

News & Tipps 03.06.2008 HR Alliance tadelt Personalie der Bahn Die „Initiative für fortschrittliche Personalarbeit“ heißt nun „HR Alliance“. Sie kritisiert die Berufung des Gewerkschafters Norbert Hansen zum Arbeitsdirektor der Deutschen Bahn. Der rund 500 Mitglieder zählenden Dachverband der drei Mitgliedsinitiativen Arbeitskreis Personalmarketing (dapm), Goinger Kreis und Initiative Wege zur Selbst-GmbH, tritt für mehr Fortschritt im System Arbeit ein, unter anderem durch öffentliche Stellungnahmen. Die aktuelle Kritik der HR Alliance betrifft die Besetzung der Funktion des Arbeitsdirektors bei der Deutschen Bahn durch den Gewerkschafter Norbert Hansen. Das sei ein falsches Signal mit negativen Auswirkungen auf die Bahn und das System Arbeit. Hier die Begründung der HR Alliance: 1. Die zeitliche Nähe des Tarifkonfliktes sowie der Zustimmung der von Norbert Hansen geführten Gewerkschaft zur Privatisierung zu seiner Bestellung zum Arbeitsdirektor legt die Vermutung nahe, dass hier ein Arbeitnehmersvertreter für Wohlverhalten honoriert wurde. Diese Entscheidung ist zumindest instinktlos und wirft ein weiteres negatives Schlaglicht auf die mangelnde Sensibilität gegenüber Interessenskollisionen in Deutschland. Eine international durchaus auch kritisch gesehene deutsche Mitbestimmungsstruktur gerät dadurch tiefer in die Diskussion. 2. Vor dem Hintergrund dieser Personalentscheidung stellt sich die Frage, ob Personalchefs in Deutschland sich auf die Rolle eines Arbeitsdirektors reduzieren lassen dürfen. Dem Anforderungsprofil eines modernen Personalchefs in einem zunehmend international agierenden, und demnächst auch börsennotierten Großkonzern, der globale Arbeits-, Finanz-, und Kundenmärkte zu bedienen hat, wird man mit einem einseitigen Erfahrungsprofil nicht gerecht. Insofern ist diese Personalentscheidung auch symptomatisch für die zunehmende Aushöhlung einer Personalarbeit, die eigentlich Schlüsselfunktion für Geschäftserfolg sein sollte. 3. Für die aktuelle Diskussion rund um Corporate Governance Strukturen sind solche Entscheidungen ein weiteres Negativbeispiel. Wie können Unternehmen, ihre Aufsichtsorgane und Tarifpartner dauerhaft solche wahrgenommenen Interessenskollisionen vermitteln? Die Glaubwürdigkeit aller Akteure gegenüber der Belegschaft, aber auch gegenüber Gewerkschaftsmitgliedern wird auf diese Weise nachhaltig beschädigt und ein konstruktiver Interessenausgleich erschwert. <http://www.personal-magazin.de> © HAUFE MEDIENGRUPPE 2008