

# 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 **Randolf 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 Personaltheorien 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 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 Personalmanager 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 Unschuldsvermutung. 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