

# Von Führern und Fragezeichen

PERSONALLISTE. Wer bringt das deutsche Personalwesen voran? Zum vierten Mal präsentieren wir führende Persönlichkeiten. Erstmals sind es nur 39.

Von Reiner Straub und Randolph Jessl (Red.)

Unsere Liste zu den „40 führenden Köpfen des Personalwesens“ ist eine feste Größe in der Personalszene geworden. Seit dem Jahr 2003 erstellt sie die Redaktion des Personalmagazins alle zwei Jahre. Wikipedia-Einträge nehmen auf sie Bezug. Kongressveranstalter orientieren sich daran bei der Konzeption ihrer Tagungen. Im Vorfeld unserer Erhebungen erreichen die Redaktion zahlreiche Vorschläge. Das alles verpflichtet.

Deshalb arbeiten wir kontinuierlich an der Verbesserung unseres Vorgehens und an der Schärfung unserer Bewertungskriterien. Unser Anliegen ist es, mit der Liste der „40 führenden Köpfe“ Öffentlichkeit herzustellen, Orientierung zu geben und vorbildliche Leistungen für das Personalwesen herauszustellen.

Unsere Kriterien für die Beurteilung der Personen sind: 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).

Die Liste selbst erstellt die Redaktion in drei Schritten. Zuerst haben wir unsere Leser aufgefordert, die Personalliste aus dem Jahr 2007 zu kommentieren und neue Köpfe vorzuschlagen. Erstmals haben wir dabei auf einen Online-Fra-

gebogen auf unserer Homepage gesetzt. Über hundert Personen haben sich an dieser Umfrage beteiligt. Eine erfreuliche Entwicklung, weil wir damit eine noch breitere Basis für die Entscheidungsfindung haben. Auf diese Weise sind viele neue Namen zu unserer Vorschlagsliste hinzugekommen, andere wurden mit einem Fragezeichen versehen.

Im zweiten Schritt haben wir 60 Interviews mit Fachexperten und Szenekennern geführt. Genau achten wir dabei darauf, Personen aus unterschiedlichen „Lagern“ und „Schulen“ in der Perso-

ist das Thema „PR für HR“ zwar in den letzten beiden Jahren aufgekommen. Doch immer noch sind Glanzlichter der Personalarbeit und ihre Fackelträger nur unter großem Aufwand auszumachen.

## Kaum PR für HR

Die Mehrzahl der Personalvorstände der DAX-Unternehmen macht keine konsequente Öffentlichkeitsarbeit für die Personalarbeit, schon gar nicht für ihre Person. Im Mittelstand gibt es hochkompetente und engagierte Praktiker, von deren Großtaten aber nur das nächste

---

Der Stellenwert der Personalarbeit hängt auch von der Präsenz der Personalarbeiter in der Öffentlichkeit ab. Das haben viele noch nicht begriffen.

---

nalszene, der Wissenschaftslandschaft und der Beraterszene zu befragen. Auch hier kamen wieder neue Namen ins Spiel, die wir in den folgenden Gesprächen weiterverfolgt haben. Sämtliche Rückmeldungen haben wir schließlich in der Redaktion ausgewertet und mit den Online-Ergebnissen abgeglichen.

Die letzte Entscheidung, Bewertungsstufe drei also, trifft dann die Redaktion. Wie jedes Jahr haben wir um unsere Entscheidungen gerungen, denn in vielen Fällen fällt sie schwer.

## Die Kür der Köpfe ist ein Drahtseilakt

Die Kür der 40 führenden Köpfe ist jedes Mal wieder ein Drahtseilakt. Das hat im wesentlichen zwei Gründe: Zum einen

Umfeld erfährt. Immer noch haben die deutschen Personalprofis nicht erkannt, dass der Stellenwert der Personalarbeit in der öffentlichen Wahrnehmung auch von der Präsenz ihrer Funktionsträger in der Öffentlichkeit abhängt.

Der zweite Grund, warum die Erstellung der Liste der „40 führenden Köpfe im Personalwesen“ die Redaktion jedes Mal wieder fordert, ist: Allenfalls ein gutes Dutzend unserer Gekürten sitzt so fest im Sattel, dass sich lange Diskussionen darüber, ob sie in die Liste gehören, erübrigen. So diese Personen Kritiker haben, sprechen unsere Befragten ihnen dennoch nicht die Eignung ab, als „führender Kopf“ genannt zu werden. Bei der Mehrheit unserer Kandidatinnen und



## Die Abgänge

# Diese Personen sind nicht mehr dabei

Einige Personen sind dieses Jahr nicht mehr auf der Liste. Das hat unterschiedliche Gründe: Fehlende öffentliche Präsenz, kaum Impulse in das Personalwesen hinein, Übertritt in den Ruhestand, berufliche Umorientierung.

### Die Personalmanager

**Gerhard Rübling**, Geschäftsführer und Arbeitsdirektor bei Trumpf GmbH & Co. KG

**Uwe Loof**, 2007 Personalchef bei der Hamburg Mannheimer Versicherungs-AG

**Ralph Linde**, Sprecher der Geschäftsführung, Audi Akademie, Volkswagen Coaching

**Isabell Krone**, Personalchefin der Tele Atlas Deutschland GmbH

### Die Berater

**Bert Rürup**, 2007 Professor an der TU Darmstadt, Politikberater

**Hans Böhm**, 2007 Geschäftsführer der Deutschen Gesellschaft für Personalführung

**Boy-Jürgen Andresen**, Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft für bAV (aba)

**Heike Kunstmann**, 2007 Hauptgeschäftsführerin des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall

### Die Personalforscher

**Erika Regnet**, 2007 Professorin an der Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt

**Manfred L. Becker**, Professor an der Universität Halle-Wittenberg

### Die Juristen

**Stefan Lunk**, Rechtsanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Latham & Watkins

**Susanne Clemenz**, Fachanwältin für Arbeitsrecht in der Kanzlei Tschöpe Schipp Clemenz

**Gerhard Reinecke**, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht

**Matthias Jacobs**, Professor für Arbeitsrecht an der Bucerius Law School in Hamburg

**Heinz J. Willemsen**, Vorsitzender des Arbeitsrechtsausschusses des deutschen Anwaltvereins

Kandidaten fällt das Urteil der von uns Befragten allerdings nicht so eindeutig aus. Dann ist die Redaktion gefordert.

## Abschied von den Veteranen

Besonders schwer fällt uns daher die Entscheidung, verdiente Persönlichkeiten aus der Liste herauszunehmen. Doch das ist oft unverzichtbar, um dem „Nachwuchs“ eine Chance zu geben. Vermisst werden sie dann dennoch. So fallen bei unseren Gesprächen zu den prägenden Wissenschaftlern immer noch die Namen Oswald Neuberger, Lutz von Rosenstiel und Rolf Wunderer. Mit ihrer Emeritierung haben wir sie aber bereits 2007 verabschiedet.

In der aktuellen Liste gibt es einige Wechsel unter den zehn Personalmanagern. Vier der Kandidaten des Jahres 2007 sind nicht mehr dabei. Der Grund dafür ist teils berufliche Umorientierung, teils aber auch fehlende Impulse für das Personalwesen. Gerungen haben wir um die Aufnahme von Frauen. Im Personalmanagement arbeiten überdurchschnittlich viele von ihnen, doch auf den obersten Etagen und in der Öffentlichkeit sind nur wenige zu finden. Mit Margret Suckale, vormals Deutsche Bahn Mobility Logistics, heute BASF, und Brigitte Hirl-Höfer von Microsoft haben wir Entscheidungen getroffen, die Zeichen setzen sollen.

Bei den Beratern ist am meisten Dynamik, was kaum überrascht. Themen kommen und gehen – und mit ihnen kommen und gehen die Berater. So ist es eine besondere Leistung, sich zu behaupten. Seit 2003 dabei sind Walter Jochmann von Kienbaum und Wolfgang Jäger, was an dieser Stelle nochmals hervorgehoben werden soll.

## Ein Fragezeichen in der Wissenschaft

Bei den Wissenschaftlern setzt sich der Generationswechsel fort. Neu hinzugekommen ist in unsere Liste lediglich Rüdiger Kabst von der Universität Gießen, dafür prangt in der Rubrik „Personalforscher“ eine Leerstelle. Der Grund: Wie das BWL-Ranking des Handelsblatts zeigt, gibt es junge, international anerkannte Spitzenforscher zu Personalthemen in Deutschland. Allerdings suchen diese bislang kaum Kontakt zur Praxis, noch nehmen sie Einfluss auf die Meinungsbildung (siehe dazu den Kasten auf Seite 21). Eine oder einer von ihnen kann 2011 der vierzigste Kopf in unserer Liste werden, der dieses Jahr fehlt.

Bei den Juristen sind fünf Personen neu in der Riege der „führenden Köpfe“. Auch hier dominieren die Männer und die „alten Hasen“. Allerdings haben sich mit beherzten Aktionen in dieser sonst so diskreten Profession einige Newcomer für die Liste empfohlen.

Auch in dieser Rubrik zeigt sich ein Grundproblem, auf das wir bei unseren Umfragen immer wieder stoßen: Über die Betrachtung der Erfolge der vergangenen beiden Jahre schiebt sich schnell die Lebensleistung und mediale Präsenz der Person. Hier wollen wir künftig noch schärfer unterscheiden. Nicht nachlassen wollen wir allerdings darin, den Spagat von unseren „führenden Köpfen“ zu fordern: Denn exzellente Arbeit im engeren Umfeld – sei es die Hochschule, der Kundenkreis oder das Unternehmen – zu leisten, genügt uns nicht. Die „führenden Köpfe“ müssen sich aktiv und nachhaltig in die Personalszene einbringen. ■



## 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