäftsführer HR & General Services so eingespannt, dass die Öffentlichkeit von seiner Arbeit nicht mehr viel mitbekam. Für uns bedauerlich.

Peter Speck

Der promovierte Herzeigepersonaler ist aus der HR-Funktion bei Festo ausgeschieden und krönt sein Wirken rund um den Leitgedanken „Employability“ mit einem Konzept der „Corporate Educational Responsibility“. Wir wünschen hierbei viel Erfolg.

Eggert Voscherau

Der Arbeitsdirektor bei der BASF hat nach innen wie außen effektiv im Sinne des Personalmanagements gewirkt. Allerdings meist hinter den Kulissen. Das strahlende Gegenbild zu Peter Hartz, das wir ihm vor zwei Jahren zutrauten, ist er nicht geworden. Schade, nun steht sein Rückzug aus dem Business bevor.

Die Personalforscher

Fredmund Malik

Die Praktiker lieben ihn nach wie vor. Zu Recht. Kurios dagegen mutet an, wie der Kybernetiker aus dem Umfeld der Uni St. Gallen um Anerkennung in der Wissenschaft ringt. Die darf er mit Konzepten der 70er Jahre heute nicht mehr erwarten – und hat sie eigentlich auch nicht nötig.

Oswald Neuberger

Der Arbeits- und Organisationspsychologe der Uni Augsburg ist emeritiert. Auch wenn seine Schriften weiter rezipiert werden, als geistreicher Impulsgeber wird er der Community fehlen.

Lutz von Rosenstiel

Der Elan des Psychologen von der Universität München ist ungebrochen, doch naturgemäß gehen die Impulse durch den emeritierten Hochschullehrer für die Forschung zurück.

Rolf Wunderer

Der Doyen der deutschsprachigen Personalwissenschaft ist nach wie vor präsent, seine Werke sind noch Fixpunkt junger Forschergenerationen. Als Förderer des Nachwuchses wird er Verständnis dafür haben, dass er für diesen nun das Feld freimacht.

Die Berater

Laurencz Andrzejewski

Der Autor des Grundlagenwerks „Trennungskultur“ hat im November 2006 einen sehr erfolgreichen Kongress zum Thema Outplacement veranstaltet. Doch in der aktuellen Wirtschaftslage hat das Thema Outplacement nicht mehr die Bedeutung wie noch vor zwei Jahren.

Heinz Fischer

Die graue Eminenz des deutschen Personalwesens, derzeit als Honorarprofessor an der

HS Pforzheim lehrend, hat sich – nicht zuletzt aus gesundheitlichen Gründen – in vielen Funktionen eine Auszeit verordnet. Wir hoffen auf eine Rückkehr mit neuem Schwung und neuen Ideen.

Peter Friederichs

Um den Vorstandsvorsitzenden des Human Capital Club Deutschland ist es in den vergangenen Jahren ruhig geworden. Auf sein Buch „Human Capital Leadership“ ist weder ein Nachfolgewerk gefolgt, noch tritt er auf nennenswerten Fachkongressen in Erscheinung.

Andreas Hoff

Der Name des ehemaligen Arbeitszeitpapstes steht zwar noch für das renommierte Beratungsunternehmen, er selbst tritt aber kaum noch in der Öffentlichkeit auf.

Michael Kramarsch

Das Interesse an Aktienoptionen ist weiter zurückgegangen. Und damit auch das Interesse an dem Managing Director von Towers Perrin HR Services.

Die Juristen

Frank Bayreuther

„Er könnte zum tarifpolitischen Konsens beitragen“ – das war unsere Prognose für Frank Bayreuther im Jahr 2005. Leider hat sie sich (noch) nicht erfüllt.

Wilfried Kley

Der Einsatz des Verbandsgeschäftsführers des kommunalen Arbeitgeberverbands Schleswig-Holstein für den TVöD hat sich gelohnt, die Mission ist nun erfüllt.

Barbara Kramer

Das Thema Mediation im Arbeitsrecht hat sich entgegen vieler Erwartungen nicht durchgesetzt. Schade, denn das Thema ist es wert, in der Justiz auch außerhalb des Wirkungsbereichs der Freiburger Gerichtspräsidentin forciert zu werden.

Wolfdieter Küttner

Rechtsanwalt Dr. Küttner ist auch mit 70 Jahren weiterhin als Anwalt aktiv. Etwas ruhiger ist es um den Herausgeber des Personalbuchs aber doch geworden.

Nathalie Oberthür

Die Erfolg versprechende Kombination aus Fachwissen im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht hat sich nicht im von uns erhofften Maße realisiert.

Die Personalmanager

Gute Personalarbeiter gibt es viele. Doch nur wenige verbinden das interne Engagement mit Einsatz für ein Thema oder die Profession. Diese hier schon.



Thomas Sattelberger

Deutsche Telekom AG

Der Feldherr

„Personaler müssen dahin, wo das Feuer lodert“, ist der ehemalige Conti-Personalvorstand überzeugt. Mit seinem Wechsel zur Telekom, wo er sich als Sanierer beweisen muss, setzt der Personalstrategie Zeichen. Denn die grundlegende Mission des Thomas Sattelberger, der sich als Vordenker und Praktiker verdient gemacht hat, glich zuletzt einem Feldzug: gegen eine korruptierte Mitbestimmungs- und Leistungskultur, gegen sozialromantische Gefühlsduselei, gegen Duckmäusertum im Personalressort und in seinen Standesvertretungen. „HR braucht Härte“, lautet der Schlachtruf, mit dem er seine Kohorten, darunter die quicklebendige Selbst-GmbH, aufputscht.

Der Demografieexperte

Dr. Jürgen Pfister ist verantwortlich für den Bereich Personal und Soziales bei der Metro AG und treibt dort seit vier Jahren eine demografiefeste Unternehmenskultur voran. Dabei scheut der Soziologe sich nicht, auch unbequeme Maßnahmen zu ergreifen. Beispielsweise stieg sein Unternehmen konsequent aus allen Vorruhestandsregelungen aus und läutete damit einen Bewusstseinswandel ein. Als gefragter Redner auf Veranstaltungen trägt Pfister das Thema Demografie auch über die Unternehmensgrenzen hinaus. Er gehört zudem dem Vorstand des Demografie-Netzwerks ddn an.



Jürgen Pfister

Metro AG



Oliver Maassen

Uni-Credit Group

Der Marketingexperte

Zwar liegt sein Hauptarbeitsgebiet derzeit nicht in Deutschland: Seit der Übernahme der HypoVereinsbank durch die italienische Uni-Credit Group verantwortet der ehemalige Leiter des Talent-Centers der HVB dort die Harmonisierung und Digitalisierung der weltweiten HR-Prozesse. Aber: Seine Aufmerksamkeit gilt weiter dem Heimatland und speziell dem Personalmarketing. Als Vorstandssprecher des Arbeitskreises Personalmarketing (dapm) ist Oliver Maassen ein gefragter Experte. Eine der wichtigsten Aktivitäten des dapm ist ein Employability-Rating, das eine Übersicht über die Berufsbefähigung von Studiengängen liefert.



Margret Suckale

Deutsche Bahn AG

Die Weichenstellerin

Seit ihrer Berufung in den Bahn-Vorstand im Jahr 2005 hat Margret Suckale einige Weichen gestellt, zum Beispiel beim Eisenbahnerstreik. Die Juristin mit MBA-Titel wechselte 1997 von Mobil Oil zur Deutschen Bahn. Dort kümmerte sie sich unter anderem um die Fusion der Töchter Schenker und Bax. Ruhig, aber bestimmt führt sie die Deutsche Bahn durch heikle Arbeitskämpfe.

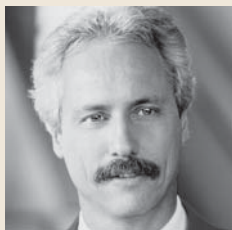


Stefan Lauer

Deutsche Lufthansa AG

Der Multifunktionär

Stefan Lauer ist ein Kommunikator, der Menschen einnimmt. Das kommt dem Arbeitsdirektor bei Tarifverhandlungen zu gute, wo er konfliktstarke Gewerkschaften und Betriebsräte im Griff behält. Der Jurist ist ein Multifunktionär: Bei seiner Airline kümmert er sich auch um das Frachtgeschäft und die Servicegesellschaft. Einfluss nimmt er zudem in den Führungsgremien von DGFP, BDA und BDI.



Gerhard Rübling

Trumpf Gruppe

Der Bündnispartner

Seit Juli ist Dr. Gerhard Rübling Arbeitsdirektor beim Maschinenbauer Trumpf in Ditzingen bei Stuttgart. Außerdem gehört der Vollblutpersonaler seit einiger Zeit dem DGFP-Vorstand an. Beides kommt nicht von ungefähr. Der Schwabe, gewitzt im Auftreten, konsequent in der Sache, hat mit Geschick und Weitblick mehrere betriebliche Bündnisse ausgehandelt, die Vorbildcharakter haben. In der Aus- und Weiterbildung engagiert sich Trumpf mustergültig. Mit Bildungspartnerschaften zu Schulen und Kindergärten arbeitet der Mittelstandskonzern zudem an der Sicherung des Technologiestandorts Deutschland.



Rudolf Kast

Sick AG

Der Spin Doctor

Nur wenige Mittelständler spielen so gekonnt auf der Klaviatur zeitgemäßer Personalinstrumente wie die südbadische Sick AG. Ob die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das Management alternder Belegschaften, die Steuerung einer komplexen Personalorganisation: Der Geschäftsführer HR setzt Maßstäbe, die vielfach gewürdigt werden. Auch in Berlin und Bonn. Dort sind sein Rat und seine Einschätzung zunehmend in Ministerien und Politik gefragt. „Spin Doctor“ nennen das die Angelsachsen.

Der Rastlose

Hohe Erwartungen hat der junge Leiter Personal bei der Hamburg Mannheimer Versicherungs AG geweckt. Es dürfte ihn selbst am meisten schmerzen, dass er manche davon noch nicht erfüllt hat. Weggefährten entschuldigen das mit dem Druck der Verhältnisse, andere beklagen mangelnden Ideenreichtum. In dieser Liste hält er sich dennoch. Denn der rastlose für die Erneuerung des Personalwesens eintretende Loof, der sich auch im Vorstand der Selbst-GmbH engagiert, hat das Zeug zum „Marathonläufer“. Und daran erst erweist sich der gute Personaler, wie die Schrittmacher der Zunft gerne betonen.



Uwe Loof

Hamburg Mannheimer
Versicherungs AG

Der Weiterbildner

Seit August 2006 übt der diplomierte Sprechwissenschaftler ein Doppelamt aus: als Sprecher der Geschäftsführung der Audi Akademie und zusätzlich von Volkswagen Coaching. Nachdem er die Audi Akademie von 1993 an aufgebaut hatte, richtet er seine Aufmerksamkeit nun darauf, Volkswagen Coaching mit über 700 Mitarbeitern neu auszurichten.

Dass betriebliche Weiterbildung wieder mehr Bedeutung hat, ist sicherlich auch ein Verdienst von Ralph Linde. Er führte in der Audi Akademie ein strukturiertes Kompetenzmanagement ein, verbunden mit einer Neuausrichtung der betrieblichen Weiterbildung. Außerdem erreichte er durch die Weiterentwicklung der Audi Ideenagentur die seit Jahren erfolgreichste Einsparungsquote in der Industrie. In seinen Veröffentlichungen beschäftigt er sich unter anderem mit der Selbstorganisation in lebendigen Systemen.



Ralph Linde

Audi Akademie und
Volkswagen Coaching

Die Rührige

Die Personalchefin der Tele Atlas Deutschland GmbH hat sich mit zahlreichen Vorzeigeprojekten mittelständischer Personalarbeit hervorgetan. Dazu gehört zum Beispiel die Einführung eines leistungsorientierten Vergütungsmodells für alle Mitarbeiter sowie eines Gesundheitsmanagements in ihrem Unternehmen. Damit ist es ihr gelungen, Tele Atlas als attraktiven

Arbeitgeber zu positionieren, was sich auch in mehreren Kategorie Siegen beim BestPersAward widerspiegelt. Auch außerhalb ihres Unternehmens ist Isabell Krone sehr rührig in der Personalerszene. Sie engagiert sich in diversen Netzwerken und ist Vorstandsmitglied der Selbst GmbH. Die Managerin trägt ihre Erfolge gern offensiv in die Öffentlichkeit. Ihr Selbstbewusstsein stellt eine positive Ausnahme dar vom allzu verbreiteten Personalertypus, der pausenlos über die mangelnde Wahrnehmung seiner Arbeit jammert.



Isabell Krone

TeleAtlas
Deutschland GmbH

Die Berater

Als Vermittler zwischen Theorie und Praxis erfüllen sie eine wichtige Funktion. Als Themenspezialisten oder Allrounder positionieren sie sich am Markt.



Rainer Strack

Boston Consulting Group

Mr. Mehrwert

Nur wenige Berater schaffen es mit ihren Konzepten in die amerikanische Harvard Business Review. Dr. Rainer Strack, dem Leiter der europäischen Praxisgruppe HR und Organisation der Boston Consulting Group, ist das mit „Workonomics“ gelungen. Sein Konzept zur Berechnung des Economic Value Added (EVA) aus Personalmanagementsicht hat zudem den Erich-Gutenberg-Preis gewonnen, wird an renommierten Lehrstühlen gelehrt und in Konzernen eingesetzt. Auch setzt Strack Akzente, indem er Strategieberatung mit Systemen zur Steuerung und Messung verknüpft – zuletzt mit Blick auf den demografischen Wandel.



Bert Rürup

Technische Universität Darmstadt

Der Wirtschaftsweise

Als Vorsitzender des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und der nach ihm benannten Kommission ist Rürup die meistgehörte Stimme bei Regierungsentscheidungen zur Frage der Zukunft der sozialen Alterssicherungssysteme.

Die feste Bank

Dr. Walter Jochmann ist Geschäftsführer der Kienbaum-Gruppe. Seit nunmehr fast 25 Jahren berät der promovierte Psychologe Unternehmen bei der Entwicklung von Personalstrategien, Prozessoptimierung und Management-Audits. In letzter Zeit gingen zwar wenig neue Impulse von ihm aus, jedoch ist er immer noch eine feste Bank im HR-Beratungsgeschäft.



Walter Jochmann

Kienbaum Consultants International

Der Kapitän

Wenn Dr. Hans Böhm Ende dieses Jahres als Geschäftsführer der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) ausscheidet, hat er die einflussreichste Organisation im deutschen Personalmanagement länger als jeder andere geführt: 15 Jahre stand er als Kapitän auf der Brücke des Tankers und verfolgte beharrlich das Ziel, die Organisation zusammenzuhalten. Dabei erwies er sich als cleverer Netzwerker. Immer wieder gelang es ihm, Trends zu erkennen und Kritiker, die eigene Wege gehen wollten, in die DGFP einzubeziehen.



Hans Böhm

DGFP

Der Geschäftsführer hat die DGFP auch wirtschaftlich vorangebracht, gerade in jüngster Zeit: Die Mitgliederzahlen steigen wieder, das Weiterbildungsgeschäft floriert und der DGFP-Kongress hat sich als wichtigster und größter Kongress in der Personalszene durchgesetzt. Seine Kritiker werfen ihm zwar vor, zu wenig innovative Impulse gesetzt zu haben. Doch sie verkennen dabei, dass Böhm das große Schiff DGFP grundlegend modernisiert hat: Aus einer „Organisation zum Erfahrungsaustausch“ hat er eine Institution gemacht, die Qualitätsstandards definiert. Trotz heftiger Kritik hat der Schwabe, dessen Wahlheimat die Nordsee geworden ist, Kurs gehalten.

Der Analytiker

Wenn es um den Einsatz neuer Medien, Personalrekrutierung oder Prozessoptimierung geht, kommt man an Dr. Wolfgang Jäger nicht vorbei. Der brillante Analytiker erkennt frühzeitig Trends im Personalmanagement, jüngst etwa das Web 2.0. Dabei überzeugt der beliebte FH-Professor nicht nur mit Artikeln und Vorträgen, sondern auch als Berater.

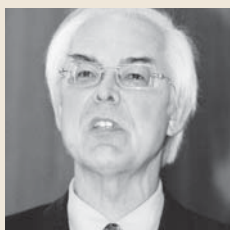


Wolfgang Jäger

FH Wiesbaden

Mr. Investivlohn

Michael Lezius musste bis zu seinem Ruhestand warten, ehe sich eine deutsche Bundesregierung ernsthaft mit der Mitarbeiterbeteiligung auseinandersetzte. Wem dies zu verdanken ist, steht außer Frage. 37 Jahre stand Lezius an der Spitze der Arbeitsgemeinschaft für Partnerschaft e. V. und hat wie kein anderer die Diskussion um die Mitarbeiterbeteiligung geprägt. Im Juli hat er sein Amt abgegeben. Doch wer ihn kennt, weiß: Wirklich Ruhe wird er erst geben, wenn der Gesetzgeber Fakten geschaffen hat.

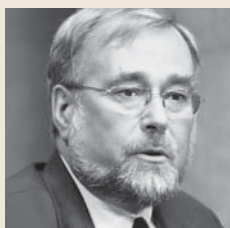


Michael Lezius

AGP e. V.

Der Altersvorsorger

Nie war er so wertvoll wie heute. Angesichts der Rentenmisere und der ganzen Palette von Problemen, die auf die Unternehmen durch den demografischen Wandel zukommen werden, ist die betriebliche Altersversorgung heute für Betriebe eines der wichtigsten Mittel, um sowohl sich wie auch ihre Mitarbeiter für die Zukunft auszurüsten. Dr. Boy-Jürgen Andresen ist in seiner Rolle als Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft betrieblicher Altersversorgung nach wie vor einer der wichtigsten Agitatoren zu ihrer Stärkung und Verbreitung.

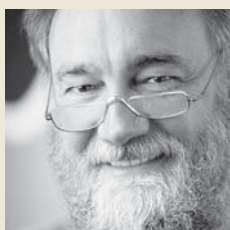


Boy-Jürgen Andresen

Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba)

Das Superhirn

Peter Kruse ist Honorarprofessor an der Universität Bremen und Gründer des Beratungsunternehmens Nextpractice. Mit der Übertragung von Erkenntnissen aus der Gehirnforschung auf die Wirtschaft hat sich der Neuropsychologe als Querdenker einen Namen gemacht und neue Impulse geliefert. Inzwischen gilt sein Ansatz international als richtungweisend in den Bereichen Change Management und Netzwerkintelligenz. Als charismatische Persönlichkeit und brillanter Redner erweist er sich auf Veranstaltungen immer wieder als Publikumsmagnet.



Peter Kruse

Nextpractice GmbH

Der Talentmanager

Armin Trost gilt als Wegbereiter und Vordenker im Bereich Talentmanagement – der Komposition langfristiger HR-Aufgaben zur Besetzung strategischer Schlüsselpositionen. Der Professor für Human-Resource-Management promovierte im Fachgebiet Wirtschaftspsychologie über das Thema Mitarbeiterbefragungen. Die Schwerpunkte seiner Lehre und Forschung sind Employer Branding, Personalbeschaffung und empirische Sozialforschung. Hierbei zeichnet er sich insbesondere durch seine Praxisnähe aus. Diese leitet sich nicht nur aus seiner fünfjährigen Tätigkeit bei SAP ab, wo er weltweit für das Recruiting verantwortlich war. Auch aktuell befasst er sich mit der praxistauglichen Weiterentwicklung von Talentmanagement-Konzepten – als Partner und Mitgesellschafter der Unternehmensberatung Promerit. In seiner wissenschaftlichen Tätigkeit verantwortet er als Studiendekan das Fulltime-MBA-Programm für International Business Management. Außerdem leitet er bei der Steinbeis-Stiftung das Beratungszentrum „Personalmanagement im Mittelstand“.

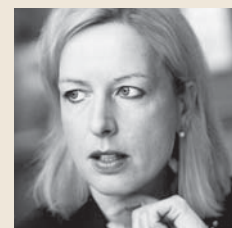


Armin Trost

Hochschule Furtwangen

Die Dynamische

Die erste Frau an der operativen Spitze des mächtigsten deutschen Arbeitgeberverbands ist gleichzeitig dessen jüngste Chefin aller Zeiten. Heike Maria Kunstmann war bei ihrer Berufung im Jahr 2005 ganze 39 Jahre alt. Seitdem hat sie sich vor allem durch ihr Arbeitstempo und ihr zielorientiertes Arbeiten einen Namen gemacht. Auch an gesellschaftlichen Diskussionen beteiligt sie sich leidenschaftlich. Jüngst forderte sie alle gesellschaftlichen Gruppen auf, gemeinsam dem strukturellen Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Auch außerhalb von Gesamtmetall engagiert sich die Diplom-Kauffrau mit Promotion, zum Beispiel als Young Global Leader im World Economic Forum oder als Mentorin der Bayerischen Elite-Akademie, im Kuratorium des Vereins Total E-Quality und als Mitglied des Hochschulrats der Fachhochschule München. Vor ihrem Wechsel in den Arbeitgeberverband Gesamtmetall war sie als Leiterin Corporate HR Europe & Development beim Familienunternehmen Knorr Bremse tätig, das interessanterweise selbst der Tariffindung entflohen ist.



Heike Kunstmann

Arbeitgeberverband Gesamtmetall

Die Personalforscher

Die wissenschaftliche Behandlung von Fragen rund um das Personalmanagement wird in mehreren Disziplinen und konkurrierenden Schulen vorangetrieben. Nachhaltig sind nur wenige.

Der Shooting-Star

Die Direktorin des Instituts für Führung und Personalmanagement an der Universität St. Gallen hat bereits in jungen Jahren geschafft, was einen großen Wissenschaftler auszeichnet: Mit „Organisationale Energie“ hat Heike Bruch ein eigenes Forschungsthema etabliert, das international auf großes Interesse stößt. In den letzten zwei Jahren ist sie noch einmal durchgestartet. Nach der Emeritierung der drei „Altmeister“ Wunderer, Neuburger und Rosenstiel ist sie zum unumstrittenen Shooting-Star unter den Nachwuchswissenschaftlern geworden. Neben ihrer wissenschaftlichen Reputation legt sie großen Wert auf Praxisnähe und arbeitet in ihren Projekten eng mit Unternehmen zusammen.



Heike Bruch

Universität St. Gallen



Heinz Schuler

Universität Hohenheim

Der Personalpsychologe

Er gilt als einer der führenden Wissenschaftler in der Wirtschaftspsychologie. Berufseignungsdiagnostik und Leistungsforschung sind die Arbeitsschwerpunkte des Professors der Universität Hohenheim und wissenschaftlichen Leiters der S & F Personalpsychologie Managementberatung. Theoretische Grundlage ist sein multimodales Konzept der Personalpsychologie. Auch die verminderte Qualität des Assessment-Centers, auf die er kürzlich hinwies, lässt sich durch die Anwendung dieses Konzepts maßgeblich verbessern. Schulers aktuelle Arbeit gilt der Entwicklung neuer Verfahren zur Messung derjenigen Eigenschaften, die für den Berufserfolg eine besondere Rolle spielen, etwa Kreativität und Integrität.

Der Großrechner

Das Handelsblatt zählt ihn – gestützt auf ein Veröffentlichungs-Ranking – zu den fünf klügsten Köpfen der deutschen Betriebswirtschaft. Das mag den jungen Volkswirt, der endgültig erst mit der Habilitation zur BWL fand, amüsieren. Hilfreich ist es dennoch. Denn seine personalökonomische, auf Rechenmodelle gerichtete



Dirk Sliwka

Universität zu Köln

Schule hat es außerhalb eingeschworener Wissenschaftskreise schwer. Dies erkennend, hat der jugendlich wirkende Professor für Personalwirtschaftslehre zunehmend den Austausch mit Praktikern gesucht. Dort punktet er mit kompetentem, aber unprätentiösem Auftreten und echter Wissbegier. Im Wissenschaftsbetrieb ist seine personalökonomische Schule im Kommen. Mit seinen quantitativen Arbeiten zu Anreizsystemen und Leistungsbewertung wird der Fellow des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) und ehemalige SAP-Berater international wahrgenommen. In die Zukunft weist auch, dass er verhaltenspsychologische Experimente in die Personalökonomie integriert. Dass Erkenntnisse rund um die Arbeit mit Menschen quantifizierbar sein müssen, ist dabei sein oberster Leitsatz.

Die Praktikerin

Früher als viele andere hat sich Erika Regnet mit dem demografischen Wandel beschäftigt: Ihre erste Publikation „Karriereentwicklung 40 +“ erschien bereits 2004, in der ihre Perspektive aufs Thema deutlich wird: Wie können Unternehmen das Know-how und die Motivation der Mitarbeiter erhalten? Entwickeln, Motivieren, Lernen und Führen, das sind die Themen, die die junge Hochschullehrerin der Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt bewegen. Vor allem aufgrund ihrer Praxisorientierung hat sie sich einen Namen gemacht. Sie arbeitet eng mit Praktikern zusammen und hat als ebensolche ausreichend Erfahrung gesammelt: als Dozentin am USW Schloss Gracht, als Leiterin der Personalentwicklung der Kreditanstalt für Wiederaufbau und als Geschäftsführerin einer Weiterbildungseinrichtung. Wissenschaftlich verfügt sie über eine Doppelqualifikation: Studium der Psychologie, Promotion in Betriebswirtschaft. Die Schülerin von Lutz von Rosenstiel ist Kämpferin für Chancengleichheit und Mitherausgeberin des Standardwerks „Führung von Mitarbeitern“.



Erika Regnet

Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt



Manfred L. Becker

Uni Halle-Wittenberg

Der Spätentwickler

Dass in Halle-Wittenberg Kirchen gespalten wurden, ist lange her. Auch die durch Manfred L. Becker dort betriebene Personalwirtschaftsforschung erschien lange als altbackene Instrumentenkunde. Das aber ist aus Praxissicht weder von Nachteil noch stimmt es. Becker hat seine anerkannte Personalentwicklungsforschung um zukunftsweisende Ansätze wie Diversity-Management bereichert und sich mit streitbaren Publikationen zur Humanvermögensrechnung kompetent in Debatten eingebracht. Sein Buch zum Thema wird mit Spannung erwartet. Mit seinen Hallenser Personalkonferenzen hat er zudem ein lebendiges Forum für den Wissenstransfer geschaffen.



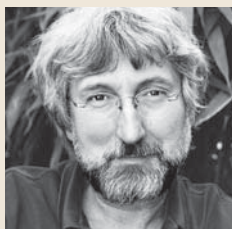
Jutta Rump

Fachhochschule
Ludwigshafen

Mrs. Employability

Jutta Rump ist Professorin für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Internationales Personalmanagement und Organisationsentwicklung an der FH Ludwigshafen. Gemeinsam mit Praktikern treibt sie in Forschung, Praxis und Öffentlichkeit das Thema Employability voran. Sie ist Vorstandsmitglied des Personaler-Netzwerks „Selbst GmbH“ und engagiert sich in der „Initiative für Beschäftigung“ auf regionaler und bundesdeutscher Ebene. Als Leiterin des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE) der FH Ludwigshafen initiierte sie beispielsweise vor zwei Jahren gemeinsam mit der Deutschen Bank

das Projekt „In eigener Sache“, das Arbeitnehmern und Unternehmen Orientierungshilfen und Werkzeuge zur Entwicklung individueller „Arbeitsmarktfitness“ bereitstellt. Darüber hinaus berät sie die Konferenz der Wirtschaftsminister der Bundesländer sowie mehrere Ministerien in Rheinland-Pfalz.



Fritz B. Simon

Universität Witten/
Herdecke

Der Querdenker

Der studierte Mediziner und Soziologe, ausgebildete Psychiater und Psychoanalytiker gilt als führender Vertreter der systemischen Psychologie (Heidelberger Schule). Der profilierte Querdenker hat die Erkenntnisse der systemischen Familientherapie auf das System Unternehmen übertragen. Er verbindet unterschiedliche Disziplinen und ist sowohl in Wissenschaft als auch in Wirtschaft äußerst rege, unter anderem als Begründer des Carl-Auer-Systeme-Verlags und Mitbegründer des Management-Zentrums Witten. Auch in seinen zahlreichen Buchveröffentlichungen gelingt es ihm, dass Nicht-Wissenschaftler seinen Gedankengängen bis zur

letzten Zeile folgen können. Seine jüngste Veröffentlichung befasst sich mit der „Kunst nicht zu lernen und anderen Paradoxien in Psychotherapie, Management, Politik“. Allerdings: 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.



Christian Scholz

Universität Saar-
brücken

Der Streitbare

Erneut den richtigen Riecher für Trends gehabt zu haben, wird niemand Christian Scholz im Ernst absprechen. Mit seiner Initiative zur Humankapitalmessung, die er in seiner „Saarbrücker Formel“ plakativ verdichtete, hat er das Megathema der letzten beiden Jahre besetzt und geprägt. Nicht zuletzt seiner Gabe, Themen zuzuspitzen und gekonnt in die Breite zu tragen, verdankt die deutsche Personalwirtschaft, dass universitäre Forschung nicht nur elitäres „l'art pour l'art“ bleibt, sondern Praxisnutzen anstrebt und sich dem Praxistest unterzieht.

Mehr als irritiert aber nehmen Kenner der Person Scholz wie auch des Gebiets Humankapitalmessung zur Kenntnis, wie dünnhäutig der Großmeister mit massiver, aber meist wohlbegründeter Kritik aus Wissenschaft und Praxis an seiner Formel umgeht. In dieser Liste hält sich Christian Scholz dennoch – und ohne Vorbehalte. Als Streiter für seine Sache treibt er die akademische Welt an, und im Querschnitt seines Wirkens bereichert er wie kein Zweiter die Praxis. Der von ihm initiierte Wettbewerb „BestPersAward“ fördert das Leistungsdanken und den Leistungsvergleich gerade in den Personalabteilungen mittelständischer Unternehmen. Und als Blogger im Namen der Frankfurter Allgemeinen Zeitung deckt Scholz die personalpolitische Dimension tagespolitischer Ereignisse auf.

Die Juristen

Sie prägen durch ihre Vorträge, Publikationen oder durch ihre Mitwirkung an der Rechtsfortbildung, bestechen durch ihre Fachkompetenz und beraten nicht selten Deutschlands führende Unternehmen.



Gregor Thüsing

Universität Bonn

Der Schnelldenker

Wenn ein Kollege ihn als „laufendes AGG“ bezeichnet, so ist dies keineswegs despektierlich aufzufassen, sondern eine von Ehrfurcht geprägte Einschätzung. Auch wir haben die Erfahrung gemacht, dass wenn Gregor Thüsing mit am Tisch sitzt, wir in Sekundenschnelle mit qualifizierten Antworten zum Thema AGG rechnen können. Damit schlug der quirlige Professor sogar unseren Google-Spezialisten, denn so schnell konnte dieser nicht klicken, wie Thüsing antwortete, abgesehen davon, dass eine Internet-Recherche in Sachen Treffsicherheit und Pointenreichtum

dem scharfsinnigen Juristen hoffnungslos unterlegen ist. Weil dies nicht nur für das AGG, sondern für das gesamte Arbeitsrecht gilt, steht der Wert von Gregor Thüsing für die Personalarbeit für uns weiterhin außer Frage. Das meinten auch ausnahmslos alle Befragten, von denen sich einer allerdings nicht die Bemerkung verkneifen konnte, dass die von Thüsing so gern herangezogene amerikanische Rechtswelt zwar interessant, aber nur selten relevant sei. Wir geben das gerne hiermit weiter und denken, dass Thüsing angesichts der aktuellen Diskussionen im eigenen Land für verbale Abstecher nach Übersee ohnehin wenig Zeit haben wird.

Der Unermüdlige

Professor Björn Gaul ist im Arbeitsrecht überall zu Hause. Ob zu Fragen des Betriebsübergangs, zum AGG, zur Reorganisation oder zur Betriebsverfassung – in sämtlichen Bereichen des Arbeitsrechts besticht Gaul durch seine präzisen Kenntnisse und seine hervorragenden Vorträge und Publikationen. Kaum ein Arbeitsrechtler genießt unter seinesgleichen solch eine Wertschätzung wie Björn Gaul. Und wer davon ausging, Gaul könne die enorme Schlagzahl, die er in seiner täglichen Arbeit und bei Veröffentlichungen an den Tag legte, auf Dauer nicht aufrechterhalten, wurde in den letzten zwei Jahren eines Besseren belehrt. Björn Gaul ist so aktiv und präsent wie eh und je. Vor allem bei Umstrukturierungsmaßnahmen und Outsourcing setzen viele große Konzerne auf die Kompetenz und Erfahrung von Gaul. Neben seiner Tätigkeit als Anwalt und Berater vieler Unternehmensvorstände findet er daneben auch noch die Zeit, sein Wissen und seine Erfahrungen als Lehrbeauftragter der Universität zu Köln an die Studenten weiterzugeben oder sein halbjährlich erscheinendes Buch zur aktuellen Rechtsentwicklung im Arbeitsrecht herauszugeben. Wie er dies alles bewältigt, bleibt sein Geheimnis.



Björn Gaul

Kanzlei
CMS Hasche Sigle



Stefan Lunk

Kanzlei Latham &
Watkins

Der Vielgelobte

Dr. Stefan Lunk wird von Kollegen nicht selten als „momentan einer der besten Arbeitsrechtler der Republik“ bezeichnet. So verwundert es wenig, dass die von uns befragten Fachleute ausnahmslos lobende Worte für den Leiter der europäischen Arbeitsrechtsgruppe der internationalen Kanzlei Latham & Watkins fanden. In keiner Aufzählung fehlte sein Name, sodass uns die Entscheidung, ihn neu in unsere Liste aufzunehmen, ausgesprochen leicht fiel. In den letzten Jahren hat Lunk sich durch seine effiziente und kompetente Beratung von Unternehmen, vor allem bei Verhandlungen zu Sozialplänen und Privatisierungen, in die erste Liga der deutschen Arbeitsrechtler manövriert. Zahlreiche Vorstände und Geschäftsführer vertrauen ihm blind, wenn es um ihre Organverträge geht. Insbesondere seine Tätigkeit als Berater von Airbus bei der Umsetzung des „Power 8-Programms“ brachte ihm in der Öffentlichkeit und unter Kollegen große Anerkennung. Aus seinen zahlreichen Veröffentlichungen sticht doch eine ganz besonders hervor: „Die Vögel der Insel Fehmarn.“ Auf 347 Seiten beschreibt der Hobby-Ornithologe und Mitglied des Präsidiums des Kuratoriums der Deutschen Wildtierstiftung die Vogelwelt der Ostseeinsel nahe seiner Heimatstadt Kiel. Dass er hierfür ähnlich viel Lob einheimste wie für seine juristische Tätigkeit, bedarf kaum einer Erwähnung.



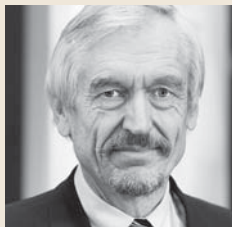
Ulrich Preis

Universität zu Köln

Der Preis-Träger

„Deutschland leidet unter Überregulierung ...“, „Sprunghafte und widersprüchliche Rechtssetzung lässt Unternehmer verzweifeln ...“, „Gesetze werden in Nacht- und Nebelaktionen durch das Parlament gejagt“ – geht es um die Analyse der deutschen Gesetzgebung, nimmt der geschäftsführende Direktor des Instituts für Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht der Universität zu Köln kein Blatt vor den Mund. Und er kann mit einer Lösung

aufwarten: Sein gemeinsam mit seinem Kollegen Martin Henssler vorgelegter Entwurf eines vereinfachten und beschäftigungsfreundlichen Arbeitsvertragsgesetzes könnte tatsächlich das Regelungs- und Vorschriftenchaos im deutschen Arbeitsrecht in ein praktikables Gesetz verwandeln. Im Deutschen Bundestag hat Preis deshalb auch den erstmals von der Deutschen Gesellschaft für Gesetzgebung verliehenen Preis für gute Gesetzgebung erhalten. Wir leiden an Überregulierung – Ulrich Preis geht dagegen an.



Gerhard Reinecke

Senatsvorsitzender
Bundesarbeitsgericht

Der Verantwortungsträger

Über Jahrzehnte lag der Betriebsrentensenat des Bundesarbeitsgerichts im Dornröschenschlaf. Entscheidungen zur betrieblichen Altersversorgung waren etwas für Spezialisten, zwar überaus wichtig, aber in der Regel nur für relativ wenig Unternehmen. Durch die zunehmende Ausbreitung der betrieblichen Altersversorgung ist dies anders geworden und mittlerweile erreicht eine Vielzahl von Entscheidungsvorlagen das Bundesarbeitsgericht, welche Bedeutung quer durch Unternehmen aller

Branchen und Größen haben. Konnte sich Reinecke als Vorsitzender Richter des Vierten Senats beim Bundesarbeitsgericht, des sogenannten „Ruhgeldsenats“, über Arbeit bisher schon nicht beklagen, so muss er sein „Spezialistenteam“ aufgrund der aktuellen Entwicklungen noch zu größeren Leistungen anspornen. Dies nicht nur quantitativ, sondern vor allem qualitativ gesehen. Besonders hoch sind die Erwartungen an seine Beurteilung von gezeilmerten Tarifen in Lebensversicherungen. Das mit großem Medienrummel begleitete Urteil des LAG München, nach dem ein Großteil der bestehenden Entgeltumwandlungen nichtig wäre, liegt bei ihm zur Revision. Mit seiner privaten Meinung dazu hat Reinecke sich bisher nicht zurückgehalten und gezeilmerte Tarife als Bestandteile von Entgeltumwandlungsvereinbarungen als unzulässig gewertet. Wer, wie neulich ein Versicherungsmagazin, daraus schließt, Reinecke habe sich damit „weit aus dem Fenster gelehnt“, macht es sich zu einfach. Denn Reinecke hat schon in mehreren Verhandlungen seiner Kammer unter Berweis gestellt, dass ein guter Richter zwischen einer abstrakten Rechtsfrage und der von ihm geforderten Beurteilung des Einzelfalls sehr wohl unterscheiden kann.



Susanne Clemenz

Kanzlei Tschöpe Schipp
Clemenz

Die Power-Frau

„Gut und laut“ – mit diesen Worten wurde der Redaktion die Rechtsanwältin Dr. Susanne Clemenz von einem Kollegen für die Liste der „40 Köpfe“ empfohlen. Die Beschreibung stimmt: Als Fachanwältin für

Arbeitsrecht hat sie sich besonders im Bereich des Betriebsverfassungsrechts und bei Umstrukturierungen einen Namen erarbeitet, der weit über Westfalen hinausgeht und bei Vorständen wie Geschäftsführern stark nachgefragt ist. Auch das stark umstrittene Thema der arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf Tarifverträge hat sie im Griff – und zeigt in Vorträgen und Veröffentlichungen den Kollegen der Justiz, wo komplizierte, allzu lebensfremde Rechtsauslegungen ihre Grenzen finden. Nämlich immer dort, wo sie in der Praxis schlichtweg nicht mehr umgesetzt werden können. Wer so gut ist, darf auch laut sein.

Der Junggebliebene

Erlebt man Jobst-Hubertus Bauer bei Diskussionsrunden oder Vorträgen, so stellt man fest: Ideen- und Innovationspotenzial scheint bei ihm geradezu unerschöpflich zu sein. Alles begleitet von



Jobst-Hubertus Bauer

Kanzlei Gleiss Lutz

einem jugendlichen Esprit, der manchen Jahrzehnte jüngeren Kollegen vergleichsweise „alt“ aussehen lässt. Denn nach wie vor gilt: Will man mit der Dynamik der Rechtsentwicklung auf dem schwankenden Boden des Arbeitsrechts Schritt halten, muss man sich an die Fersen von Bauer heften. Auch wenn er in der letzten Zeit mal dem einen oder anderen den Vortritt ließ, kann dies für die Konkurrenz kein nachhaltiger Triumph sein. Denn auf der Überholspur kennt sich Bauer bestens aus, und Schwierigkeiten mit dem Gasgeben hat er noch nie gehabt.

Der Gezähmte

Mit der Verlagerung seines Tätigkeits-schwerpunkts auf die strategische Beratung von Unternehmen ist der Rechtsprofessor und geschäftsführende Direktor des Zentrums für Arbeitsbeziehungen

und Arbeitsrecht (ZAAR) in der Öffentlichkeit etwas zurückgetreten. Doch sind sein Fachwissen, Scharfsinn und Verstand nun von Arbeitgebern und Vorständen in Fragen zu Tarifrecht, Mindestlohn und Arbeitskampf umso mehr gefragt. Erfreut verzeichnen wir mit dem Rollenwechsel auch eine innere Wandlung: „Man kann natürlich die Unternehmen einfach plattmachen – doch viel wichtiger ist, Konflikte so zu regeln, dass unter Wahrung der Arbeitgeberinteressen auch die Mitarbeiter weiterbestehen können“, spricht der ehemalige Aggressor und zeigt so ungeahnte diplomatische Fähigkeiten.



Volker Rieble

Universität München

Der Strippenzieher

Professor Heinz J. Willemsen gehört auch dieses Jahr zu den führenden Arbeitsrechtlern in Deutschland. Die Abgänge wichtiger Anwälte bei Freshfields – auch im Arbeitsrecht – schadete dem Image des Rechtsanwalts und der gesamten Praxisgruppe der Sozietät in keiner Weise. Immer noch berät der Vorsitzende des Arbeitsrechtsausschusses des deutschen Anwaltsvereins eine Vielzahl der führenden deutschen Unternehmen, die seinen Erfahrungsschatz und seine Kompetenz zu schätzen wissen. Stets unauffällig hält Willemsen im



Heinz J. Willemsen

Kanzlei Freshfields, Bruckhaus Deringer

Hintergrund die Fäden in der Hand. Seine Publikationen gehören zu den prägenden Quellen im deutschen Arbeitsrecht, und Willemsen scheut auch nicht davor zurück, deutliche Kritik an der Rechtsprechung des BAG, aktuell zum Betriebsübergang, zu üben.

Der Elitelehrer

Professor Matthias Jacobs hat den arbeitsrechtlichen Lehrstuhl der Bucerius Law School inne. Die Hochschule, die in Rankings regelmäßig ganz vorne zu finden ist und der vor allem Personalverantwortliche Bestnoten bescheinigen. Mit dafür verantwortlich darf sich zweifelsohne Jacobs fühlen. Immer die Praxis im Auge, bereitet er seine Studenten mit Praktikervorträgen und arbeitsrechtlichen Betriebsausflügen in große Unternehmen auf die Berufswelt vor. Und auch seine Publikationen stoßen bei Kollegen auf viel Anerkennung. So schreibt Rieble über das jüngste Buch von Jacobs: „Das Werk spiegelt seine Autoren: frische Kräfte sind am Werk, die Qualität überzeugt.“



Matthias Jacobs

Bucerius Law School, Hamburg

Der Ganzheitliche

Es gibt wenig Professoren, die die Juristerei so umfassend beherrschen wie Martin Henssler. Der geschäftsführende Direktor des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht und Direktor des dortigen Instituts für Anwaltsrecht ist im Arbeitsrecht ebenso zu Hause wie im Anwalts-, Gesellschafts- und Zivilrecht, Handels-, Wertpapier- und Bilanzrecht. Einseitige Betrachtungsweisen oder Tunnelblickanalysen sucht man bei Henssler vergebens. Statt dessen erweitert dieser lieber seine Perspektive durch den Blick auf Europa oder legt gemeinsam mit Ulrich Preis ein neues Arbeitsgesetzbuch vor, das prompt den Preis für gute Gesetzgebung erhält.



Martin Henssler

Universität zu Köln

Die Ausgewogene

Neugierig und zuweilen argwöhnisch beobachtet hat Ingrid Schmidt ihre Feuerprobe als BAG-Präsidentin überstanden. Dies einmal „verwaltungstechnisch“, denn unter ihrer Leitung haben sich die Durchlaufzeiten der Revisionen weiterhin verkürzt. Erfreulich, denn selbst mit einer unbequemen Entscheidung lässt es sich besser agieren als mit einer „hängenden“ Rechtslage. Dass sie es in ihrer Eigenschaft als Vorsitzende des Streiksenats allen recht machen wird, konnte niemand erwarten. Kritik wurde hier durch die Entscheidung zum Thema Sozialplan-Streiks laut. Etwas vorschnell wie wir meinen. Ob damit die bisherige Rechtsprechung zur Unzulässigkeit von Sympathiestreiks aufgegeben wurde ist nämlich zu bezweifeln. So richtig ans „Eingemachte“ wird sich Frau Schmidt voraussichtlich in Sachen Lokführerstreik machen müssen.



Ingrid Schmidt

Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts