

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

Der Leitwolf

Thomas Sattelberger behauptet sich seit vielen Jahren souverän als Leitwolf der Personalszene. Mit der Einführung der Frauenquote hat der Arbeitsdirektor der Deutschen Telekom das Land aufgewühlt, auch wenn ihm zunächst weder andere Dax-Vorstände noch die Kanzlerin folgen wollten. Mit Leidenschaft verfolgt er politische Initiativen (Bologna, HR Alliance, Frauen), hat gleichzeitig aber das Personalmanagement der Telekom vorangebracht: Er hat einerseits harte Sanierungsmaßnahmen geräuschlos durchgesetzt, andererseits den Konzern zur Arbeitgebermarke gemacht. Sein Abgang von der Telekom wird, so wetten wir, kein Abgang aus der Personalwelt.

Der Forscher

Die Platzhirsche waren geschockt, als sich im Herbst 2009 Joachim Sauer mit einem Dienstleister anschickte, aus heiterem Himmel einen Bundesverband der Personalmanager zu gründen. Der BPM hat mittlerweile seinen zweiten Kongress veranstaltet, wächst rasant (2.750 Mitglieder) und mischt sich ein. Das ist vor allem seinem Präsidenten, dem Arbeitsdirektor von Airbus Operations Hamburg, zu verdanken. Sauer rührt die Trommel für Verband und Profession wie sonst nur einer (siehe oben). Er liebt die Provokation. Was er bei Airbus als HR-Manager bewegt, ist vielen aber (noch) unklar.



Joachim Sauer

Airbus Operations



Angelika Dammann

Bis 6/2011 bei SAP

Die Rebellin

Es bleibt unklar, ob persönliche Gründe, eingebüßte Privilegien oder gekränkte Eitelkeit ausschlaggebend für ihren Rückzug waren. Klar ist jedoch, dass Angelika Dammann couragiert wichtige Themen besetzte. Bereits bei Unilever initiierte sie Umstrukturierungen und setzte diese entschlossen um. Resolut versuchte sie bei SAP einen Kulturwandel voranzutreiben. Sie sei eine „kleine Rebellin mit guten Absichten“, sagte Dammann einmal in einem Firmenvideo, und sie liebe es, den Status quo infrage zu stellen. Vielleicht auch ein Grund für ihren Abgang, jedenfalls aber ein Argument mehr, sie in unsere Liste aufzunehmen.



Gunther Olesch

Phoenix Contact

Der Allrounder

Professor Gunther Olesch verantwortet in der Geschäftsleitung von Phoenix Contact nicht nur Personal, sondern auch IT und Recht. Dass ihm HR-Themen dabei besonders am Herzen liegen, zeigt seine Präsenz als Redner und Autor. Der promovierte Wirtschaftspsychologe bricht HR-, Gesundheits- und Kulturthemen konsequent auf den Mittelstand herunter und hat Mut, zu experimentieren.



Stefan Lauer

Lufthansa AG

Der zähe Verhandler

Vor zwei Jahren wurde Stefan Lauer Vorstandsvorsitzender der DGFP und hat dieser eine Frischzellenkur verordnet: Manches hat Lauer, der auch Präsidiumsmitglied bei BDA und BDI ist, auf den Weg gebracht, doch eine starke Stimme ist die DGFP noch nicht. Als Arbeitsdirektor kann er sich seit über elf Jahren bei der Deutschen Lufthansa behaupten; als gewiefter Verhandlungsführer sichert er seine Position.



Harald Krüger

BMW Group

Der Turbo-Trainee

Technisch machen ihm seine Mitarbeiter wenig vor, ist Harald Krüger doch gelernter Ingenieur. Als Trainee vor 20 Jahren bei BMW eingestiegen, arbeitete er sich über den Produktions- in den Personalbereich vor. Dort setzt er sich leidenschaftlich für HR-Themen ein, etwa Demografie. So wurde die Arbeitswelt 2017 beim Autobauer simuliert, um auf künftige Probleme bei Arbeitszeit, Coaching oder ergonomischen Arbeitsplätzen vorzubereiten. Bei allem, was er tut, profitiert Krüger von der starken Arbeitgebermarke sowie, für diese Liste, von Vorschusslorbeeren. Wir sind gespannt, ob er diesen gerecht wird.



Siegfried Baumeister

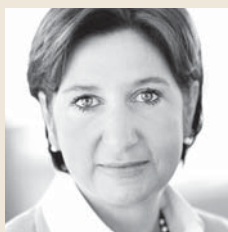
Voss Automotive

Der Unentbehrliche

Eigentlich war Siegfried Baumeister im Ruhestand. Sein Arbeitgeber aber holte ihn zurück. Der Bereichsleiter Personal und Organisation soll für den Maschinenbauer Voss das Mexiko- und Chinageschäft aufbauen. Wer nach einem HR-Partner im Business ohne Großmannssucht sucht, wird bei Baumeister fündig. Der Vollblutpersonaler gehört zudem zu den wenigen, die die Rolle des Mitarbeiterchampions ernst nehmen. Auf Podien und in Publikationen wirbt er für seine Sicht auf HR.

Die Stehauf-Frau

Vor zwei Jahren war sie „Die Frontfrau“. Als Shooting-Star unter den weiblichen Personalern machte sie bei der Deutschen Bahn eine gute Figur. Nach dem Datenskandal schrieben sie einige schon ab, aber dafür hat diese Frau einen zu langen Atem. Viel Stehvermögen bescheinigen ihr die Experten, und so hat sie ihr Comeback bei der BASF geschafft: Als Leiterin „Global Human Resources – Executive Management and Development“ verantwortete sie bei ihrem Einstieg im Chemieriesen das weltweite Personalprojekt „Diversity and Inclusion“. Seit April ist sie nun Mitglied des Vorstands und oberste HR-Verantwortliche.



Margret Suckale

BASF

Der Burger-Meister

Seit 2007 ist Wolfgang Göbel Personalvorstand bei McDonald's. Seitdem hat sich das Arbeitgeberimage des Unternehmens grundlegend geändert. Dazu trug unter anderem eine groß angelegte Personalmarketingkampagne mit TV-Spots von realen Mitarbeitern bei. Göbel selbst hat das Burger-Business von der Pike auf gelernt, als er 1985 als Trainee im Restaurant am Kölner Dom begann. Daher sind seine Bemühungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zu den Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten durchaus glaubhaft. Und das wirkt auch nach außen, zusätzlich zu der teuren Personalmarketingkampagne: Bereits 2009 fand sich McDonald's auf Rang 36 unter den 100 Top-Arbeitgebern für Schüler. Göbel engagiert sich außerdem für kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz und initiierte ein Pilotprojekt für eine neue gewerblich orientierte Berufsausbildung für Hauptschulabsolventen.



Wolfgang Göbel

McDonald's

Der Förderer

Wer Dr. Michael Prochaska bei einem seiner Kongressauftritte in letzter Zeit erlebt hat, weiß, dass das vorschnelle Urteil und die simple Wahrheit nicht die Welt des Direktors Personal der Haniel Gruppe sind. Wie auch, gestaltet der promovierte Psychologe doch die Personalarbeit in einem mehr als heterogenen Firmen-Konglomerat. Und das in unruhigen Zeiten. Hinhören, analysieren, überzeugen, klare Ziele setzen – und ansonsten die Bereiche machen lassen: Das ist es, was man von Prochaska lernen kann. Besonders kümmert sich Prochaska um die junge Generation – auch der eigenen Profession. Der Schwabe bringt sich mit hohem Einsatz in HR-Nachwuchspreise ein. Bei Haniel hat er zudem die „Innovation Days“ gegründet. Hier denken junge Leute, Personal und externe Gäste über Personalarbeit der Zukunft nach. Dass er sich nun in den bei Haniel dominierenden Männerbranchen besonders der Frauenförderung annimmt, ist nur folgerichtig.



Michael Prochaska

Haniel Gruppe

Die Berater

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



Armin Trost

Promerit AG, Hochschule Furtwangen

Das Talent

Vor zwei Jahren nannten wir Armin Trost wegen seiner Themenerfahrung den „Talentmanager“. Dieses Jahr ist er selbst „Das Talent“. Denn erstens hat er sein thematisches Feld erweitert: Sein neuestes Buch heißt „Personalentwicklung 2.0“. Zweitens hat er die Begabung, seine Thesen fundiert in die Praxis und in Debatten hineinzutragen. Er ist gefragter Interviewpartner, einer der meistgeklückten Blog-Schreiber beim Harvard Business Manager sowie ein bekannter Redner. Und drittens ist der Professor für Human Resource Management ein Talent, das seinen Zenit noch nicht erreicht hat: Alle trauen ihm künftig noch mehr zu.



Walter Jochmann

Kienbaum

Der Entwickler

Wenn Dr. Walter Jochmann auf seiner stetig wachsenden Kienbaum-Jahrestagung zu Entwicklungen in HR referiert, sprechen Insider von „der Rede zur Lage der Nation“. Falsch ist das nicht. Denn Psychologe Jochmann ist eine Persönlichkeit, die scharf diagnostiziert, sich selbst weiterentwickelt – und das Personalwesen gleich mit.

Der Global Player

Es ist stiller geworden um Professor Rainer Strack, der die Praxisgruppe HR weltweit bei BCG leitet. Untätigkeit ist nicht der Grund dafür. Im Gegenteil. Strack ist der einzige deutsche Berater, der im internationalen Maßstab strategische HR-Themen verkörpert. Er publiziert im Harvard Business Review und referiert auf dem Weltwirtschaftsforum.



Rainer Strack

Boston Consulting Group

Die Fragende

Dr. Roswita Königswieser gehört zu den Pionieren der systemischen Organisationsberatung. Ihre Instrumente wie die „Reflexionsschleifen“, das „zirkuläre Fragen“ oder die „paradoxen Interventionen“ sowie das Vertrauen auf die Kräfte der Selbststeuerung gehören heute zum Allgemeinwissen. Außerdem hat sie sich in der Ausbildung systemischer Berater hervorgetan. Ihre Bücher und Fachartikel sind zum Fachliteraturstandard der systemischen Szene geworden – wie zum Beispiel das bahnbrechende Buch „Systemische Intervention“, das sie 1998 zusammen mit Alexander Exner schrieb. Königswieser ist Vorsitzende der Geschäftsführung von Königswieser & Network, Wien. Zuletzt machte sie sich für eine stärkere Zusammenarbeit von klassischer Unternehmensberatung (Fachberatung) und systemischer (Prozess-)Beratung stark und prägte dafür den Begriff der „Komplementärberatung“. Neuerdings kümmert sich die 67-Jährige mehr um die Metathemen des Beratungsgeschäfts – zum Beispiel um die Frage, welche Lehren aus der Weltwirtschaftskrise des Jahres 2009 zu ziehen sind. Es ist das Kennzeichen von Königswieser, dass sie eine Fragende und so als Sparringspartner für das Top-Management erfolgreich geblieben ist.



Roswita Königswieser

Königswieser & Network

Der Fern-Seher

HR-PR, „Mobile Recruiting“ und „Social Media Controlling“ – die Themen, die Wolfgang Jäger erarbeitet, sind meist ihrer Zeit voraus. Deshalb ist der Professor für Media-Management und HR-Berater einer der meist gebuchten Redner auf HR-Kongressen und Dauergast auf dieser Liste. Beständig bringt er neue Gedanken und Anregungen.



Wolfgang Jäger

Hochschule Rhein-Main

Der Schaffer

Seit fast vier Jahren ist Professor Gerold Frick Geschäftsführer der DGFP und arbeitet an der Modernisierung der Fachorganisation: Community, Young Professional Network, Website mit Expertenchats, Blogs und ein Bewertungsportal für Dienstleister, das gelungene Redesign, die Dialog-offensive zu Themen wie Tarifeinheit oder Frauenquote. Aber die Modernisierung bewegt noch wenig, Kongress und Messe stagnieren. Der schwäbische Schaffer hat die Fassade gestrichen, jetzt muss er an die Innenarchitektur ran.



Gerold Frick

DGFP

Der Business Partner

Martin Claßen hat die Change-Management-Sparte von Capgemini verlassen und sich selbstständig gemacht. Geschadet hat ihm das nicht. Im Gegenteil. Befreit von allen Zwängen, brilliert er im vertraulichen Sparring mit führenden Personalentscheidern genauso wie im öffentlichen Diskurs zu Themen wie „Leadership Bubble“, Professionalisierung in HR, Systemikerdominanz im Change Management. Viele schätzen zudem sein Buch „Business Partner“. Und selbst wer den darin enthaltenen Gedanken skeptisch gegenübersteht, hat Claßen im Business gern an seiner Seite.



Martin Claßen

People Consulting

Der Kultusminister

Frank Hauser ist der leistungsstarke Motor hinter dem Wettbewerb „Deutschlands beste Arbeitgeber“, dem führenden Benchmark im Thema mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur weltweit. Er ist aber auch ein ergebener Diener, lateinisch Minister, der Grundidee von „Great Place to Work“. Diese lautet: Arbeitsplatzkultur ist ein Wettbewerbsfaktor und hat Einfluss auf den Unternehmenserfolg. Darüber lässt sich streiten. Gewinn aus einer solchen Kontroverse zieht aber nur, wer sich mit Frank Hauser misst. Denn der ist in diesen Fragen sattelfest und Überzeugungstäter.



Frank Hauser

Great Place to Work

Der Handfeste

Als Verfasser einer detaillierten Jobbörsenstudie und als Initiator des stark beachteten Recruiting Convents machte sich Professor Christoph Beck einen Namen als Experte für Personalmarketing und Recruiting – sowohl was die wissenschaftliche als auch die praktische Seite betrifft. Besondere Beachtung erlangte er aber mit seiner HR-Image-Studie, mit der er den Personalmanagern in Deutschland mutig den Spiegel vorhielt. Zusammen mit Yougov-Psychonomics befragte er bereits zum zweiten Mal Arbeitnehmer zu ihrer Sicht auf das Personalwesen. Auch die Studie aus dem Frühjahr 2011 belegt, dass das HR-Produkt- und -Dienstleistungsportfolio nur eine geringe Marktorientierung aufweist und dass es Personalern nicht gelingt, ihre Leistungen entsprechend zu kommunizieren. Ob Personalmarketing, Recruiting oder HR-Image – Christoph Becks Ergebnisse zeichnen sich durch starke Praxisnähe und -relevanz aus. Der Koblenzer gehört zu den handfesten Größen an der Schnittstelle zwischen Forschung und Beratung.



Christoph Beck

Fachhochschule
Koblenz

Mr. Social Network

Ohne gutes Saat Korn keine Ernte. Und ohne Gero Hesse keine „Saat Korn“-Blogs im Web 2.0. Der ehemalige Senior Vice President Human Resources von Bertelsmann lebt die Themen „Employer Branding“ und „Social Media“ derart, dass er nicht nur regelmäßig live von Social-Media-Kongressen und -Konferenzen berichtet, sondern dass er seine langjährige Position im HR-Bereich aufgab und eine Beratertätigkeit rund um diese Themen aufnahm. Seit Januar 2011 verantwortet Hesse als Mitglied der Geschäftsleitung der Medienfabrik Gütersloh den Geschäftsbereich „Embrace“, einen Beratungs- und Social Media. Zudem ist er Vorstandssprecher des Berufsverbands Queb („Quality Employer Branding“). Er setzt sich in dieser Funktion für Qualitätsaspekte im Employer Branding und Personalmarketing ein. Bei Bertelsmann prägte Hesse das konzernweite Employer Branding mit der Initiative „Create Your Own Career“, die 2008 als eine der ersten in Deutschland zahlreiche Social-Media-Kanäle integrierte.



Gero Hesse

Medienfabrik
Gütersloh

Die Personalforscher

Fragen rund um das Personalmanagement werden in mehreren Disziplinen und konkurrierenden Schulen behandelt. Der Spagat zwischen Theorie und Praxis gelingt dabei nur wenigen.

Der Leuchtturm

Mit Leidenschaft und Überzeugung einer akademischen Schule angehören und dennoch weit über sie hinaus sehen und wirken: Das gelingt nur Dirk Sliwka. Der Personalökonom gehört zur ersten Liga seiner Forschungsrichtung, sorgt international für Aufsehen und schafft es dennoch, den Anschluss an die Welt der Praxis zu wahren – ja sogar stetig zu intensivieren. Gerade in seiner Kerndisziplin „Leistungsanreize und Personalbeurteilung“ forscht er im Schulterschluss mit namhaften Unternehmen und bereichert deren Praxis durch Erkenntnisse aus Laborexperimenten. Selbst Skeptiker seiner oft zu modellhaft operierenden Schule konzedieren: „Wenn nur alle wären wie Sliwka, gäbe es keine Gräben.“



Dirk Sliwka

Universität zu Köln



Jutta Rump

FH Ludwigshafen

Die Umtriebige

Jutta Rump ist ein Energiebündel – und die ultimative Symbiose aus Wissenschaftlerin und Managerin. Als Leiterin des Instituts für Beschäftigung und Employability an der Fachhochschule Ludwigshafen macht sie mit Modellprojekten zur „lebensphasenorientierten Personalarbeit“, mit Studien zu „HR-Praktiken“ und zur „neuen Arbeitswelt“

und natürlich mit ihrer Paradedisziplin „Employability“ von sich reden. Sie tourt durch die Republik mit Vorträgen, ist an mehreren Unis Gastdozentin, sammelt Mandate in Wirtschaft, Politik, Stiftungen und Verbänden und versammelt die Personalprominenz der Rhein-Main-Region bei ihren Ludwigshafener Personalgesprächen. Das ist manchem Beobachter schon zu viel des Guten. Ihr noch nicht.

Das Personalhirn

Die Neurobiologie und ihre Erkenntnisse für die Arbeitswelt sind gerade ein absoluter Hype. Einer der bekanntesten, die von diesem Hype profitieren, ist Hirnforscher Gerald Hüther. Zahlreiche Fachbücher und populärwissenschaftliche Publikationen stammen aus seiner Feder. Sein Wissen um die verborgenen Vorgänge im menschlichen Hirn vermittelt er inspirierend und verständlich. Das macht ihn zu einem gefragten Redner auf Personalkongressen. Wie funktioniert eine hirngerechte Führung? Warum wirkt Stress nicht auf jeden Mitarbeiter gleich? Diese und weitere Fragen geht er an und macht seine Erkenntnisse für die Personalarbeit nutzbar. Besonders profitiert hiervon die Debatte um zukunftsweisende Ansätze im Gesundheitsmanagement. Sein neuestes Projekt ist die Initiative „Kulturwandel in Unternehmen und Organisationen“. Sie hat zum Ziel, einen „supportiven Führungsstil“ in den Unternehmen zu verankern. Die Klammer um all seine Aktivitäten – auch in Verbänden – ist es, menschliche Potenziale zur Entfaltung zu bringen. Ein Personalerthema, das er mit Hirn und Herz besetzt.



Gerald Hüther

Universitäten Göttingen und Mannheim

Das Urgestein

Eigentlich ist er schon emeritiert. Und eigentlich sollte bald ein Nachfolger für ihn gefunden werden. Aber an Professor Heinz Schuler kommt man einfach nicht vorbei – auch bei den „40 führenden Köpfen“, so das einhellige Urteil. Schließlich ist er im positivsten Sinne ein Urgestein der Personalpsychologie. Er hat mit seinen Grundlagenpublikationen die Studenten stets begleitet und so ein Lebenswerk geschaffen, das zu ehren mehr als lohnt. Zudem ist er immer noch an seinem Lehrstuhl anzutreffen, wo er sich um alle Belange seiner Doktoranden kümmert. Der Psychologe ist weiterhin in der Forschung zur Eignungsdiagnostik und Beratung aktiv. Schuler bringt damit seine Erkenntnisse immer wieder in die Praxis ein, zuletzt mit dem Berufsprofiling für ältere Langzeitarbeitslose. Doch ein Wermutstropfen zum Ende seiner Universitätslaufbahn muss noch erwähnt werden: Sein eigener Lehrstuhl wird künftig den Namen „Kommunikationspsychologie“ tragen. Sein Nachfolger wird lediglich eine Honorarprofessur antreten können – das Ende der Ära Schuler naht.



Heinz Schuler

Universität Hohenheim

Der praktische Ethiker

Alles, was die Menschen in ihrem sozialen Umfeld betrifft, interessiert ihn, hat Professor Dieter Frey einmal in einem Interview gesagt. Das macht ihn einerseits sehr sympathisch und menschlich. Andererseits bearbeitet er damit ein sehr breites Feld, ohne sich thematischen Schranken unterzuordnen. Konstant ist dabei seine Suche nach dem praktischen Bezug, der Relevanz für die Anwender. „Nichts ist praktischer als eine gute Theorie“ heißt einer seiner Aufsätze. Das steht für seine Grundhaltung. Für herausragende wissenschaftliche Leistung mit hoher praktischer Relevanz erhielt er bereits 1998 den Deutschen Psychologie-Preis. Als charmanter und begeisternder Redner trägt er unermüdlich seine Botschaften in die Personalerwelt hinaus. Und er gibt seinen Praxisbezug auch gerne an den Nachwuchs weiter – sowohl innerhalb seines Lehrstuhls als auch als Leiter der Bayerischen Eliteakademie und des „Center for Leadership and People Management“ an der Ludwig-Maximilians-Universität München. Wichtig ist ihm dabei, dass er die ethikorientierte Führung in die Praxis hinein trägt. Exzellenz entsteht für ihn nur im Schulterschluss mit Menschenwürde. In seinen Publikationen tauchen entsprechend häufig die Stichwörter „Vertrauen“, „Werte“ und „Fairness“ auf. Diese setzt er in den konkreten Zusammenhang zu Trends, die er immer wieder aufspürt. Frey ist immer aktuell und deshalb schon lange überfällig auf dieser Liste.



Dieter Frey

Universität München

Das Korrektiv

Wer Praktiker danach fragt, wer die deutsche Personalforschung verkörpert, hört nach wie vor den Namen Christian Scholz. Der Saarbrücker Hochschullehrer arbeitet weiter an seinen Themen Humankapital, HR-Professionalisierung und Darwiportunismus. Wahrgenommen, zumal mit neuen Impulsen oder ausgefeilter Forschung, wird er dabei allerdings immer weniger. Das liegt vielleicht auch daran, dass er derzeit die Leitung der Rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät seiner Uni übernommen hat. Wesentlich präsenter ist Scholz dagegen mit markigen Aussagen zu Wissenschaft, Forschung und Personalpolitik. Hier stellt sich der streitbare Professor gerne gegen „den Mainstream“. Ob Bologna, Frauenquote, Beraterqualität, Employer Branding oder Business-Partner: Scholz hat eine Meinung, die er in seinem FAZ-Blog oder in Kolumnen in „Welt“ und „Standard“ pointiert vertritt. Die Dinge „zurechtzurücken“ ist dabei gleichermaßen rhetorisches Prinzip wie Ausdruck echten Sendungsbewusstseins. Scholz lebt den Titel seines neusten Buchs „Hochleistung braucht Dissonanz“. Das honorieren selbst Gegner schriller Töne.



Christian Scholz

Uni Saarbrücken

Die Wendige

„Die Populäre“, titelten wir zu Heike Bruch vor zwei Jahren. Daran hat sich nichts geändert. Nach wie vor ist die Direktorin des Instituts für Führung und Personalmanagement der Universität St. Gallen eine mitreißende Rednerin auf Kongressen, eine gefragte Beirätin in Gremien (etwa Deutsches Demographie Netzwerk, DGFP, Sounding Board McKinsey) und Projekten (zum Beispiel Top-Job, Zukunftsgipfel der Bundeskanzlerin) sowie eine erfolgreiche Unternehmerin in ihrer Energy Factory St. Gallen AG. Doch Popularität ist flüchtig, so man nicht am Puls der Zeit bleibt. Das gelingt Bruch hervorragend. Ihre Modelle in den Forschungsfeldern „Leadership“, „Organisationale Energie“ und „Managerhandeln“ hat sie entschlossen in den Dienst an Zeitgeistfragen gestellt. Mit ihren Ausführungen zur „Beschleunigungsfalle“, zum „organisationalen Burnout“ und zum Zusammenhang von Altersmischung und Leistung liefert sie Impulse für die Debatte um Demografie, Produktivität und Gesundheit. Die „Energiewende“ im Management nach Bruch'scher Lehre wäre ein Wendepunkt zu mehr Nachhaltigkeit.



Heike Bruch

Universität St. Gallen

Das Bindeglied



Rüdiger Kabst

Universität Gießen

Noch bevor die Debatte zu „Rigour and Relevance“ (Ist unsere Forschung theoretisch-methodisch fundiert und zugleich für die Praxis relevant?) in den Wirtschaftswissenschaften überhaupt weitere Kreise zog, hatte Rüdiger Kabst sich schon positioniert. Nämlich exakt auf der Mitte. Trotz Abstoßungsreaktionen die beiden Pole zusammenzubringen, ist seine heimliche Mission. Er bestellt ein weites Feld: Die weltweit größte Studie zu HR-Praktiken „Cranfield“, Forschung zu Effizienz, Mehrwert und Nachhaltigkeit in HR sowie zu internationalem HR-Management gedeihen darauf. Gesundheitlich bedingt ist Kabst zuletzt kürzergetreten – um, da sind wir uns sicher, schon bald wieder weit ausholen zu können.

Die Juristen

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

Der Dauerbrenner

Er ist und bleibt ein Schwergewicht, an Professor Gregor Thüsing kommt man nicht vorbei. Egal, welche arbeitsrechtliche Frage beantwortet werden muss, seine Meinung ist auf fast allen Bühnen gewünscht. Dies hat sich sogar bis zur Bundesfamilienministerin Kristina Schröder herumgesprochen, die Thüsing in die Liste der Sachverständigenkommission aufnahm. Das Gremium erstellt den jährlichen Familienbericht. Wetten, dass im Familienbericht 2011 arbeitsrechtliche Komponenten eine nicht unbedeutende Rolle spielen werden? Schließlich ist Thüsing selbstredend mittlerweile zum Vorsitzenden der Kommission avanciert. Ein echter Coup, wie auch seine (wenigen) Kritiker zugeben.



Gregor Thüsing

Universität Bonn



Martin Henssler

Universität zu Köln

Der Brückenbauer

Was bereits in der Vergangenheit für die Kür von Professor Martin Henssler maßgebend war, wurde wie bei keinem anderen Kandidaten auch dieses Mal als Argument für eine Wiederwahl genannt: Martin Henssler, so brachte es ein Kenner der Szene auf den Punkt, verstehe es wie kein anderer, immer wieder aufs Neue die Brücke vom Arbeitsrecht zu den sonstigen unternehmensrelevanten Rechtsgebieten zu schlagen. Der honorierte Professor überzeugt durch seinen ganzheitlichen Ansatz. Die Art der Verknüpfung von Wissenschaft und Praxis, die Henssler an seinem Kölner Institut für Arbeits- und Wirtschaftsrecht praktiziert, hat Vorbildcharakter. Das beweist auch sein hoher Bekanntheitsgrad und sein fachliches Renommee.

Der Gepriesene

Nach wie vor gerät Professor Ulrich Preis ins Schwärmen, wenn er zu den Vorteilen des von ihm zusammen mit seinem Fachkollegen Martin Henssler konzipierten Entwurfs eines Arbeitsvertragsgesetzes befragt wird. Ein Vorhaben, was bekanntlich allseits hochgelobt wird, dem aber tragischerweise in der politischen Realität keine wirkliche Chance gegeben wird. Aber niemand unserer Befragten kam auf die Idee, Preis auf den Verfechter eines (gescheiterten) Arbeitsgesetzbuchs zu reduzieren. Im Gegenteil: Die Spitzenleistung seiner Arbeit steht nach wie vor außer Frage. Seine Liste der Veröffentlichungen wächst jährlich in beeindruckender Manier, und Preis ist bei den Themen Vertrags-, Kündigungsschutz- und Befristungsrecht auch im Hinblick auf die zunehmende Relevanz der EuGH-Rechtsprechung stets an vorderster Front. Seine Meinung hat auch im Falle gerichtlicher Auseinandersetzungen hohes Gewicht. So sind Urteile des Bundesarbeitsgerichts in der Regel gespickt mit Hinweisen auf Veröffentlichungen des Kölner Professors. Auch das zeigt eindrucksvoll, dass man sich im Ernstfall auf seine Autorität stützen kann.



Ulrich Preis

Universität zu Köln

Der Provokateur

Viele ablehnende Stimmen musste Professor Volker Rieble dieses Jahr bei unseren Expertengesprächen einstecken. Vor zwei Jahren war er „der Unbequeme“, und das gilt noch heute, auch und vor allem im positiven Sinne. Legt er doch immer wieder bei aktuellen Themen den Finger in die Wunde und weist auf Missstände hin. Auch wenn Juristen seine Lösungen häufig als zu einseitig verwerfen, wird er fachlich zu Recht kaum infrage gestellt. Daher ist auch klar: Als kluger Kopf – wenn auch als unbequemer – gehört er in unsere Liste. Allerdings, und genau hier liegt das Problem, diskutiert man zusehends nur noch über die Person Rieble. Inhalte geraten in den Hintergrund, weil er bei der Art und Weise der Kritik und im Umgang mit den Kollegen das nötige Augenmaß vermissen lässt. Eventuell ein Grund dafür, weshalb Rieble seit Kurzem nicht mehr zum Herausgeberkreis einer wichtigen Arbeitsrechtzeitschrift gehört. Wir hoffen daher, dass er sich wieder mehr auf originär arbeitsrechtliche Themen stürzt und dort für Furore sorgt. Eine erste Möglichkeit dazu bietet sich Rieble als Schlichter im Fluglotsenstreit.



Volker Rieble

Universität München

Der Aufräumer

Dass nicht nur die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen Einfluss auf die Personalarbeit haben, sondern dass auch die Auslegung lohnsteuerrechtlicher Sachverhalte im Arbeitsalltag eine Rolle spielt, das zeigt das Votum für den Steuerjuristen Professor Hans-Joachim Kanzler. Der Grund für dessen Wahl: Innerhalb kurzer Zeit

ist es dem 6. Senat des Bundesfinanzhofs unter seinem Vorsitz gelungen, Ordnung in eine Verwaltungspraxis zu bekommen, bei der das sprichwörtliche Wiehern des Amtsschimmels jahrzehntelang lautstark zu vernehmen war. Die Rede ist von der Abrechnung sogenannter Warengutscheine. Bis in die Vorstandsetagen hatte sich hier schon die groteske Geschichte von den Bezingutscheinen herumgesprochen: Lohnsteuerprüfer achten danach penibel darauf, dass kein Geldbetrag, sondern nur die Treibstoffmenge auf einem Gutschein vermerkt wird. Da der Bezinpreis bekanntlich schwankt, muss vor jeder Gutscheinausstellung bei der örtlichen Tankstelle der aktuelle Bezinpreis abgefragt werden. Dem Lohnsteuersenat von Professor Kanzler ist es zu verdanken, dass jetzt in der Praxis eine vernünftige und unbürokratische Abgrenzung zwischen Barlohn und Sachbezügen erfolgen kann. Umso erfreulicher, da der „Kanzler-Senat“ mit seiner Urteilsbegründung nicht nur über Einzelfälle entschieden hat, sondern die Lohnsteuerrichtlinien auf das zurecht gestutzt hat, was sie eigentlich sind: Lediglich eine interne Verwaltungsmeinung.



Hans-Joachim Kanzler
Bundesfinanzhof

Der Weichensteller

Wenn die überwiegende Mehrheit der Befragten einen weiteren Bundesrichter in die Reihe der „40 führenden Köpfe“ gewählt hat, so zeigt dies einmal mehr, dass die Verantwortung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für das Personalwesen in der Praxis hoch bewertet wird. Dies gilt umso mehr, als dass Professor Klaus Bepler Vorsitzender desjenigen Senats ist, der sich mit dem brisanten Thema „Tarifrecht“ befassen muss. Das Gremium hat bekanntlich mit der Abkehr vom Begriff der Tarifeinheit einen Meilenstein im kollektiven Arbeitsrecht gesetzt. Beplers Verdienst ist es hier, ein jahrzehntelang verdrängtes Grundproblem offengelegt zu haben, das da heißt: Der Gesetzgeber hat es versäumt, eine gesetzliche Regelung des Rechts der Koalitionen zu schaffen. Die Lösung dieses Vakuums wird die Experten wohl noch lange beschäftigen. Diese waren sich in unseren Befragungen aber sicher, das hierbei das Wort Beplers, sei es in Form von Urteilsbegründungen, seiner universitären Lehrtätigkeit oder seiner Veröffentlichungen und Vorträge, für die Praxis von erheblichem Gewicht sein wird.



Klaus Bepler
Bundesarbeitsgericht



Jobst-Hubertus Bauer
Kanzlei Gleiss Lutz

Der Altmeister

Will man die führenden Köpfe im Arbeitsrecht benennen, so kam und kommt man an Professor Jobst-Hubertus Bauer nicht vorbei. Das zeigte sich auch dieses Jahr im Gespräch mit den Experten. Seine Einschätzung zählt und hat Gewicht, sein Ruf ist glänzend. Zwar ist der frischgebackene Honorarprofessor weniger in der Öffentlichkeit zu sehen, was auch damit zusammenhängt, dass er in der Zwischenzeit vorwiegend Vorstandsangelegenheiten bearbeitet. Wenn der 66-Jährige aber in Erscheinung tritt, etwa als Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltsverein (DAV) oder als Referent bei ausgewählten Veranstaltungen, dann wie immer punktgenau und fachlich ohne jeden Zweifel.

Die Würdenträgerin

Als Präsidentin des höchsten deutschen Arbeitsgerichts genießt Ingrid Schmidt hohes Ansehen. Ihr Wort hat Gewicht, auch außerhalb des Gerichtssaals. Gerade dort beteiligte sich die ehemalige hessische Sozialrichterin beispielsweise an der Diskussion um die sogenannte Bagatellkündigung, speziell im Fall „Emmely“. Dabei sorgte sie durchaus auch für Kontroversen, weil ihre Interviewaussagen nicht überall auf Zustimmung gestoßen sind und gerade in der Politik kritisch beäugt wurden. Im Gerichtssaal beschäftigt sich die Vorsitzende Richterin des ersten Senats vor allem mit Betriebsverfassungs- und Arbeitskampfrecht. Für die meiste Aufmerksamkeit und Brisanz sorgte und sorgt noch immer die Entscheidung dieses Senats zur Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft der Christlichen Gewerkschaften (CGZP). Die Folgen des Beschlusses sind noch nicht endgültig absehbar. Die Entscheidung hat die Zeitarbeitsbranche aber schwer getroffen und zählt zu den wichtigsten in den letzten zwei Jahren, fast schon auf einer Stufe mit dem Urteil des vierten Senats zur Tarifeinheit.



Ingrid Schmidt
Präsidentin des
Bundesarbeitsgerichts

Der Überirdische

Wenn wir in unseren Experten-gesprächen die Frage nach einer persönlichen Begegnung mit Professor Björn Gaul gestellt haben, dann wurde schnell klar: An seinem Kölner Dienstsitz mit Blick auf den Rhein ist er höchst selten anzutreffen. Dagegen zeugt die Präsenz von Gaul auf Kongressen und Fachtagungen geradezu von überirdischer Allgegenwart. Die Liste der Institutionen, bei denen Gaul aktiv ist, ist lang. Sie reicht vom Vorsitz beim Arbeitskreis für HR-Professionals über die Mitgliedschaft in der „Employment Lawyers Association“ (EELA), bis hin zur Arbeitsgemeinschaft betriebliche Altersversorgung (ABA). Das Attribut überirdisch wird ihm dabei regelmäßig auch qualitativ zugesprochen. Denn das, was Gaul überzeugend und rhetorisch perfekt vorträgt, wird allseits als erstklassig bewertet. Allerdings ist in diesen Höhen die Luft dünner. So hört man auch leise Kritik daran, dass sich Gaul zu wenig in Randbereiche des Arbeitsrechts vorwagt. Wahrlich eine große Forderung – aber nicht vermessen, bedenkt man das Niveau, auf dem der Omnipräsente seiner Arbeit nachgeht.



Björn Gaul

Kanzlei
CMS Hasche Sigle

Mr. Zeitarbeit

Bislang hat er die wichtigsten Verfahren verloren, und dennoch an Anerkennung von allen Seiten gewonnen. Dr. Mark Lembke brachte dieses Kunststück in den Prozessen um die Tariffähigkeit der CGZP fertig. Als Vertreter des Arbeitgeberverbands Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) kämpft er an der Seite der Christlichen Gewerkschaften für die Anerkennung der Tarifverträge mit der CGZP. Ein schwieriges Mandat, das ihm aber aufgrund seiner brillanten Argumentation großes Lob einbrachte, sogar von der Richterschaft. Mehr habe man in diesen Verfahren nicht erreichen können, sind sich die Experten einig. Dass er das Maximum herausgeholt hat, verwundert nicht. Bereits seit einigen Jahren gilt er als ausgewiesener Experte, auch und vor allem auf dem Gebiet der Arbeitnehmerüberlassung. Durch Kommentierungen, Aufsätze oder Vorträge besetzt der Lehrbeauftragte der Universität Heidelberg das Thema wie kaum ein Zweiter. Darüber hinaus zeige Lembke aber wenig Präsenz bei anderen Themen, merken Kritiker an. Mal sehen, ob dieser Einwand in zwei Jahren noch immer besteht.



Mark Lembke

Kanzlei Greenfort

Der Verhandlungsprofi

Wenn es um gerichtliche Eilentscheidungen im Zusammenhang mit Streiks geht, taucht regelmäßig der Name Thomas Ubbert auf. Wenn ihm deswegen in den Umfragen die Bezeichnung „Tarifkämpfer“ zugesprochen wird, ist dies falsch und richtig zugleich. Falsch deswegen, weil Ubbert kein Verbandsjurist ist, der für seine Auftraggeber um Prozente bei Gehaltsverhandlungen feilscht. Richtig, weil Ubbert als der Kämpfer in allen juristischen Belangen rund um das Thema Arbeitskampf zu bezeichnen ist. Kämpfen muss Ubbert hier manchmal an vielen Fronten. So kann es sein, dass vor drohenden bundesweiten Warnstreiks seine Schriftsätze vorsorglich bei allen Arbeitsgerichten im Bundesgebiet als sogenannte Schutzschriften hinterlegt werden. Aber nicht die dogmatische Auseinandersetzung, sondern die lösungsorientierte Strategie ist das, was die Qualität des Tarifrechtlers auszeichnet. Sein Wechsel von einer Großkanzlei zu der anderen hat offensichtlich dieser Beurteilung keinen Abbruch getan. Im Kollegen- und Konkurrentenkreis hatte dies zwar für heftigen Gesprächsstoff gesorgt, unsere Interviews zeigten jedoch auch, dass Mandate nicht an Kanzleien, sondern an Köpfe vergeben werden. Wenn dann noch kurz vor Druckschluss die Aufnahmen aus einem Gerichtssaal über den Fernseher flimmern, in dem gerade Ubbert über den Warnstreik der Fluglotsen verhandelt, dann kann dies die Auswahl des Top-Anwalts nur noch einmal bekräftigen.



Thomas Ubbert

Kanzlei Allen & Overy

Der akademische Praktiker



Georg Annuß

Kanzlei Noerr LLP

Kaum ein Kenner der Szene bezweifelt, dass Dr. Georg Annuß zu den Top-Anwälten und klügsten Köpfen zählt. Die logische Konsequenz ist die erneute Wahl zu einem der „40 führenden Köpfe“. Annuß zehrt ohne Zweifel von seinem akademischen Hintergrund und ist wie kaum ein anderer halb Wissenschaftler, halb Anwalt. Beide

Seiten kann er glänzend bedienen. Seine Veröffentlichungen werden häufig zitiert, er ist ein geschätzter Referent, aber eben auch ein anerkannter Berater. Zuletzt war Annuß aber weniger umtriebig, zumindest in der öffentlichen Wahrnehmung. Es bleibt zu hoffen, dass er künftig wieder häufiger auftritt und mit dem ihm eigenen Scharfsinn Themen platziert.

Unser Stellenmarkt hat sich auf alles spezialisiert. Besonders auf die Spezialisten in Berlin.

Für eine erfolgreiche Personalsuche bietet Ihnen der Berliner Markt ein enormes Potenzial. In einer der vielfältigsten Wissenschaftsregionen Europas finden Sie viele gut ausgebildete Arbeitskräfte und hochqualifiziertes Fach- und Führungspersonal. Nutzen Sie die crossmedialen Möglichkeiten von „Karriere“. Buchen Sie noch heute beim Marktführer unter den Berliner Stellenmärkten.* Mit Ihrer Print- und Online-Anzeige erreichen Sie genau die Spezialisten, die Sie für Ihren Job brauchen. Ob in Berlin, Deutschland oder am Rande der Welt.

Beratung und Kontakt:
Tel.: 0 30/25 91-7 30 47
E-Mail: karriere@axelspringer.de

* Quelle: Hügel-Anzeigenstatistik 1-6/2011, Anzeigenstückzahl Stellenangebote am Haupterscheinungstermin, Vergleich Berliner Abonnementzeitungen.

morgenpost.de

Berliner  Morgenpost

DAS IST BERLIN