

## 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 Gipfelstürmer

Thomas Sattelberger ist am Gipfel angekommen. Als Personalvorstand des Giganten Telekom realisiert er sein Ideal eines flexiblen, wettbewerbsfähigen Personalkörpers, trimmt die HR-Funktion auf Effizienz sowie Business-Orientierung und dokumentiert all das in einem vorbildlichen Personalbericht. Als Gründer der Selbst-GmbH und Konstrukteur der HR Alliance feiert er Publikumserfolge und treibt die Professionalisierung des Personalwesens voran. Seine Streitlust und Kämpfernatur ist ungebrochen, wie seine Einlassungen zum HPI beweisen. Doch neben die zur Schau gestellte „Härte“ tritt zunehmend Altersmilde: Fragen von Sinn und Moral treiben ihn um.

### Der Mächtige

Stefan Lauer ist einer der mächtigsten Personalmanager im Lande. Seit Jahren wirkt er in den Präsidien von BDA und BDI mit und hat im Sommer 2009 den Vorsitz bei der einflussreichen DGFP übernommen. Seit über neun Jahren agiert der begnadete Kommunikator als Arbeitsdirektor bei der Deutschen Lufthansa, sein Vorstandsvertrag „Konzernpersonalpolitik und Verbund Airlines“ wurde jüngst bis 2015 verlängert. Lauer muss allerdings aufpassen, den Kontakt zur Bodenstation nicht zu verlieren, sodass der Airline ihre Vorbildfunktion im deutschen Personalwesen nicht verloren geht.



**Stefan Lauer**

Deutsche Lufthansa



**Margret Suckale**

BASF

### Die Frontfrau

Über den Shooting-Star der weiblichen Personalier gehen die Meinungen auseinander. In diese Liste gehört sie dennoch. Lange war Margret Suckale die einzige Frau im Vorstand eines Großkonzerns und hat als solche im Blitzlichtgewitter gestanden und in Tarifverhandlungen gekämpft. Kenner der Verhältnisse betonen, dass sie dabei gute Arbeit geleistet hat. Im Daten-skandal gilt bislang die Unschuldsumutung. Ihr Wechsel zur BASF als Leiterin der Zentraleinheit „Global Human Resources – Executive Management and Development“ ist ein kluger Zug. Wir hoffen, dass diese Frau auch weiterhin Akzente setzt.



**Rudolf Kast**

Sick

### Das Vorbild

In Sachen Unternehmenskultur ist er Überzeugungstäter, in der Gestaltung von HR-Systemen Feinmechaniker. Eine Mischung, der zuletzt sogar die Wochenzeitung „Die Zeit“ großen Respekt zollte. Rudolf Kast ist ein leuchtendes Vorbild. Er beweist beim badischen Sensorhersteller Sick: Mit Mut, Gestaltungskraft und Sachverstand lässt sich Spitzen-HR auch im Mittelstand gestalten.



**Oliver Maassen**

UniCreditGroup

### Der Bildungspolitiker

Vom Personalentwickler zum Personalmarketer und zum Leiter des Talentcenters der HVB-Group: Oliver T. Maassen, heute Personalchef der UniCredit in Deutschland und Bereichsvorstand Personal der Bayerischen Hypo- und Vereinsbank, bleibt dabei stets seinen Themen Bildungspolitik und Bologna treu und versteht es, seinen Standpunkt deutlich zu kommunizieren. Er ist zudem Vorsitzender der HR Alliance.



**Karl-Heinz Stroh**

Praktiker Baumärkte

### Der Alliierte

Anderthalb Jahre ist Karl-Heinz Stroh nun Personalvorstand bei der Praktiker Bau- und Heimwerkermärkte AG. Und schon hat er von sich Reden gemacht. Seine Aktion, als Erster im Handel auf Kurzarbeit zu setzen, stieß auf Kritik. Durchgezogen hat er sie dennoch und damit gepunktet. Seinen „Goinger Kreis“ hat er in die aufstrebende HR Alliance eingebracht, als Redner ist er gefragt. Stroh hat die Gabe, Bindeglied zu sein und Menschen für sich und seine Ideen einzunehmen. Seine Mission ist es, das Personalwesen dichter ans Geschäft heranzubringen. Bei seiner vorletzten Station, der DB Netz AG, ist ihm das gelungen.



**Gunther Olesch**

Phoenix Contact

### Der Quirlige

Phoenix Contact aus dem ostwestfälischen Blomberg mit gut 10.000 Mitarbeitern könnte ein typischer Mittelständler mit typischen Problemen der Arbeitgebermarke sein, wäre da nicht Geschäftsführer Prof. Dr. Gunther Olesch. Er setzt auf altersgemischte Teams, stellt bewusst Arbeitnehmer über 50 ein und bezieht die Mitarbeiter bei der Umsetzung der Unternehmensziele ein. Andere Firmen machen Ähnliches, aber Olesch versteht es, all das zum Wohle der HR-Szene nach außen zu tragen.

### Der Demografieexperte

Mag die Demografie auch unsere Arbeitswelt verändern, das Beständige im Wandel verkörpert Dr. Jürgen Pfister. Seitdem der Leiter Personal und Soziales bei der Metro AG dem Demographie Netzwerk (ddn) vorsteht, hat er dieses zu neuen Höhen geführt: 190 Mitgliedsfirmen, lebendige Arbeitskreise, hochprofessionelle Kongresse, prominente Beiräte und erste Regionalgruppen. Für Projekte zur Integration lernbehinderter Jugendlicher bei Metro hat Pfister das Bundesverdienstkreuz erhalten. Es wird spannend sein zu sehen, wie er und seine Ideale dem Krisendruck standhalten.



**Jürgen Pfister**

Metro

### Der Durchstarter

Der Werdegang von Ulrich Sieber gleicht einem Marsch durch die Institutionen. Bei der Bayerischen Vereinsbank als Azubi zum Bankkaufmann eingestiegen, führt ihn sein Weg über den Personalreferenten bei der Credit Suisse ins Investment Banking bei JP Morgan Deutschland und dann zur Dresdner Bank. Dort leitet Sieber erstmals ein Integrationsprojekt bei der Übernahme durch die Allianz. Ab Januar 2006 steht Sieber dem Personalwesen der Commerzbank vor und implementiert dort ein exzellentes HR-Cockpit, treibt das Employer Branding voran und erneuert das Stellenbewertungssystem. Im Juni dieses Jahres rückt Sieber, 43, in den Vorstand auf. Als Integrationsbeauftragter schultert er eine Herkulesaufgabe, die er erstaunlich geräuschlos erledigt. Einer wie er wäre der Richtige, Antworten auf die brennenden HR-Fachfragen rund um die Finanzkrise zu geben. Wir sind gespannt.



**Ulrich Sieber**

Commerzbank

### The Role Model

Brigitte Hirl-Höfer lebt in ihrem Unternehmen vor, was andere noch in der Theorie unter „Diversity“ verstehen: 2007 hat sie aus der Elternzeit heraus den Karrieresprung in die Führungsriege bei Microsoft Deutschland geschafft und setzt sich seitdem als Personalchefin für die Chancengleichheit im Unternehmen ein. Der Frauenanteil liegt bei 30 Prozent und damit über dem Branchendurchschnitt. Gut ein Viertel des Top-Managements sind Frauen. Mentoring weiblicher Talente, „Women-Konferenzen“ und Netzwerke für Frauen zeigen Wirkung. Der Sonderpreis „Chancengleichheit der Geschlechter“ im Arbeitgeberwettbewerb „Great Place to Work“ belohnte 2008 dieses Engagement, und ein TÜV-Siegel bestätigte ihr die Diskriminierungsfreiheit im Unternehmen. Auch den Testlauf des „Logib-D“, ein Tool des Bundesfamilienministeriums zur Überprüfung der Lohngleichheit, unterstützt die Managerin.



**Brigitte Hirl-Höfer**

Microsoft Deutschland

## 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 (BCG)

### Der Begeisternde

Wenn Dr. Rainer Strack, Leiter der europäischen Praxisgruppe Organisation und HR bei BCG, in der Finanzkrise „das letzte Aufflackern des investierten Kapitals“ diagnostiziert, so ist das kein Lippenbekenntnis. Strack ist der wohl charmanteste und wirkmächtigste Promotor des Humankapitalgedankens in deutschen Vorstandsetagen. Diese inspiriert er auch mit seiner groß angelegten HR-Trend-Studie. Seine Beratungsprojekte finden Eingang in Zeitschriften wie die Harvard Business Review. Als Key-Note-Speaker begeistert er sein Auditorium. Die Uni Witten/Herdecke machte ihn jüngst zum Honorarprofessor.



**Wolfgang Jäger**

FH Wiesbaden

### Der kluge Kopf

Sein Markenzeichen sind brillante Analysen zur Prozessoptimierung. Mit Web 2.0 und „PR für HR“ hat er jetzt ein Thema besetzt, das seinem Hauptberuf – Professor am Studiengang Medienwirtschaft – wie auf den Leib geschnitten ist. Wieder ist er damit seiner Zeit voraus. Der Königsteiner ist der König der Einzelberater.

### Der Talentmanager

Professor Armin Trost schafft es, die Worthülse „Talentmanagement“ mit Inhalt zu füllen. Seit der letzten Wahl der 40 Köpfe hat er seine Botschaften noch stärker auf Kongressen, in Zeitschriften und in Online-Foren präsentiert. Als Berater bei Promerit und Professor für Human-Resource-Management steht er für die Brücke zwischen Forschung und Praxis.



**Armin Trost**

Promerit AG, Hochschule Furtwangen

### Mr. Community

Der Schatten seines Vorgängers Hans Böhm war lang. Nach 20 Monaten im Amt lässt sich aber erkennen, dass Prof. Gerold Frick in der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) eigene Akzente setzt. Auf die Wirtschaftskrise hat die einflussreiche Standesorganisation unter seiner Führung schnell reagiert und den Mitgliedsunternehmen mit zahlreichen Publikationen, Veranstaltungen und Hilfen unter die Arme gegriffen. Das angespannte Verhältnis zu den Hochschulen, das ihm sein Vorgänger hinterlassen hat, wurde durch Gespräche und Workshops verbessert. Die Zahl der Publikationen ist kontinuierlich hoch. Ein neues Selbstverständnis der Arbeit der DGFP deutet sich an: Die Düsseldorfer wollen verstärkt Einfluss auf die gesellschaftspolitische Meinungsbildung nehmen. Erste Schritte dazu waren das Memorandum zur Wirtschaftskrise und die Einladung des amtierenden Arbeitsministers Olaf Scholz zum DGFP-Kongress im Juni 2009. Das Verdienst von Frick ist es auch, die Standesorganisation für den Nachwuchs und die Zusammenarbeit mit anderen Netzwerken zu öffnen. „Community“ ist einer seiner Lieblingsbegriffe. Das Ansinnen, aus nominellen Mitgliedern eine „Gemeinschaft“ zu machen, ist ambitioniert und passt in die Zeit.



**Gerold Frick**

DGFP e.V.

### Die feste Bank

Der promovierte Psychologe und Geschäftsführer der Kienbaum-Gruppe ist nach wie vor eine feste Bank im HR-Beratungsgeschäft. Mancher Szenekenner glaubt aber zu erkennen, dass er seinen Zenit überschritten hat. Die Begründung: Der Top-Berater hält Schritt mit aktuellen Trends, aber die großen Impulse werden rarer.

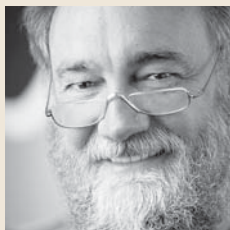


**Walter Jochmann**

Kienbaum Consultants

### Das Superhirn

Der Querdenker, der stets nach Verbindungen zwischen Gehirnforschung und Wirtschaft sucht und der als charismatischer Redner auf Veranstaltungen immer wieder mit verblüffenden Ergebnissen im Bereich der kollektiven Intelligenz aufwartet, erfreut sich einer wachsenden Fangemeinde. Nicht nur deswegen hält er sich zum dritten Mal in dieser Liste. Mit den Software-Tools „nextmoderator“ und „nextexpertizer“ hat er konkrete Werkzeuge auf den Markt gebracht, die seine Methoden auch Praktikern zugänglich machen.



**Peter Kruse**

nextpractice GmbH

### Der Sparringspartner

Nachdenklichkeit ist nicht gerade eine Schlüsselkompetenz für die Beratungsprofession. Sie hat Martin Claßen dennoch weit gebracht. Der Leiter der Change-Management-Beratung bei Capgemini Consulting ist gerade deshalb ein geschätzter Sparringspartner bei HR-Führungsklausuren namhafter Unternehmen. Seine praxisorientierten, aber sehr reflektierten Veröffentlichungen stechen aus der gängigen Beraterliteratur heraus. Gut angenommen wurde sein Buch zum Change Management. Seine Studien zum selben Thema sowie sein HR-Barometer werden häufig zitiert.



**Martin Claßen**

Capgemini Consulting

### Der Kultivierte

Frank Hauser wirbt für eine vertrauensbasierte Arbeitsplatzkultur. Der Betriebswirt, der auch als englischer Lord durchginge, hat den Wettbewerb „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ zum führenden Benchmark in dieser Frage gemacht. Kein Wunder, dass sein Wettbewerb im Design (Mitarbeiterbefragung) und in der Bezeichnung („Beste Arbeitgeber“) von Konkurrenten kopiert wird. Nun arbeitet Hauser mit Studien daran, die Aussagekraft des ursprünglich amerikanischen Ranking-Ansatzes zu untermauern. Das schafft Transparenz und bereichert die Fachdebatten.



**Frank Hauser**

Great Place to Work

### Die Systemikerin

Roswita Königswieser gilt als Pionierin des systemischen Beratungsansatzes im deutschsprachigen Raum und unterstützt Unternehmen seit etwa 20 Jahren bei komplexen Veränderungsprozessen. Die Vorsitzende der Geschäftsführung von Königswieser & Network (Wien, München, Bremen) gilt gleichzeitig als Erfinderin der Komplementärberatung. Die Komplementärberatung legt Wert auf eine Kombination von Fachwissen und systemischem Prozesswissen in einem Beraterteam. Königswieser, promovierte Pädagogin und Tiefenpsychologin, bildet zudem Veränderungsmanager und Berater in der Komplementärberatung weiter. Ein Klassiker der Fachliteratur ist ihr Buch „Systemische Intervention: Architekturen und Desings für Berater und Veränderungsmanager“, in dem sie das Werkzeug systemischer Berater anschaulich beschreibt. Auch im Coaching von Top-Managern hat sich Roswita Königswieser einen Namen gemacht, natürlich unter dem Systemansatz. Sie ist zudem Mitglied des ACC Austrian Coaching Council.



**Roswita Königswieser**

Königswieser & Network

### Der Praktiker

Mangelnde Praxisnähe ist Christoph Beck nicht vorzuwerfen. Vor seiner Hochschullaufbahn war er unter anderem als Bereichsleiter Unternehmensentwicklung in einem IT-Unternehmen sowie als Personal- und Organisationsberater tätig. Wissenschaftliche Meriten stehen bislang noch aus. Großes Lob in Fachkreisen erntete jedoch seine Idee der HR-Image-Studie, mit der er in Kooperation mit dem Personalmagazin und Psychonomics eine Forschungslücke abdeckte. Die Befragung zum Image von Personalmanagern in Unternehmen ergab, dass Arbeitnehmer die Personaler für kompetent in Verwaltungsdingen halten, sich aber ansonsten von der Abteilung alleingelassen fühlen. Grund genug für Beck, das Dogma vom Business-Partner kritisch zu hinterfragen. Auch der von ihm ins Leben gerufene Recruiting Convent, der in diesem Krisenjahr zum dritten Mal stattfand und exzellent besucht war, zeigt, dass Christoph Beck es versteht, ein Thema zu besetzen und durch seine Kontakte zur Wirtschaft mit zahlreichen Best-Practice-Beispielen anzureichern.



**Christoph Beck**

Fachhochschule  
Koblenz

## Die Personalforscher

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

### Die Populäre

Die Direktorin des renommierten Instituts für Führung und Personalmanagement an der Universität St. Gallen ist die derzeit populärste Professorin im Personalwesen. Bruch wurde jüngst auch als einzige Wissenschaftlerin in den Vorstand der DGFP berufen. Ihre Bekanntheit verdankt sie den Themen „Organisationale Energie“, „Change“ und „Leadership“. Die noch junge Wissenschaftlerin publiziert rege, hält viele Vorträge und arbeitet eng mit Unternehmen zusammen. Allerdings mehren sich die Aktivitäten, die ihrer Popularität nützen, nicht aber der Wissenschaft. Das konstatieren beispielsweise ihre Kritiker im Falle der wissenschaftlichen Leitung des Mittelstandswettbewerbs „Top Job“.



**Heike Bruch**

Universität St. Gallen



**Heinz Schuler**

Universität Hohenheim

### Der Personalpsychologe

Er gilt als der führende Experte in Sachen Berufseignungsdiagnostik und Leistungsforschung. Dies sind auch seine Arbeitsschwerpunkte als Professor der Universität Hohenheim und wissenschaftlicher Leiter der S&F Personalpsychologie Managementberatung. Viel Erfolg verzeichnete er zuletzt mit seinen Studien- und Berufswahltests. Ungefähr die Hälfte der Studienanfänger hat seit der Veröffentlichung den Test genutzt. In Baden-Württemberg soll er verpflichtend für alle Studienanfänger werden. In den beiden vergangenen Jahren ist es etwas ruhiger um ihn geworden. Er hat sich Zeit für seine Forschung im Bereich der Kreativitäts- und Führungsdiagnostik genommen, deren Ergebnisse bald veröffentlicht werden.

### Der Großrechner

Im Handelsblatt-Ranking der Betriebswirtschaftslehre steht Dirk Sliwka nach wie vor ganz oben. Im Unterschied zu den weiteren Top-Forschern dieses Rankings, deren Namen die meisten Praktiker nicht kennen, hat Sliwka sich auch in der Unternehmenswelt Reputation erworben. Seine personalökonomischen Studien, die sich auf die Analyse statistischer Daten und auf den Einsatz mathematischer Methoden stützen, fertigt der Professor für Personalwirtschaftslehre immer häufiger zusammen mit Unternehmen oder Beratungshäusern wie Towers Perrin oder Psychonomics an. Hier bekommt er die Datensätze, die zur Überprüfung der Theorie nötig sind. Sein Forschungsschwerpunkt, die Analyse von Anreizsystemen, liefert wichtige Impulse für die Gestaltung von Teamprozessen und Vergütungsmodellen. Mit der ihm eigenen Nüchternheit hat sich Sliwka jüngst auch in die Humankapitaldebatte eingeschaltet. Sein Gutachten zu den Schwächen und Stärken derzeit breit diskutierter Bewertungsansätze hat ihn ins Kreuzfeuer der widerstreitenden Lager gebracht. Das Zeug dazu, die Debatte zu versachlichen, hat keiner so wie er.



**Dirk Sliwka**

Universität zu Köln

### Der Praxisnahe

Professor Rüdiger Kabst lehrt Personalmanagement an der Justus-Liebig-Universität Gießen, wo er seit fünf Jahren den Lehrstuhl für Betriebswirtschaft innehat. Sein Forschungsschwerpunkt ist unter anderem internationales Personalmanagement – insbesondere das kleiner und mittelständischer Unternehmen. Als deutscher Repräsentant des Cranfield Network on International Strategic Human Resource Management (Cranet), einem Forschungsverbund von weltweit 39 Universitäten, beteiligt sich Kabst an einer der größten internationalen Langzeitstudien zu Trends und Praktiken im Personalmanagement. Wie nur wenige Kollegen seiner Generation hat der 43-Jährige den Austausch mit der Praxis in seinem Selbstverständnis verankert und institutionalisiert. So ist er häufig als Referent auf DGFP-Veranstaltungen und Praxisforen präsent und unterstützt Praxisprojekte, wie etwa die Initiative „Unternehmerperspektiven“ oder den „HR Young Talent Award“. Gespannt sind wir auch, welche Akzente Kabst als Mitherausgeber der Zeitschrift „Personal“ setzen wird.



**Rüdiger Kabst**

Universität Gießen



Jutta Rump

Fachhochschule  
Ludwigshafen

### Mrs. Employability

Die Professorin für allgemeine BWL, internationales Personalmanagement und Organisationsentwicklung treibt weiterhin ihre Paradedisziplin „Employability“ voran. Dazu gesellten sich in den letzten zwei Jahren weitere Forschungsschwerpunkte. So hat sie jüngst eine groß angelegte Studie zur Personalpolitik in der Krise veröffentlicht. Das umtriebige Vorstandsmitglied der Selbst-GmbH scheint zum Netzwerken geboren und versteht es hervorragend, Kontakte zu Praxis und Öffentlichkeit zu knüpfen. Die von ihr ins Leben gerufenen Ludwigshafener Personalgespräche ziehen jedes Jahr über 200 Teilnehmer aus der Personalerszene an.

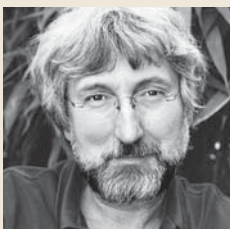


Christian Scholz

Universität  
Saarbrücken

### Der Streitbare

Christian Scholz, BWL-Professor mit Schwerpunkt Personal, ist ein Dauergast auf dieser Liste. Einen wie ihn, der sich pointiert einmischt, der Themen setzt und zwischen Wissenschaft und Praxis vermittelt, braucht die Profession, betont die Mehrheit der von uns befragten Fachexperten und Szenekenner. Seine Anhänger loben ausdrücklich die von Scholz im Schulterchluss mit Telekom-Vorstand Thomas Sattelberger vorgebrachte Kritik am Rating-Instrument HPI, den ein vom Bundesarbeitsministerium koordinierter Impulskreis etablieren will. Mit Spannung verfolgt die Community zudem, welche Vorschläge aus Saarbrücken zur Entwicklung von Personalerkompetenzen kommen werden. Hierzu hat Scholz ein Forschungsprojekt aufgelegt. Allerdings fordern Fans wie Kritiker des Medienmatadors zunehmend, er solle selbstkritisch die Tragfähigkeit eigener Konzepte reflektieren und durch akademisch anerkannte Veröffentlichungen wieder im Wissenschaftsbetrieb punkten.



Fritz B. Simon

Universität Witten/  
Herdecke

### Der Hinterfragende

Er hat Medizin und Soziologie studiert, eine Ausbildung zum Psychiater und Psychoanalytiker absolviert, als Psychotherapeut und Psychiater gearbeitet und er hat einen Verlag (Carl-Auer-Systeme) sowie ein Trainingsinstitut (Management Zentrum Witten) mitgegründet. Seit 1999 lehrt Fritz B. Simon an der Universität Witten/Herdecke. Sein Arbeitsschwerpunkt ist seit Jahren die Organisationsforschung und -beratung. Mit seinen Büchern hat er auch dazu beigetragen, dass sich die systemische Aufstellungsarbeit weiter etabliert. Fritz B. Simon, der sich schon immer für mehr als nur eine Disziplin interessierte, blickt regelmäßig auch in ganz andere

Fachgebiete. So befasst sich sein aktuelles Buch mit den systemischen Aspekten des Fußballs. Dabei zeigt sich stets auch ein roter Faden in seinen Forschungen: Gängige Vorannahmen hinterfragen und Sachverhalte neu einordnen. Allerdings fällt es nicht gerade leicht, aus seinen radikalen Thesen griffige Handlungsanleitungen für die Praxis herauszulesen.



N.N.

??? ??? ???

### Die unbekannt Stars

Wo sind die Nachwuchsforscher, die Einfluss auf die Meinungsbildung im Personalwesen nehmen? Verödet das Fachgebiet an den Hochschulen, wie so mancher klagt? Im Gegenteil! Das Handelsblatt hat im Sommer 2009 erstmals ein Betriebswirte-Ranking erstellt, das die wissenschaftliche Leistung (Publikationen in Zeitschriften) beurteilt. Das erfreuliche Ergebnis: Unter den besten zwölf Forschern unter 40 Jahren befinden sich vier Personalforscher: Martin Högl von der WHU in Koblenz auf Platz 2, Dirk Sliwka von der Uni Köln auf Platz 4, Ruth Stock-Homburg von der TU Darmstadt auf Platz 11 und Christian Grund von der Uni Würzburg auf Platz 12. Das Problem ist nur: Diese Forscher sind – mit Ausnahme von Dirk Sliwka, der sich in aktuelle Debatten einmischt – nicht bekannt. Warum? „Die wissenschaftliche Reputation wird zunehmend über Publikationen in internationalen wissenschaftlichen Zeitschriften erlangt“, erläutert Martin Högl. Wer Karriere machen will, muss diesem Pfad folgen. Das aber genügt nicht, um auch die Praxis zu inspirieren. Darum: In der Wissenschaft haben sie sich etabliert, jetzt sollten die unbekannt Stars den Elfenbeinturm verlassen. Projekte an den Lehrstühlen, Vorträge auf Kongressen, praxisorientierte Veröffentlichungen, Stellungnahmen zu Debatten: Wer das leistet, hat hier demnächst einen Ehrenplatz.