

Personalwirtschaft



Im Sommersemester 2005 zog die Personalforschung mit 4,3 Punkten davon, obwohl sich auch Personalwirtschaft II mit 3,8 Punkten wacker schlug. Im Sommersemester 2004 gab es noch ein Unentschieden zwischen den beiden Lehrveranstaltungen. Knallharter Wettbewerb, um sich auszustechen? Nein. Professor Dr. Werner Nienhüser, Lehrstuhlinhaber Personalwirtschaft auf dem Essener Campus der frisch fusionierten Universität Duisburg-Essen geht es bei der Bewertung um eine Datenbasis zur Verbesserung der

Lehre. Klassische Evaluation also – allerdings am eigenen Leib und nicht als Studie in einem fernen Unternehmen. Die Jury setzte sich aus Studierenden zusammen, die am Lehrstuhl für Personalwirtschaft ihre Scheine machen. Sie füllen Fragebögen aus.

Die Auswertung kann jeder Internet-Surfer auf der Institutsseite im Netz nachlesen. Und das seit 1999. Der Hochschullehrer schlägt durch diese Evaluation gleich zwei Fliegen mit einer Klappe: Er macht die Lehre transparent und er gibt ein Beispiel

dafür, dass empirisches Arbeiten nützlich ist.

In Sachen theoriefundierter Empirie ist Nienhüser Überzeugungstäter. „Das Studium des Faches ist theoretisch ausgerichtet, weil es praktisch hilfreich sein muss.“ So steht es in der Selbstdarstellung der Personalwirtschaft für die Einsteiger. Und die erfahren auch gleich, welche Themen für eine Diplomarbeit sie später gar nicht erst vorschlagen müssen: „Arbeiten ohne explizite Theoriebasis sind kaum akzeptabel.“

Die Vorstellung, weiche Personaltheorien und Empirie würden sich ausschließen, lässt der Hochschullehrer nicht gelten und sagt: „Die Studierenden der Betriebswirtschaftslehre wollen verständlicherweise anwendbares, als zuverlässig erachtetes Instrumentenwissen vermittelt bekommen. Aber: Die Vermittlung von Instrumentenwissen ohne theoretische Durchdringung ist so wenig wert wie die Lehre abstrakter Theorien ohne Bezug auf deren empirische Bewährung.“

Folgerichtig zielen auch die Forschungsprojekte am Lehrstuhl Nienhüser auf theoretisch-empirische Fragestellungen der Personalwirtschaft: Warum finden sich Unterschiede in der Strategiewahl der Unternehmen etwa bei Weiterbildung, Mitarbeiterbindung oder Karrieresystemen? Was sind die Ursachen oder wie kann man etablierte Strategien ändern? Die Erklärung und Entwicklung von Personalstrategien werden auf dem Essener Campus nicht nur in einer verengten betriebswirtschaftlichen Sicht

Der Lehrstuhl in Zahlen

Mitarbeiter: fünf wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (auch aus Drittmitteln finanziert), eine Sekretärin, drei studentische Hilfskräfte

Studierende: 525 Studienanfänger in den Wirtschaftswissenschaften in Essen, davon 140 in der Betriebswirtschaftslehre (WS 2005/2006)

Examen 2004: zirka 70 Absolventen im Schwerpunktfach Personalwirtschaft pro Jahr

Diplomarbeiten (Auswahl): Verbetrieblichung der Tarifpolitik – Positionen der zentralen Akteure der industriellen Beziehungen; Rechtliche Grenzen und Möglichkeiten der Personalforschung; Erwerbspersonenpotenzial in den EU-Beitrittsländern – eine quantitativ-qualitative Analyse aus personalwirtschaftlicher Sicht; Personal-Service-Agenturen (PSA) – Darstellung und Beurteilung des Konzeptes sowie Analyse betrieblicher Nutzungsmöglichkeiten; Diffusionsprozess in Organisationen – eine Analyse der Auswirkungen personalwirtschaftlicher Instrumente.

Dissertationen (in Arbeit): Sprachstra-

tegien in Massenentlassungsprozessen; Personalsteuerung in IT-Projekten – Sicherstellung der Motivation und Leistungsbereitschaft von Projektmitarbeitern; Grenzenloser Arbeitsmarkt Europa? Eine empirische Untersuchung europaweiter Arbeitskräftestrategien in der Bauwirtschaft; A Comparison of individual Labour Market Outcomes of Immigrants in Australia and Germany; Arbeitskräftestrategien in unternehmensnahen Stiftungen.

Universität Duisburg-Essen

Campus Essen

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Lehrstuhl für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre

(insbesondere Personalwirtschaft)

Prof. Dr. Werner Nienhüser

Universitätsstraße 12

45141 Essen

Tel. 02 01/1 83-22 60

Fax 02 01/1 83-22 83

werner.nienhueser@uni-essen.de

www.uni-essen.de/personal

betrachtet, sondern sie beziehen gesellschaftspolitische Aspekte ein. Diese Perspektive ordnet der Wissenschaftler selbst der „Politischen Personalökonomie“ zu. Diese hebt Interessen- und Machtaspekte von Entscheidungen hervor und betont die Rolle der Akteure in den Arbeitsbeziehungen. Veröffentlichungen von Nienhüser aus den vergangenen Jahren befassen sich denn auch mit der „Bewertung von Betriebsvereinbarungen durch Personalmanager“ (2004), „Macht“ (2003) oder „Ursachen und Wirkungen betrieblicher Personalpolitik“ (1998).

Professor Nienhüser wurde in Schrottinghausen in Nordostwestfalen geboren, das heute – touristisch gesehen – an der landschaftlich schönen Windmühlen-Route liegt. Nach kaufmännischer Lehre und der Ausbildung zum staatlich geprüften Betriebswirt machte Nienhüser die Hochschulreife auf dem zweiten Bildungsweg, studierte in Paderborn Betriebswirtschaftslehre und arbeitete später als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei den Professoren Eduard Gaugler an der Universität Mannheim und Wolfgang Weber in Paderborn. Nach Promotion und Habilitation übernahm der Dozent an der Universität Konstanz die Professur für Management der Öffentlichen Verwaltung an der Fakultät für Verwaltungswissenschaft.

Seit 1995 ist Nienhüser Inhaber des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalwirtschaft, an der Universität Duisburg-Essen. Der verheiratete Vater von zwei fast erwachsenen Söhnen ließ sich in Haltern am See nieder – ein eher winziger Trost für den Abschied vom Bodensee. Der „kritisch-distanzierte Forscher mit der Vorliebe zur Lehre in Veranstaltungen, die noch einen Aha-Effekt im Diskurs ermöglichen“ (Nienhüser über Nienhüser⁴) definiert seine Arbeit über einen Vergleich: „Ich sehe meine Tätigkeit in Analogie zur medizinischen Forschung. Dort geht es darum, gute Diagnoseinstrumente

zu entwickeln und zu verbessern, die Wirkungen und Nebenwirkungen von Therapien zu erforschen, auch die Kosten für Therapien ins Verhältnis zu setzen zu dem, was sie

bringen sollen. Dazu bedarf es guter Theorien und guter empirischer Forschung. All dies gilt analog in der Personalwissenschaft.“

Ruth Lemmer, Redaktion PERSONAL



Prof. Dr. Werner Nienhüser sieht die Innovationsfähigkeit der Unternehmen durch ein Klima der Angst gefährdet.

Wie wird sich die Arbeitswelt in Deutschland in den nächsten Jahrzehnten verändern?

Ich will hier nur zwei wichtige Veränderungen herausgreifen: den demografischen Wandel und die rechtlichen und inhaltlichen Veränderungen der Beschäftigungsformen. Sicher ist, dass in Zukunft der Anteil erwerbsfähiger älterer Menschen höher sein wird als heute. Weniger sicher ist, dass wir auch in den Betrieben mehr ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorfinden, denn dies hängt vom Personalbedarf und von den Personalauswahlentscheidungen ab.

Die zweite wichtige Veränderung der Arbeitswelt ist der Wandel der Beschäftigungsformen. Zum einen ist ein Wandel der rechtlichen Formen der Bindung der Arbeitskräfte an das Unternehmen zu erwarten. Insbesondere bei relativ einfachen Tätigkeiten wird sich die Tendenz zur Externalisierung verstärken. Steigender Druck im Betrieb wird nicht nur für die Arbeitnehmer, sondern zum Teil auch für die Unternehmen negative Folgen haben, denn Innovationsfähigkeit kann nur ohne einen solchen Druck wirksam werden. Hinzu kommt eine durch den Globalisierungsdiskurs erzeugte latente Bedrohung der Arbeitskräfte. Dies bewirkt eine Klima unterschwelliger Angst, schwächt die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer und vergiftet das Klima der Arbeitsbeziehungen.

Was kann (und muss) die Personalwirtschaft in dieser Entwicklung bewirken?

Zunächst zum demografischen Wandel. Die Personalpolitik muss bald die

PERSONALKurzinterview

(entgegen vieler Vorurteile hohe) Qualifizierungsfähigkeit und die Bedürfnisse älterer Mitarbeiter in Betracht ziehen. Bei der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse konzentrieren sich die meisten organisierten personalwirtschaftlichen Aktivitäten gegenwärtig auf wenige Arbeitskräfte – auf die Fach- und Führungskräfte. Dies ist kurzfristig und betriebswirtschaftlich falsch, denn man muss das gesamte Arbeitsvermögen sehen. Zweitens sollte man bedenken, dass die langfristige Sicherheit der Beschäftigung und des Lebenseinkommens ein wesentlicher gesellschaftlich-sozialer Produktionsfaktor in Deutschland ist. Ohne diese Sicherheit sind Innovationsfähigkeit und -bereitschaft, intrinsische Motivation und dauerhafte, qualitativ hochwertige Arbeitsleistungen kaum möglich.

Wie bereiten Sie Ihre Studenten auf das Arbeitsleben 2020 und später vor?

Die Studierenden müssen die grundlegenden Aufgaben des Personalmanagements verstehen. Dies bedeutet aber, man kann sich nicht auf gegenwärtige Ausprägungen beschränken, sondern muss gleichsam das Allgemeine hinter den konkreten Formen sehen. So mag im Personalmarketing heute das Internet eine große Rolle spielen, wichtiger ist aber das allgemeine Problem der Personalansprache und Personalbeschaffung, das auch bei völlig anderen technischen Voraussetzungen und anderen Arbeitsmarktlagen immer bestehen wird. Man muss sozusagen Vordergrund und Hintergrund sehen, Form und Substanz. Zudem sollen die Studierenden die Voraussetzungen und Folgen von Personalwirtschaft verstehen lernen. Rechtliche Rahmenregelungen nehmen wir oftmals als gegeben hin. Gleiches gilt für das System der sozialen Sicherung oder die Tarifbeziehungen. Auch diese Einbettung des Personalmanagements versuche ich zu vermitteln.