

Künstliche Intelligenz
Ethikbeirat HR Tech stellt
Diskussionspapier vor

Vergütung
Long Term Incentives zur
Mitarbeiterbindung

Arbeitsrecht
Analyse des EuGH-Urteils
zur Zeiterfassung

personal. magazin

Impulse zur Gestaltung der Arbeitswelt



Die 40 führenden HR-Köpfe 2019
Martin Kersting



9 783648 000069
Material-Nr. 04062-5226

08/2019

personalmagazin.de 13



Liebe Leserinnen und Leser,

es ist geschafft: Wir präsentieren Ihnen in dieser Ausgabe die 40 führenden HR-Köpfe 2019, die wir auf Grundlage monatelanger Recherchen zusammengestellt haben. Mit unserer Liste #40Köpfe verfolgen wir die Idee, HR ein Gesicht zu geben. Wir wollen zeigen, wer die Meinungsführer („Thought Leader“) in HR sind und welche Themen sie verfolgen. Mit diesen Köpfen und ihren Geschichten lassen sich Trends anschaulich und konkret machen, die in Analysen nur abstrakt beschrieben werden können.

HR bekommt in der Öffentlichkeit mehr Aufmerksamkeit als jemals zuvor. Themen wie neue Arbeitswelt, Fachkräftemangel oder digitale Transformation sind nicht nur in Fachmedien präsent, sondern haben Einzug in alle Medien gefunden. Jene bilden den Resonanzraum, in dem sich Manager, Berater und Wissenschaftler positionieren.

Die #40Köpfe haben wir mit einem journalistischen Ansatz ausgewählt: Wir haben Kommissionen, Wettbewerbe und Gremien analysiert, Medien ausgewertet und mit 80 Experten der HR-Szene gesprochen. Anhand unserer Kriterien, die wir im Schwerpunkt näher erläutern, haben wir am Ende in mehreren Redaktionskonferenzen die Auswahl getroffen. Es ist unsere sorgfältige redaktionelle Auswahl ohne Anspruch auf Objektivität.

Mit der Zusammenstellung der #40Köpfe sind in diesem Jahr zwei Botschaften verbunden, die sich im Laufe des Schreibens der Titelgeschichte ergeben haben:

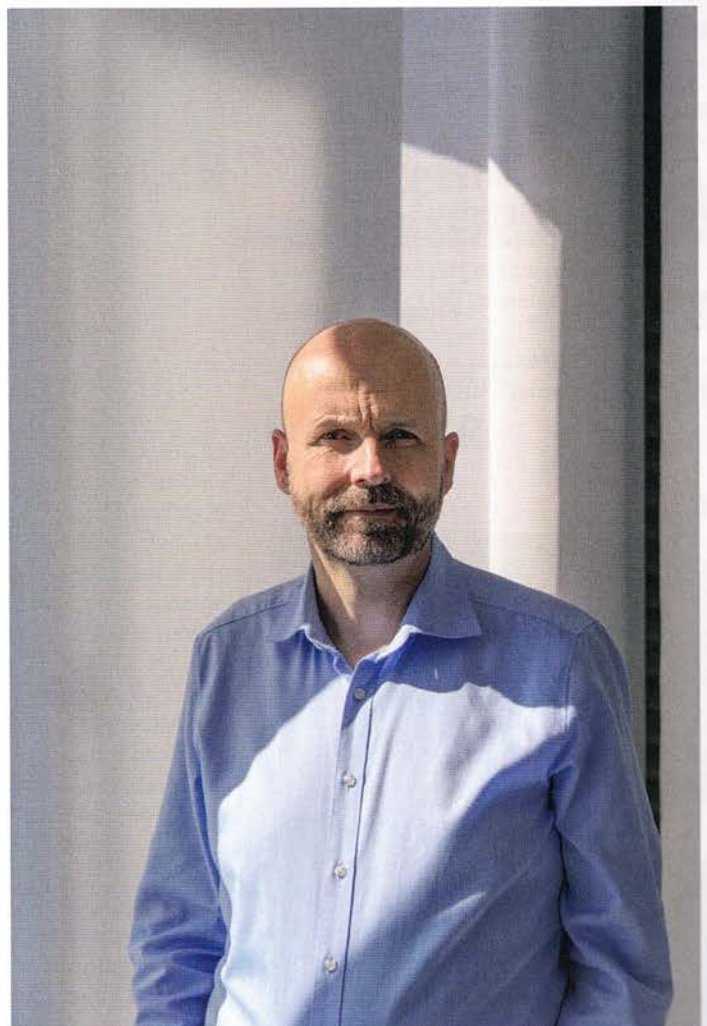
- HR-Managerinnen und HR-Manager übernehmen gelegentlich auch General-Management-Verantwortung, was in der öffentlichen Wahrnehmung häufig untergeht. Sie finden dafür einige Beispiele in der Liste der #40Köpfe.
- Frauen sind in HR seit Jahren in der Mehrheit, sie erobern zunehmend auch die Chefetagen, nehmen Schlüsselpositionen ein und bestimmen Debatten. Erstmals seit 2003 haben wir mehr Managerinnen als Manager unter den #40 führenden HR-Köpfen.

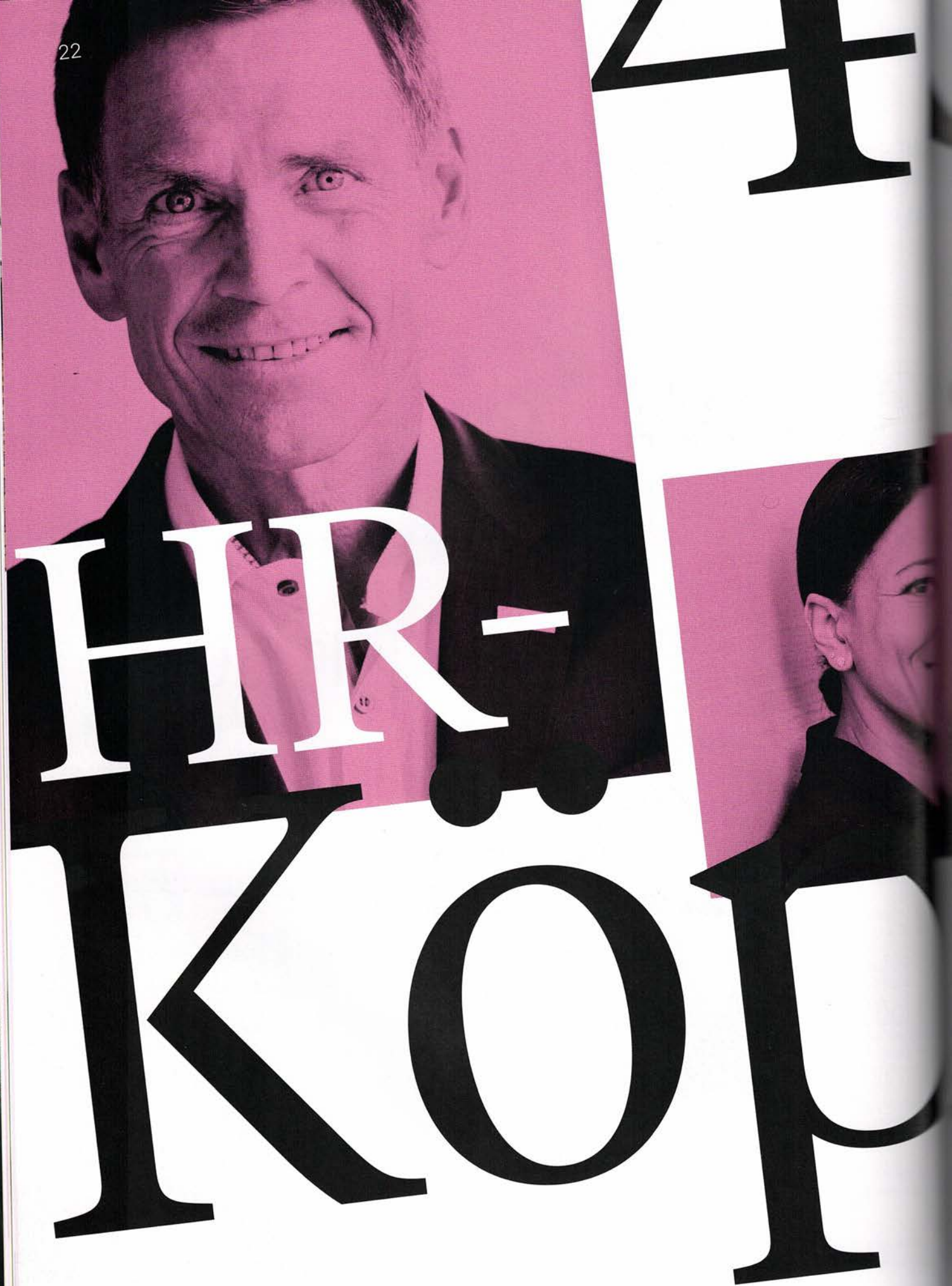
Eine hoffentlich inspirierende Lektüre wünscht Ihnen

Reiner Straub
Herausgeber

PS: Falls Sie Kommentare oder Anregungen haben, können Sie uns diese auf den Accounts des Personalmagazins bei Twitter oder LinkedIn mitteilen.

„Frauen erobern in HR zunehmend die Chefetagen und prägen Debatten. Unter den 40 HR-Köpfen finden sich erstmals mehr Managerinnen als Manager.“





Schwerpunkt

Seit 2003 kürt die
Personalmagazin-
Redaktion alle zwei
Jahre die 40 führen-
den HR-Köpfe: mutige
Manager, forschungs-
starke Wissenschaftler
und einflussreiche
Berater. Wer 2019 zum
Kreis der #40Köpfe
gehört, erfahren Sie
auf den folgenden
Seiten.



Die Auswahl

Wer sind die Meinungsführer in HR? Welche Projekte und Themen verfolgen sie? Nach welchen Kriterien hat die Redaktion ausgewählt und welche Schwierigkeiten stellten sich bei der Auswahl? Ein Blick hinter die Kulissen des Auswahlverfahrens.

● Mythen zerplatzen häufig, wenn sie auf die Wirklichkeit stoßen. Das gilt auch für Mythen, die über HR verbreitet wurden. Bösartige Bilder wie „HR als lebendige Leiche“ finden kaum noch Resonanz. Im Gegenteil: HR erhält in der Öffentlichkeit zunehmend mehr Aufmerksamkeit und ist lebendiger denn je. Im Mittelpunkt der Debatte stehen die neue Arbeitswelt, Digitalisierung, Qualifikationsshift, Fachkräftemangel. Selbstzweifel von HR-Managerinnen und -Managern sind hingegen kaum noch zu vernehmen.

Das ist auch an den „40 führenden HR-Köpfen 2019“ (#40Köpfe) abzulesen. Als „Role Models“ stehen sie für den Wandel von HR in Unternehmen, Beratung und Wissenschaft. Sie stehen für ein HR, das selbstbewusst ist und sich einmischt in die Gestaltung der Arbeitswelt.

Verfahren und Kriterien

Viele Wettbewerbe küren drei Sieger: Gold, Silber, Bronze. Nicht so das Personalmagazin. Die Redaktion hält weiterhin an der 40 fest, da dadurch die Vielfalt und damit auch die Stärken von HR zum Ausdruck kommen. Start des Auswahlverfahrens war im Frühjahr 2019. Das Personalmagazin rief seine Leser dazu auf, Kandidaten aus den drei Kategorien Manager, Berater und Wissenschaftler vorzuschlagen. Parallel sichtete die Redaktion Veranstaltungsprogramme, Initiativen, Gremien, Wettbewerbe, Forschungsrankings, andere Medien und Publikationen sowie die Organigramme der 500 größten Unternehmen. Entstanden ist daraus eine Nominierungsliste mit 200 Frauen und Männern, die unsere zehnköpfige Redaktion auf Herz und Nieren geprüft hat. Sie hat zu diesen Personen online wie offline recherchiert, Ge



sprache mit 80 Experten geführt und lange diskutiert. Die Kriterien waren: Exzellenz im Fachgebiet, Einfluss auf die Meinungsbildung in HR, Promotor eines Themas und Machtfaktor in der Branche. Maßgeblich für die Beurteilung war das Wirken in den vergangenen zwei Jahren. In den meisten Fällen kam die Redaktion zu einem Konsens, bei einigen wenigen Personen fiel die Auswahl per Mehrheitsentscheid.

Mehr Managerinnen als Manager

In den HR-Bereichen der Unternehmen sind Frauen in der Mehrheit, dies gilt allerdings nicht für die Chefetagen. Doch Frauen sind auf dem Vormarsch und prägen zunehmend die öffentliche Meinungsbildung. Die zwei größten HR-Verbandsbände, die Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP) und der Bundesverband der Personalmanager (BPM), werden mit Ariane Reinhart und Elke Eller jeweils von einer Frau geführt. Bei Siemens ist mit Janina Kugel eine Frau als Arbeitsdirektorin aktiv, die neben dem CEO das Unternehmen repräsentiert. Erstmals sind auch unter den 40 HR-Köpfen mehr Managerinnen (zehn) als Manager (sieben).

HR übernimmt mehr Verantwortung

Es gibt immer noch eine Reihe von Dax-Konzernen, bei denen der CEO oder der Finanzvorstand die HR-Rolle mit übernimmt. Doch es gibt auch eine Gegenströmung: Immer mehr HR-Chefs bekommen zusätzliche Verantwortung: Elke Eller beispielsweise verantwortet neben HR künftig auch das Risk-Management bei Tui, das in einem Reisekonzern eine nicht zu unterschätzende Bedeutung hat. Und Roland Hohn steuert bei Heraeus als „Chairman of the Board“ den Aufbau von Serviceeinheiten. Ein (noch) seltener Fall ist, dass ein HR-Vorstand CEO wird: Uwe Tigges ist ein Beispiel dafür, der bei Innogy allerdings unter außergewöhnlichen Umständen zu

dieser Rolle gekommen ist. Daneben gibt es eine Reihe von CEOs aus dem Mittelstand, die patriarchale Strukturen überwinden und HR-Akzente setzen. Antje von Dewitz, Geschäftsführerin von Vaude, ist eine davon.

Niemand aus der eigenen Reihe

Das Personalmagazin ist Teil der Haufe Group, die zu den führenden Playern im HR-Markt gehört. Unsere „Mutter“ hat in den vergangenen Jahren nicht nur das Weiterbildungs-, Software- und Beratungsgeschäft ausgebaut, sondern auch einige „Thought Leader“ hervorgebracht, die für innovative Ansätze stehen. Zu diesen zählen beispielsweise Hermann Arnold oder Marc Stoffel. Die Redaktion hat sich dazu entschieden, keine Kandidaten von Haufe in die #40Köpfe aufzunehmen. Wir wollten damit jedes „Geschmäckle“ vermeiden, auch wenn an keiner Stelle jemand aus dem Management oder Marketing in der Redaktion aufgelaufen ist, um Einfluss zu nehmen.

Nur eine/r pro Unternehmen

Auf unserer Nominierungsliste standen in Einzelfällen mehrere Personen aus einem Unternehmen. Beispielsweise ist Frauke von Pottler, die vor zwei Jahren zu den 40 HR-Köpfen zählte, von Zalando zur SAP gewechselt, deren Arbeitsdirektor Stefan Ries ebenfalls auf der Nominierungsliste stand. In so einem Fall lauten unsere Regeln: nur eine Person pro Unternehmen und „Ober sticht Unter“.

Über letztere Regel gab es vor zwei Jahren eine hitzige Diskussion in den sozialen Medien. Hauptkritikpunkt war, dass wir dadurch nur das Establishment abbilden würden, obwohl viele Innovationstreiber in der zweiten oder dritten Ebene sitzen. Wir haben in zweifacher Weise darauf reagiert: Erstens haben wir im vergangenen Jahr erstmals eine Liste der „Top 25 HR-Influencer“ erstellt, in die Personaler mit dem größten Einfluss in den sozialen Medien aufgenommen wurden (siehe Personalmagazin 7/2018). Die Zusammenstellung folgt keiner Hierarchie und bemisst sich allein an der Reichweite der einzelnen Personen.

Zweitens haben wir bei #40Köpfe dem „Ober“ nur dann Vorrang eingeräumt, wenn

Die „Thought Leader“ stehen für ein selbstbewusstes HR, das sich in die öffentliche Debatte einmischt.



er oder sie nicht nur ein Machtfaktor ist, sondern sich auch als Meinungsbildner und Innovator einen Namen gemacht hat. Der Faktor „Macht“ bleibt für uns allerdings wesentlich, weil neue Konzepte, die nicht umgesetzt werden, eben auch keine Relevanz haben. Unter den diesjährigen 40 HR-Köpfen befinden sich zwei Managerinnen, die nicht zur ersten Ebene zählen: Kerstin Wagner, Head of Talent Acquisition bei der Deutschen Bahn, bekam den Vorzug vor Personalvorstand Martin Seiler. Auch Ursula Schwarzenbart, die bei Daimler global für Diversity zuständig ist, gaben wir den Vorzug gegenüber Personalvorstand Winfried Porth. Denn Schwarzenbart ist auf ihrem Gebiet eine der wichtigsten Pionierinnen im Land.

Berater und Wissenschaftler

Zur Kategorie der Berater zählen wir in erster Linie Beratungsgesellschaften, die neue Ideen und Konzepte liefern. Der Markt der Dienstleister und Technologielieferanten, die ebenfalls wertvolle Impulse für die Unternehmen liefern, bleibt unberücksichtigt. Bei den großen Unternehmensberatungen fällt auf, dass es nur ganz wenige Berater gibt, die sich auch als Person einen Namen gemacht haben. Rainer Strack von BCG oder Kai Anderson, der mit Promerit jetzt zu Mercer gehört, sind Ausnahmen. Ansonsten sind Beraterpersönlichkeiten eher bei kleineren Beratungen zu finden, wie unsere Auswahlliste zeigt. Erstmals haben wir für die #40Köpfe ein Duo nominiert, das sich einen Platz teilt: Anna Kaiser und Jana Tepe führen Tandemploy gemeinsam und stehen für das Zukunftsthema „Geteilte Führung“.

Zu den Beratern mit großem Einfluss gehören für uns auch die Rechtsanwälte, die die neue Arbeitswelt in den rechtlichen Rahmen bringen. Von den zwölf Beratungsplätzen konnten wir drei an die Anwaltschaft vergeben: Björn Gaul und Barbara Reinhard sowie – neu – Stefan Seitz, der mit seiner Kanzlei an Aufmerksamkeit und Reputation gewonnen hat.

Bei der Auswahl der Wissenschaftler haben wir nur diejenigen in den Blick genommen, deren Forschung unmittelbare Praxisrelevanz hat. In dieser Kategorie fallen

zwei Dinge auf: Zum einen gewinnen die Psychologen für HR an Bedeutung (vier von elf Wissenschaftlern sind Psychologen). Zum anderen finden sich unter den Betriebswirten vor allem Vertreter des evidenzbasierten Personalmanagements. Während zuletzt diskutiert wurde, dass die Personalökonominnen vor allem auf Publikationen in den internationalen A-Journals fixiert sind, zeichnet sich möglicherweise eine Wiederentdeckung der Praxis ab. Scheinbar kommen Unternehmen wieder als Kooperationspartner für empirische Forschungsprojekte in den Blick.

Schmerzlicher Abschied

Für die #40Köpfe haben wir sowohl Personen aus der Liste von 2017 ausgewählt als auch neue. Demzufolge mussten einige weichen, was schmerzlich ist – besonders, wenn wir diese gut kennen. Unter den Managern sind nun nicht mehr dabei: Christian Illek, der Finanzvorstand der Telekom wurde; Frauke von Polier von SAP und Ursula Schütze-Kreilkamp von der Deutschen Bahn, die aufgrund der Prinzipien „Ober sticht Unter“ beziehungsweise „Nur eine Person pro Unternehmen“ weichen mussten; Ana-Cristina Grohnert, die bei Allianz ausschied; Frank-Kohl-Boas, der nach seinem Wechsel zur Zeit-Verlagsgruppe nur wenig sichtbar war.

Unter den Beratern sind nicht mehr dabei: Marco Arteaga, der 2017 aufgrund eines aktuellen Themas ausgewählt wurde; Stephan Grabmeier, der der unternehmensinternen Konkurrenz weichen musste; Katharina Heuer, die aus der DGFP ausschied; Simon Werther, der sich nun stärker seiner Hochschultätigkeit widmet.

Bei den Wissenschaftlern sind Stefan Strohmeier und Isabell Welp nicht mehr unter den 40 Köpfen, da sie für uns zu wenig neue Akzente für die HR-Szene setzten.

Aufnahme in die „Hall of Fame“

In die „HR Hall of Fame“ wählen wir Personen, die wir für ihr Lebenswerk auszeichnen möchten. Sie alle waren zuvor einmal oder mehrmals Teil der #40Köpfe. Neu in der HR Hall of Fame sind 2019: Martin Henssler, Ulrich Preis und Gunther Olesch. ■



Die wiss scha



Wer sind die Wissenschaftler, die als Forscher exzellent sind und gleichzeitig Einfluss auf die HR-Praxis nehmen? Wer kommt aus dem Elfenbeinturm heraus, greift aktuelle Entwicklungen auf und nimmt Stellung? Die Personalmagazin-Redaktion hat Wissenschaftler ausgewählt, die aus der Psychologie, der Soziologie, der Betriebswirtschaftslehre und den Rechtswissenschaften kommen.

Wissenschaftler

A close-up portrait of Professor Torsten Biemann, a man with short, light-colored hair, looking directly at the camera with a slight smile. The background is a solid teal color.

Die Publikationen von Professor Torsten Biemann sind für Praktiker manchmal nicht angenehm. Gerne greift er weitverbreitete Überzeugungen auf und überprüft diese auf empirische Evidenz; er betreibt eigene Forschung oder erstellt Metaanalysen, in denen er, meist zusammen mit Kollegen, den Forschungsstand zusammenfasst. „Gender-Diversity hat keinen Einfluss auf den Unternehmenserfolg“, lautet ein Ergebnis seiner nüchternen Analysen. Mit dieser Feststellung möchte er das Ziel, Chancengleichheit zu erreichen, keinesfalls infrage stellen. Vielmehr plädiert er dafür, normative Zielvorstellungen nicht mit falschen Fakten zu vermischen. Biemann hat BWL und Psychologie studiert und an der Universität Mannheim den Lehrstuhl für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Personalmanagement und Führung inne. Seine Vision ist es, dass sich HR-Manager bei ihren Entscheidungen stärker auf wissenschaftliche Erkenntnisse stützen. Deshalb macht er sich auch für „People Analytics“ stark, stellt aber trocken fest: Die Praktiker reden viel darüber, wenden es aber kaum an.

Torsten Biemann

Der nüchternen Empiriker



Stephan Fischer

Der Praxisbegleiter

Der Professor für Personalmanagement und Organisationsberatung an der Hochschule Pforzheim fühlt den Unternehmen in der Transformation auf den Zahn und entwickelt mit ihnen gemeinsam auf Basis empirischer Forschung neue Lösungsansätze. Seine Steckpferde sind die Themen Agilität und Ambidextrie. Zuletzt untersuchte er in einer groß angelegten Studie die Rolle von HR in den komplexen Transformationsprozessen eines Softwarekonzerns. Mit einem daraus resultierenden erweiterten Business-Partner-Konzept als Netzwerk, das über HR hinausgeht, tritt der FH-Professor und alleinerziehende Vater in große Fußstapfen und kann mit Kollegen an Universitäten durchaus mithalten. Auch auf den Bühnen der Szene ist der Juryvorsitzende des HR Innovation Awards präsent – unter anderem auf seiner eigenen Veranstaltung „Business meets Science“.

Heike Bruch

Die Influencerin

„Meinungsführer sind informelle Leader – sie exponieren sich, stehen für Ideen ein, versuchen, andere für Change zu gewinnen. Und sie haben eine persönliche Autorität, die sich auf gute Beziehungen, Anerkennung und Beliebtheit stützt.“ So definierte Heike Bruch, Professorin an der Universität St. Gallen, das Phänomen „Influencer“. Und genau diese Definition trifft auf sie selbst zu. Sie ist als Influencerin für Leadership-Themen aktiv – als Rednerin und in den sozialen Medien. Zuletzt fiel sie vor allem mit ihren Beratungsprojekten auf, doch ihre wissenschaftlichen Beiträge haben weiterhin einen exzellenten Ruf. Das belegen ihre Veröffentlichungen in A-Journals.



Der Entrepreneur

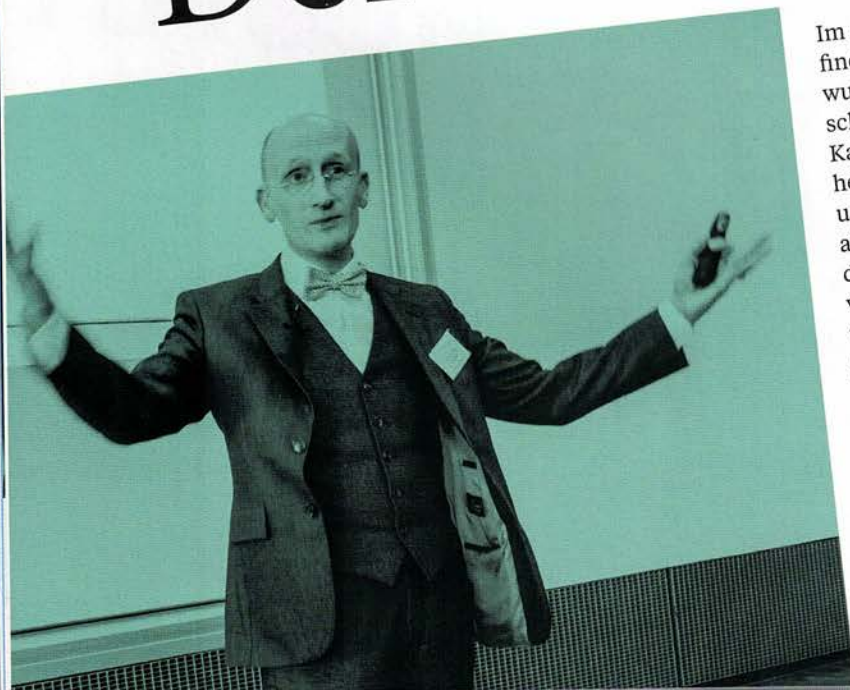
Rüdiger Kabst

Als die „Garage 33“ ihr erstes Jubiläum feierte, war Rüdiger Kabst mächtig stolz: 35 Start-ups wurden im Umfeld der Digitalisierung gegründet. Der Professor, der seit Jahren das Technologietransfer- und Existenzgründungs-Center der Universität Paderborn leitet, hat das Innovationsquartier „Garage 33“ mit ins Leben gerufen, um Start-ups und disruptive Geschäftsansätze in Unternehmen zu fördern. Kabst verfügt in Paderborn über einen großen Lehrstuhl und zählt zu den forschungstärksten Betriebswirten im Land. Unternehmertum ist sein Thema. Er macht sich dafür stark, dass sich HR-Manager als HR-Intrapreneure verstehen und Aufgaben übernehmen, für die vielfach Chief Digital Officers eingestellt werden. Kabst fordert sie dazu auf, den Mut zu haben, Bestehendes zu hinterfragen, Experimente zu starten und eine Innovationskultur zu fördern.



Uwe P. Kanning

Der Levitenleser

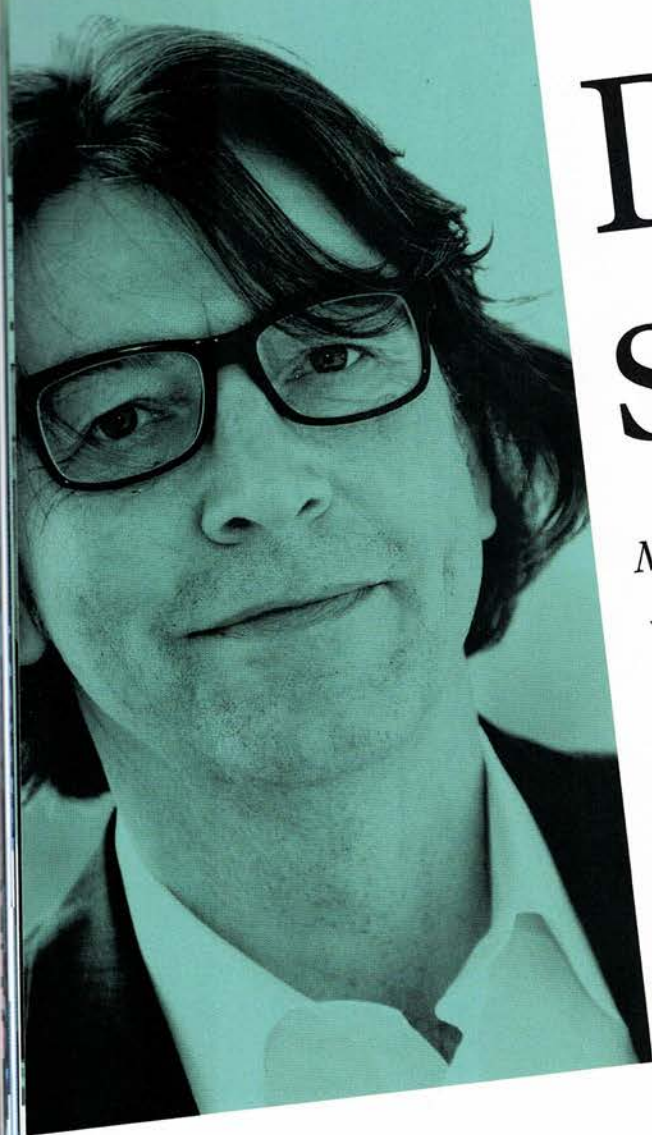


Im dritten Buch Mose, auch Levitikus genannt, finden sich Verhaltensregeln für Priester. Früher wurden sie im Kloster verlesen, meist mit anschließenden Strafpredigten. Professor Uwe P. Kanning von der Hochschule Osnabrück liest heute den Personalern mit seinen Vorträgen und Publikationen die Leviten. Er würde sich aber nie anmaßen, mit einem Regelwerk vor den Personalern aufzutreten. Der Psychologe verpackt den Tadel in wissenschaftliche Fakten, umschlungen von einem Band aus spitzzüngigen Kommentaren. Zuletzt hat sich Kanning stark in die Debatte um die Wissenschaftlichkeit von Sprachanalysen eingebracht und war gefragter Zitatgeber zum Thema „künstliche Intelligenz in der Eignungsdiagnostik“. Damit hebt er sich deutlich von jenen Wissenschaftlern ab, die sich nicht trauen, den Praktikern mit Nachdruck auf die Füße zu treten.

Die Team- builderin

Die Teamarbeit durchzieht das Werk und Wirken von Simone Kauffeld: Die Analyse von Teamarbeit gehört zu ihren Forschungsschwerpunkten, sie wendet die Erkenntnisse daraus aber auch auf ihr eigenes Team an der TU Braunschweig an – mit gut 30 Mitarbeitern führt sie inzwischen einen der größten Lehrstühle in der Arbeits- und Organisationspsychologie in Deutschland. Der wissenschaftliche Nachwuchs liegt ihr am Herzen. Zuletzt hat sie dies mit einem Forschungsprojekt zur Laufbahnplanung in der Wissenschaft unterstrichen. Ihre Mitarbeiter danken ihr das mit viel Engagement für neue Projektschwerpunkten Kompetenz, Karriere und Coaching, Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung. Die Professorin lässt sich dabei von Phänomenen aus der Praxis leiten, die sie am liebsten direkt in den Unternehmen einfängt. Ihre theoretisch gestützten Erkenntnisse leitet sie wieder an die Praktiker zurück. Das zeigt schon ihre enorme Liste an Veröffentlichungen: In den vergangenen beiden Jahren hat sie sechs Grundlagenbücher (mit-)herausgegeben, hinzu kommen zahlreiche Vorträge, Fachzeitschriften- und Buchbeiträge. Den Praxistransfer leistet sie zudem über Beratungsprojekte und ihr Unternehmen „Prof. Dr. Kauffeld & Lorenzo“. Auch hier ist die Teamarbeit Forschungs- und Anwendungsfeld: Psychologen arbeiten mit ITlern über Ländergrenzen hinweg virtuell zusammen. Die daraus entstehenden digitalen Tools unterlaufen so den direkten Praxistest.





Der Fein-sinnige

Martin Kersting

Wissenschaftliche Exzellenz fußt auf detailorientierter Arbeit gepaart mit Leidenschaft für das Forschungsthema und die Praxis. Das kann man im Fall von Martin Kersting unterschreiben und zu seinen Stärken noch hinzufügen: Er hat ein Gespür für gute Qualität, das nicht spitzfindig, sondern feinsinnig zum Tragen kommt. Das hat der Psychologieprofessor von der Universität Gießen zuletzt im neu gegründeten Ethikbeirat HR Tech bewiesen. In diesem Kreis – aber nicht nur dort – ist er gefragter Ansprechpartner, wenn es um Methoden der Personaldiagnostik und deren ethische Vertretbarkeit geht. Dabei sind vorschnelle Wertungen oder überhebliche Abwertungen nicht sein Fall. Vielmehr äußert er sich zu Fachthemen immer abwägend und exakt. Mit seiner humorvollen, immer menschlichen Art kann er andere leise und beständig für sich und seine Argumente einnehmen. Als Vorsitzender des Diagnostik- und Testkuratoriums ist Kersting sozusagen die personifizierte DIN 33430.

Der Provokateur *Stefan Kühl*



NEU

Professor und Provokateur: Stefan Kühl ist beides. Als Wissenschaftler an der Universität Bielefeld beschäftigt er sich mit der Soziologie von Organisationen, als Berater bei Metaplan mit der Strategieentwicklung von Unternehmen, Verwaltungen und Ministerien. Dabei ist es seine ungewöhnliche Perspektive auf die Entwicklungen der HR-Welt, die ihn auszeichnet: Kühl blickt von oben auf die Dinge. Dadurch gelingt es ihm, eine kritische Distanz zu dem zu wahren, was im Management lediglich eine Mode ist – und dafür findet er mitunter deutliche Worte. Indem er provoziert, fordert er zur Selbstreflexion heraus. Wer dazu bereit ist, kann daran wachsen. Darin liegt eine große Chance und deshalb ist Kühl als Impulsgeber für Unternehmen so wichtig und wertvoll.

Das Schwer- gewicht

Dirk Sliwka

Im „Center for Social and Economic Behavior“ stehen über 100 Laborplätze. Das ist einzigartig in der Hochschulforschung und Dirk Sliwka, Vorstandsmitglied an diesem Exzellenzzentrum der Universität zu Köln, ist darauf durchaus ein bisschen Stolz. Mit Laborexperimenten oder im Feld bei Unternehmen erhebt Sliwka mit seinem Forscherteam große Datenmengen, die Grundlage seiner Forschungsarbeit sind. Datenerhebung, Datenanalyse, Datenauswertung: Das ist der Alltag der Kölner HR-Forscher. Von daher überrascht es nicht, dass Sliwka sich vor kurzem zusammen mit Kollegen für „People Analytics“ stark gemacht hat. Sliwka, der vor 14 Jahren als damals jüngster BWL-Professor in Köln angefangen hat, steht wie kein anderer für den Wandel in der Betriebswirtschaftslehre mit HR-Ausrichtung. Unter den Personalökonominnen ist Dirk Sliwka, der bescheiden auftritt, das Schwergewicht. Er zählt zu den Forschungs-

stärksten Betriebswirten und sein Lehrstuhl verfügt mit drei Juniorprofessoren über ein großes Team, die aber alle – wie er betont – völlig autonom arbeiten. Er selbst sieht sich nicht als dirigierende Führungskraft, sondern als Talentmanager, der die besten Leute nach Köln lockt. Sliwka verkörpert damit den modernen Typus eines Lehrstuhlinhabers.

Teamarbeit spielt bei der empirischen Forschung in Köln eine große Rolle. Sliwka ist Teil der interdisziplinären Forschergruppe „Design and Behavior“. In seinem Spezialgebiet, den Anreizsystemen, arbeitet er beispielsweise mit Kollegen zusammen, die zu den Themen „Ungleichheit und Fairness“ oder „Wirtschaftsethik“ arbeiten. Über die empirische Forschung nähern sich die Personalökonominnen, die lange als theorielastig galten, wieder der Praxis an. Dirk Sliwka, der seine experimentelle Forschung gerne zusammen mit Unternehmen betreibt, hat daran großen Anteil.

Die Wirksame

Jutta Rump

Zum siebten Mal ist Jutta Rump, Professorin an der Hochschule Ludwigshafen, auf der Liste der HR-Köpfe dabei. Nach wie vor ist sie einer der einflussreichsten Wissenschaftler im HR-Bereich. Sie ist omnipräsent in politischen wie wirtschaftlichen Kommissionen und Verbänden auf Bundes- und Länderebene. Ihr Fokus-thema „Employability“ ist so aktuell wie nie und sie wirkt stets in die Unternehmen hinein – mit fundierten Impulsen und pragmatischen Handlungshilfen. Zuletzt hat sie mit Partnern ein IT-Tool für die strategische Personalplanung in KMU veröffentlicht.



Als Stimme der arbeitsrechtlichen Wissenschaft ist Professor Gregor Thüsing gesetzt. Der Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit an der Universität Bonn zählt zu den sichtbarsten Professoren auf diesem Gebiet. Ob in Publikumsmedien oder Fachzeitschriften: Thüsing gibt nicht nur stets und in kürzester Zeit zu unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Themen Auskunft. Er bringt vielmehr verschiedene Sachverhalte juristisch zielsicher auf den Punkt – intellektuell hochwertig, fachlich brillant und meist gewürzt mit einer angenehmen Prise rheinischen Humors. Ob Arbeitnehmerüberlassung, Vorstands- oder Betriebsratsvergütung, bAV, kirchliches Arbeitsrecht oder Datenschutz: Thüsing kann sich zu allen Bereichen des Arbeitsrechts äußern – sei es in kurzen Kommentaren, präzisen Gutachten oder ausführlichen Büchern. Sein Wort hat Gewicht. Auch rechtspolitisch ist er gefragt und gefühlt bei jeder Sachverständigenanhörung in den Bundestagsausschüssen eingeladen, bei der auch nur im Ansatz das Arbeitsrecht gestreift wird. Beispielhaft seien die Stellungnahme zur Brückenteilzeit oder jene im Zusammenhang mit Gesetzesanträgen zur Festlegung des gesetzlichen Mindestlohns genannt. Neben Thüsing gibt es nur wenige Arbeitsrechtsprofessoren, die bei dieser Kombination aus Geschwindigkeit, Netzwerk, fachlicher Tiefe und Schlagzahl mithalten können.

Gregor Thüsing

Der Präse

A black and white portrait of Gregor Thüsing, a man with glasses, wearing a suit and tie, looking directly at the camera. The background is a blurred bookshelf.