

*Die Wissenschaftliche Kommission Personalwesen innerhalb des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft wurde 1973 eingerichtet – und dient bis heute dem wissenschaftlichen Austausch der Personalwirtschaftler.*

# Long may you run ...

Die mit dem Ausbau der Betriebswirtschaftslehre einhergehende Differenzierung in spezialisierte Teildisziplinen führte zu Beginn der 70er-Jahre zur Gründung wissenschaftlicher Kommissionen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB). Rund eine Dekade nach Einrichtung des ersten Lehrstuhls für „Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Personalwesen und Arbeitswissenschaft“ an der damaligen Wirtschaftshochschule Mannheim im Jahre 1961 initiierte Eduard Gaugler, der Nachfolger von August Marx auf dem Mannheimer Lehrstuhl, die Gründung einer eigenen wissenschaftlichen Kommission.

## Anfänge in Mannheim

Deren Einrichtung wurde anlässlich der Jahrestagung des VHB zu Pfingsten 1973 an der Universität Augsburg beschlossen. Die Wissenschaftliche Kommission Personalwesen gehört damit zu den älteren Kommissionen im VHB (Eduard Gaugler: Personalmanagement seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs. Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis e.V., 1997).

In Zusammenarbeit mit einer Reihe einschlägiger Fachvertreter wurde die Kommission am 13. Juni 1973 konstituiert. Seither hielt die Personal-Kommission Zusammenkünfte bei den Wissenschaftlichen Jahrestagungen des VHB ab und traf sich zusätzlich sowie kontinuierlich mehrtägig

**Tab. 1: Entwicklung der BWL-Professuren für das Fach Personal**

BWL-Professuren an wissenschaftlichen Hochschulen in Deutschland, Österreich und der Schweiz					
	mit der Allein- ausrichtung „Personal“	mit der Erst- oder Zweitaus- richtung „Personal“	insgesamt	davon für Personal	
				absolut	in Prozent
1977	11	11	418	22	5,3 %
1980	18	10	482	28	5,8 %
1983	15	16	554	31	5,6 %
1986	17	21	584	38	6,5 %
1989	21	19	639	40	6,3 %
1992	20	24	715	44	6,8 %
1995	30	28	823	58	7,0 %
1998	32	30	804	62	7,7 %
2008	28	37	1150	65	5,7 %

H4/H3/H2, C4/C3/C2, W3/W2 oder äquivalent  
Quellen: Gaugler (1997), Oechsler (2001), Oechsler et al. (2009)

– zumeist im Herbst. Die Herbsttagung der Kommission entwickelte sich rasch zur zentralen Institution des wissenschaftlichen Austauschs in der Personalwirtschaft. (Tab. 1) In den 70er-Jahren fanden diese Workshops auf Einladung von Eduard Gaugler an der Universität Mannheim im engeren Kreis der Professoren für Personalwirtschaft und angrenzender Fachgebiete statt. Die zunächst noch kleine Gruppe beschäftigte sich in dieser frühen Entwicklungsphase der Kommission im Schwerpunkt mit „Ausbildungskonzeptionen und Berufsanforderungen für das betriebliche Personalwesen“. Einen Überblick über die Arbeiten dieser Periode vermittelt der von Eduard Gaugler 1979 publizierte Sammelband (Ausbildungskonzeptionen und Berufsanforderungen für das betriebliche Personalwesen. Berlin: Duncker & Humblot). Seit Beginn der 80er-Jahre fanden die Zusammenkünfte dann auf Einladung der jeweiligen Kommissionsvorsitzenden statt. Der Vorsitz der Kommission erstreckt sich turnus-

mäßig auf zwei Jahre und organisiert sowohl das Pfingsttreffen als auch den Herbstworkshop an der jeweiligen Universität. In den 80ern wuchs der Teilnehmerkreis der Kommissionstagen entsprechend mit dem Ausbau des Fachs.



*Prof. Dr. Rüdiger Kabst, Personalmanagement, Mittelstand und Entrepreneurship, Justus-Liebig-Universität Gießen*

✉ [ruediger.kabst@wirtschaft.uni-giessen.de](mailto:ruediger.kabst@wirtschaft.uni-giessen.de)



*Prof. Dr. Wenzel Matiaske, Institut für Personalwesen und Internationales Management, Helmut-Schmidt-Universität, Hamburg*

✉ [matiaske@hsu-hh.de](mailto:matiaske@hsu-hh.de)

## Stichwörter in diesem Beitrag

- Personalwirtschaft
- Kommission Personalwesen
- Betriebswirtschaft

## Generalthemen im Mittelpunkt

Zugleich wechselte das Format der Herbstworkshops, die nun in der Regel unter einem Generalthema standen, welches der jeweilige Vorsitz formuliert. Schwerpunktthemen dieser Phase waren beispielsweise die Personalentwicklung, der technologische Wandel, die gesellschaftliche Individualisierung oder der Bezug von betrieblicher Personalpolitik zu Arbeitsmarkttheorie und -praxis oder der Tarifpolitik. Einige Herbsttagungen sind in Form von Schwerpunktheften dokumentiert, etwa durch Hugo Kossbiel 1982 (Personalentwicklung. Sonderheft der Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung, Nr. 14) oder durch Hartmut Wächter 1990 (Personalpolitik im Lichte der Arbeitsmarkttheorie und -politik. Schwerpunktheft der Zeitschrift für Personalforschung, Heft 2). (Tab. 2)

In den 90er-Jahren öffnete die Kommission ihre Herbst-Workshops sukzessive für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Ein zentrales Element dieser Öffnung bildeten jährliche Treffen der Habilitanden unter Leitung von Fred G. Becker, seinerzeit noch Privatdozent an der Universität Siegen. 1991 fand der erste Workshop zur „Empirischen Personalforschung“ in Gummersbach statt. Nach drei erfolgreichen Workshops wurde Becker (heute Bielefeld) von der Kommission zum Nachwuchsbeauftragten bestimmt – eine Funktion, die später mit der Einrichtung der AG Nachwuchsförderung des VHB als Personalobmann bezeichnet wurde. Der achte Nachwuchs-Workshop wurde von Becker 2001 in Bielefeld ausgerichtet. Ihm folgten Dorothea Alewell (seinerzeit Jena, heute Hamburg) und jüngst Renate Ortlieb (Graz) als Nachwuchsbeauftragte der Kommission.

Mit dieser Öffnung wuchsen auch die Teilnehmerzahlen der Kommissionworkshops. Die wachsenden Teilnehmerzahlen in dieser Periode sind jedoch auch auf den Ausbau des Fachgebietes zurückzuführen. Für Mitte der 90er-Jahre sind 58 und damit 7 Prozent aller BWL-Professuren

Tab. 2: Vorsitzende und Workshops der Kommission

Jahr	Vorsitz	Universität	Thema
1973 - 1978	Eduard Gaugler	Mannheim	
1979 1980	Hugo Kossbiel	Hamburg	Personalentwicklung Personalwesen – Personalwirtschaftslehre – Personalwissenschaft als wissenschaftliche (Teil-) Disziplin
1981 1982	Rainer Marr	UniBW München	
1983 1984	Rolf Wunderer	St. Gallen	Entwicklungstendenzen in Theorie und Praxis des Personalwesens
1985 1986	Wolfgang H. Staehle	FU Berlin	Wirkung des technologischen Wandels auf das Personalwesen
1987 1988	Hans Jürgen Drumm	Regensburg	Individualisierung als Problem der Personalwirt- schaftslehre
1989 1990	Hartmut Wächter	Trier	Personalpolitik im Lichte der Arbeitsmarkttheorie und -politik Das sich verändernde Verhältnis von Tarifpolitik und betrieblicher Entgeltfindung
1991 1992	Dudo von Eckardstein	WU Wien	Empirie in der Personalwirtschaft Personalwirtschaftliche Aspekte der Transformation
1993 1994	Wolfgang Weber	Paderborn	Grundlagen der Personalwirtschaft Personalabbau und Umstrukturierung
1995 1996	Walter A. Oechsler	Bamberg	Neue Produktions- und Organisationskonzepte Herausforderungen an die Personalwirtschaft
1997 1998	Jürgen Berthel	Siegen	Unternehmen im Wandel
1999 2000	Christian Scholz	Saarbrücken	Personalmanagement und Informationsmanage- ment
2001 2002	Wolfgang Mayrhofer	WU Wien	Neue Organisations- und Beschäftigungsformen aus personalwirtschaftlicher Perspektive Za wos, Tranicek? – Anreizgestaltung als zentrale personalwirtschaftliche Aufgabenstellung
2003 2004	Rüdiger Klimecki	Konstanz	Personalmanagement Personalmanagement und Unternehmenskrisen
2005	Gertraude Krell	FU Berlin	Vielfalt als Herausforderung für Personallehre und -praxis
2006 2007	Werner Nienhäuser	Duisburg- Essen	Macht & Personal Employment Relations
2008 2009 2010	Wenzel Matiaske	HSU/UniBW Hamburg (Flensburg)	International Human Resources Management Partizipation, Mitbestimmung, Teilhabe Arbeit an Hochschulen*
2010 2011	Rüdiger Kabst	Gießen	

\*Gemeinsame Tagung mit der Kommission Hochschulmanagement im Frühjahr 2010

mit Erst- oder Zweitausrichtung Personalwesen im deutschsprachigen Raum zu verzeichnen. Als zentrale Schwerpunktthemen sind unter anderem die Frage nach der empirischen Personalforschung, der Einfluss der

Transformationsökonomie auf die Personalwirtschaft und die Verbindung zur Wirtschaftsinformatik zu nennen. Publiziert wurden die Bände „Unternehmen im Wandel“ (Jürgen Berthel, Hampp Verlag 1998) und

„Grundlagen der Personalwirtschaft“ (Wolfgang Weber, Gabler Verlag 1996).

## **Personalwirtschaft wissenschaftlich verorten**

Der letztgenannte Band dokumentiert nicht nur eine konkrete Tagung, sondern ein wiederkehrendes Thema der Herbstworkshops dieser Periode: die Diskussion um die theoretische Verortung der Disziplin. Die vielfältigen Teilfunktionen des Personalmanagements wie beispielsweise Planung, Auswahl, Einsatz, Motivation und Entgelt, Entwicklung und Führung von Personal, die damit verbundenen administrativen Fragestellungen und die Einbettung der Personalpolitik in die Betriebsverfassung bedingen differenzierte Schwerpunktsetzungen und theoretische Bezüge auch außerhalb der ökonomischen Theorie in den Nachbardisziplinen wie der Arbeits- und Organisationspsychologie, den Arbeitswissenschaften, der Wirtschaftsinformatik oder der Soziologie der industriellen Beziehungen.

Dieser Ausdifferenzierung in verschiedene Sinnprovinzen begegnete die personalökonomische Strömung mit einem einheitlichen Bezug auf die zeitgenössische institutionelle Mikroökonomie. Mit dieser Entwicklung entzog sich diese Richtung der personalwirtschaftlichen Betriebswirtschaftslehre einerseits der Kritik der mangelnden Fundierung dieser Teildisziplin in der ökonomischen Theorie (Dorothea Alewell: Zum Verhältnis von Arbeitsökonomik und Verhaltenswissenschaften, Die Betriebswirtschaft, Band 56, 1996), handelte sich aber andererseits den Vorwurf ein, zentrale Themen der Personalwirtschaftslehre, die nicht oder nur unzureichend innerhalb des ökonomischen Bezugsrahmens behandelt werden können, zu vernachlässigen (Jürgen Weibler/Andreas Wald: 10 Jahre personalwirtschaftliche Forschung: Ökonomische Hegemonie und die Krise einer Disziplin, Die Betriebswirtschaft, Band 64, Heft 3, 2004).

Das 1998 von Uschi Backes-Gellner (seinerzeit Köln, heute Zürich) und

Matthias Kräkel (Universität Bonn) gegründete und seither regelmäßig im Frühling ausgerichtete „Personalökonomische Kolloquium“ bildet eine Plattform zur Diskussion spezifischer Fragestellungen dieser Forschungsrichtung und zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Das Kolloquium hat mittlerweile das Format einer referierten Tagung und wird von den Gründern und zusätzlich von Oliver Fabel (Wien) und Kerstin Pull (Tübingen) organisiert. Eine Reihe dieser Tagungen ist in der von Backes-Gellner, Kräkel und Pull herausgegebenen Schriftenreihe „Beiträge zur Personal- und Organisationsökonomik“ dokumentiert (Hampp Verlag, ab 1999).

Es ist jedoch nicht nur die personalökonomische Strömung, die einen spezifischen Diskussionszusammenhang etabliert hat. Auf Anregung von Wolfgang Weber richtete Thomas Spengler 1994 den „Paderborner Workshop zur modellgestützten Personalarbeit“ aus. In den Folgejahren wechselte der Workshop zunächst nach Saarbrücken und anschließend nach Frankfurt am Main, wo dieser dann dauerhaft zunächst unter alleiniger Leitung von Hugo Kossbiel und schließlich wieder unter gemeinsamer Leitung mit Thomas Spengler (Universität Magdeburg) bis 2005 ausgerichtet wurde. Die Schriftenreihe „Modellgestützte Personalentscheidungen“ dokumentiert diese Workshops (Hampp Verlag, ab 1997).

Im Jahr 2002 etablierte sich auf Initiative von Albert Martin (Lüneburg) im Schnittfeld der Themenfelder Personal und Organisation darüber hinaus der „Arbeitskreis empirischer Personal- und Organisationsforschung“ (AKEMPOR), der unabhängig von der disziplinären Ausrichtung die empirische Orientierung in den Forschungsfeldern fördert. Die jährlichen Tagungen des AKEMPOR – erstmals 2003 in Lüneburg – finden an den Universitäten der jeweils zu einem Generalthema einladenden Kollegen statt und werden als referierte Herausgeberschaften in Sammelbänden oder Sonderheften der Management Revue publiziert (Albert Martin, 2003; Werner Nienhüser, 2006; Wenzel Matiaske/Susanne Royer, 2005; Florian

Schramm, 2007; Astrid Reichel/Wolfgang Mayrhofer, 2009; Rüdiger Kabst et al., 2010).

Die Diskussionszusammenhänge haben sich also vervielfältigt. Auch das Format des Herbstworkshops der Kommission hat sich im neuen Jahrtausend verändert. Mit dem von Wolfgang Mayrhofer (WU Wien) 2001 ausgerichteten Herbsttreffen wurde ein doppelt blindes Begutachtungsverfahren etabliert und der Workshop prinzipiell für alle interessierten Teilnehmer geöffnet. Rüdiger Klimecki (Konstanz), Gertraude Krell (FU Berlin), Werner Nienhüser (Universität Duisburg-Essen) und die Autoren haben diese Prinzipien bei den nachfolgenden Herbst-Workshops fortgeführt. Publiziert wurden die Berliner Tagung zum Diversity-Management (Gertraude Krell/Hartmut Wächter, Hampp Verlag, 2006) und die Beiträge des gemeinsamen Workshops mit der wissenschaftlichen Kommission Hochschulmanagement zum Thema „Arbeit an Hochschulen“ auf Einladung von Gerd Grözinger und des Doktorandenkollegs „Verantwortliche Hochschule“ an der Universität Flensburg im Frühjahr 2010 (Alexander Dilger: 12. Workshop, Hochschulmanagement, Heft 3, 2010).

## **Wandel im neuen Jahrtausend**

Die Diskussionskultur der Workshops hat sich mit diesem Zuschnitt verändert, was gelegentlich auf Bedauern gestoßen ist. Das neue Format sieht kürzere Vortrags-, Koreferats- und vor allem Diskussionszeiten vor und lässt damit kaum Raum für Grundsatzdebatten. Doch einerseits muss die Wissenschaftliche Kommission Personalwesen (Mitgliederzahl 2010: 167, davon 31 Frauen; Teilnehmer und Teilnehmerinnen am Herbstworkshop 2010: 93, Vorträge: 42) das erheblich gestiegene Interesse an personalwirtschaftlichen Themen organisatorisch handhaben, und andererseits soll sie als zentrale Institution der personalwirtschaftlichen Debatten der Disziplin in ihren verschiedenen Strömungen insgesamt als Forum dienen.