

Univ.-Prof. Dr. Volker Stein

Hölderlinstr. 3, Raum H-B 6411
57068 Siegen
Telefon +49 271 740-3226
Telefax +49 271 740-2637
pmg@uni-siegen.de
www.pmg.uni-siegen.de

Siegen, 21. August 2008

Was läuft hier ab, Herr (Manfred) Becker?

Replik auf *Becker, Manfred*, „Wortriesen und Erkenntniszwerge“, in: *Personalwirtschaft* (09/2008), Seite 41.

Unsere DAX30-Humankapitalbewertungsstudie ist gerade erschienen, da wird sie von Frau Rieger, Wissenschaftliche Mitarbeiterin an Herrn Beckers Lehrstuhl und Co-Autorin eines seiner vielen „Stellungnahmen“ zu unserem Ansatz, angefordert. Wir freuen uns wie über jegliches Interesse auch über diese Anfrage, versenden die Studie umgehend und geben im Begleitschreiben unserer Hoffnung auf ein „besseres Interagieren“ zumindest in der Zukunft Ausdruck. Doch leider vergeblich, wie sich zeigt.

„Wortriesen und Erkenntniszwerge“, dieser Titel des Statements von Herrn Becker ist pointiert, insbesondere im Kontrast zu „Ertragsriesen und Humankapitalzwerge“ als Titel der DAX30-Humankapitalbewertungsstudie – jedoch im Gegensatz dazu nicht annähernd so substanzreich! Denn während die DAX30-Humankapitalbewertungsstudie konstruktiv (d.h. transparent, paradigmatisch begründet und ausführlich erläuternd) bewertet, ist die vermeintliche Kritik – einmal mehr – nur reine Polemik:

- Es ist inhaltlicher Unfug, unsere Humankapitalbewertung hauptsächlich damit zu kritisieren, dass sie ohne Bezugnahme zu konkreten Tätigkeiten und Anforderungen bewertet werde, wenn wir dies in unserer paradigmatischen Positionierung explizit und klar ablehnen. Wir wollen gar nicht die erbrachte Leistung einzelner Mitarbeiter bewerten, sondern das Ertragspotenzial einer Belegschaft – und dies tun wir auch konsequent. Wie viel 100 Euro auf dem Sparbuch wert sind, hängt nicht davon ab, wozu ich diese verwende und wie viel Zinsen ich bekomme.
- Es ist inhaltlicher Unfug, mit einer „qualitativen Humankapitalveränderung“ noch immer lediglich auf das formale Qualifikationsniveau von Mitarbeitern zu reduzieren, wo die Personalmanagementlehre bereits seit vielen Jahren einhellig der Meinung ist, dass die Qualität des Personals von vielen weiteren Faktoren wie ihrem Bestand an Wissen, ihrer Motiviertheit, ihrer Einbindung in der Arbeitskontext und auch ihrer Bindung zum Unternehmen abhängt – alles Faktoren, die wir als qualitative Einflussfaktoren auf das Humankapital berücksichtigen.
- Es ist inhaltlicher Unfug, zu implizieren, ein Humanvermögen könne man richtig oder falsch bewerten, wenn doch (im Übrigen: jegliche) Bewertung eine Konvention ist und kein Naturgesetz.
- Es ist inhaltlicher Unfug, eigene und dazu unqualifizierte Interpretationen so hinzustellen, als hätten sie die Autoren der DAX30-Bewertungsstudie (also wir) gemacht, um diese falschen Unterstellungen dann süffisant zu kritisieren.
- Es ist inhaltlicher Unfug, Befunde einer Mustererkennung, die gerade aus ihrer Gegenüberstellung ihren Sinn erhalten, zu isolieren, sie dann als isolierte Aussagen zu „zerpflücken“ und somit zu zeigen, dass man nicht einmal gemerkt hat, worin die eigentliche Aussage des Befundes besteht.

- Es ist inhaltlicher Unfug, Bewertungen generell in Frage zu stellen („wie kommt man zu einem solchen Ergebnis“), wenn man sich nicht einmal die Mühe macht, die dargestellte Methodik zur Kenntnis zu nehmen.

Diese Liste lässt sich angesichts der Unsinnigkeit der Einlassungen von Herrn Becker fast schon beliebig verlängern, was aber angesichts der Diskursunfähigkeit von Herrn Becker keinen Sinn macht.

Im Gegensatz zu Herrn Becker haben wir

- sehr detailliert die Unternehmen im Hinblick auf die Bewertungskomponenten der Saarbrücker Formel hin analysiert (Herr Becker hingegen hat für seine Argumentation keine in der Realität verortete Datenbasis),
- eine exakte Bewertung geliefert (Herr Becker hat bis heute noch keine eigene Humankapitalbewertung konkreter Unternehmen samt Interpretation ihres Aussagewertes publiziert) und
- uns in weiteren Artikeln aufs Ausführlichste unter anderem auch detailliert mit der Deutschen Telekom befasst (Herr Becker bringt vage Spekulationen vor, die keinen belegten Erklärungswert haben).

Dies alles ist Fakt und keine Polemik.

Es bleibt zu hoffen, dass die Leser kritikfähig bleiben: Die Saarbrücker Formel als „S-Formel“ zu ironisieren ist genauso überflüssig wie das Vorbringen der immer gleichen Argumente, die von uns bereits mehrfach umfassend kommentiert wurden – wobei wir aber langsam den Eindruck gewinnen, mit diesen Antworten setzt sich Herr Becker nicht auseinander. Ihm geht es nur darum, sich als wortgewaltiger Kritiker unseres Ansatzes ins Gespräch zu bringen, ohne eigene Ideen und ohne Interesse an wirklicher Diskussion. Sicherlich ist Herr Becker als Quereinsteiger durch seine permanente Kritik an der Saarbrücker Formel überhaupt erst bekannt geworden. Doch inzwischen müsste seine Methodik der inhaltsleeren Polemik eigentlich bekannt sein.

Warum vor diesem Hintergrund jetzt die Redaktion der „Personalwirtschaft“ das Spiel „Hauptsache, einer haut drauf – auch wenn es wieder Herr Becker ist“ forciert, bleibt mir persönlich schleierhaft. Das eingereichte Manuskript des DAX30-Beitrages wurde redaktionsseitig um eine Seite und um sachlich zentrale Argumentationen gekürzt, um im gleichen Umfang Herrn Beckers Einlassungen Raum zu verschaffen: Deshalb liegt die Vermutung nahe, es geht der Redaktion nur um vorsätzliches Provozieren und einen inszenierten Eklat. Die notwendige Sachlichkeit bleibt auf der Strecke. Und die Redaktion flüchtet aus ihrer Verantwortung: Denn wenn neben unsere neue Studie lediglich die altbekannten Argumente von Herrn Becker gestellt werden und so zwei sich vollkommen ausschließende Positionen entstehen, vermittelt die „Personalwirtschaft“ dem Leser folgende Botschaft: Wir – die Redaktion – wissen auch nicht Bescheid und halten beide Positionen für vertretbar. Zumindest im wissenschaftlichen Bereich wird im Regelfall im Interesse des Lesers darauf geachtet, dass ein Diskursbeitrag ein Mindestmaß an Substanz hat, sachlich nicht falsch ist und einen gewissen Neuigkeitswert aufweist. Alle drei Bedingungen sind beim Beitrag von Herrn Becker erneut nicht erfüllt. Schade: Die Redaktion einer personalwirtschaftlichen Zeitschrift sollte doch über Beiträge, die die fachliche Diskussion voranbringen, froh sein, anstatt durch ihr undifferenziertes „Polemiker-Stadl“ einer Professionalitätslosigkeit in Personalforschung und -praxis Vor-schub zu leisten!



Univ.-Prof. Dr. Volker Stein