

Laudatio zur erstmaligen Verleihung des „ZF-Preises“ für die beste Abschlußarbeit zu einem personalwirtschaftlichen Thema anlässlich des 15. Diplomfests der Konstanzer BWL am 19. Juni 2010

Verehrte Festgemeinde!

Ich habe den „ZF-Preis“ als Besonderheit des heutigen Tages schon erwähnt. Bevor ich auf die auszuzeichnende Person eingehe möchte ich ein paar Informationen zur – wiederum unkonventionellen Entstehungsgeschichte – geben. Vor einigen Wochen telefonierte ich mit Thomas Sigi, dem Personalvorstand und Arbeitsdirektor der ZF AG. Nebenbei kamen wir auch auf die Konstanzer BWL zu sprechen, ich lud ihn zur Diplomfeier ein und schilderte den traditionellen Ablauf. Bei den zu verleihenden Preisen wurde Thomas Sigi hellhörig und er fragte mich, ob wir uns vorstellen könnten, daß ZF einen Preis vergebe. Wir mussten nicht lang überlegen und nahmen das freundliche Angebot an. Vereinbart wurde, die beste Abschlußarbeit zu einem personalwirtschaftlichen Thema auszuzeichnen. Wenn mehrere Personen in Frage kommen, zusätzlich die beste Abschlußnote zu berücksichtigen.

Als Betreuer der Diplomarbeit habe ich heute die Ehre, die Laudatio zu halten. Preisträgerin ist eine Studentin, die mir schon im ersten Semester aufgefallen ist. Bei nahezu allen Prüfungen steht eine Eins vor dem Komma. Im Organisationslabor hatte ich die Möglichkeit, einige Facetten entdecken zu dürfen, die in der Vorlesung nicht sichtbar werden. Jedenfalls kam sie eines Tages bei mir vorbei mit der Frage, ob ich ihre Diplomarbeit betreuen würde. Sie hatte sich vorgenommen, etwas über Erfolgsfaktoren der Unternehmensgründung heraus zu bekommen. Ein spannendes Vorhaben wenn man bedenkt, daß zunehmend Lehrstühle zu diesem Thema eingerichtet wurden (im Jahr 2008 gab es bereits 71 Professuren für Entrepreneurship an deutschen Hochschulen) und Unternehmen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unternehmerisches Denken und Handeln erwarten. Gleichzeitig gibt es relativ wenig gesichertes Wissen insbesondere zu den persönlichen Voraussetzungen für unternehmerischen Erfolg oder Mißerfolg. Hier setzt die Arbeit der Preisträgerin an.

Nach einer Klärung der wichtigsten Begriffe trägt sie den Stand der Forschung zu möglichen Erfolgsfaktoren zusammen. Sie unterscheidet in Erfolgsfaktoren der personellen, organisationalen und externen Dimension. Die theoretischen Befunde münden in der Erkenntnis, daß es sich bei Entrepreneurship um einen sehr individuellen dynamischen Prozeß handelt. Das ist ernüchternd und belegt, daß wir es hier wieder einmal mit einer Begrifflichkeit zu tun haben (Entrepreneurship, unternehmerische Kompetenz, Unternehmer im Unternehmen, Ich-AG usw.), die als Schlüsselkompetenz für lebenslanges Lernen gehandelt werden, aber niemand kann hinreichend präzise sagen, was das denn nun sei. Aber dies ist nicht der Preisträgerin anzulasten. Folgerichtig sucht sie deshalb danach, was denn die Praxis hergibt. Sie überprüft anhand des theoretischen Rasters (personelle, organisationale und externe Dimension) 24 Gründergeschichten angefangen 1847 mit Siemens und Halske bis 2006 Amiando, die Online Event Management und Registration betreiben. Im Ergebnis wird deutlich, daß die unternehmerischen Motive im ausgehenden 19. und bis etwa Mitte des 20. Jahrhunderts in Macht und Anerkennung lagen. Zwischenzeitlich steht wohl das Streben nach Unabhängigkeit und Selbstverwirklichung im Vordergrund. Dies scheint mir ein wichtiger Befund. Wenn Unternehmen ernsthaft „UnternehmerInnen im Unternehmen“ fordern, dann müssen sie im Portfolio ihres Human-Kapital-Managements mit diesem Streben nach Unabhängigkeit und Selbstverwirklichung rechnen. Andernfalls droht ein Verlust an Human-Kapital.

Im letzten Teil ihrer Arbeit untersucht die Preisträgerin, inwieweit die Entrepreneurship-Ausbildung an deutschen Hochschulen den wie gesagt recht unklaren Anforderungen entspricht. Bei den Universitäten orientiert sie sich an dem Ranking von Schmude und untersucht die drei Erstplatzierten Uni Potsdam, Bergische Uni Wuppertal und TU Dresden. Wegen des fehlenden Rankings für Fachhochschulen wählt sie drei Hochschulen aus, die durch besonders aktive Professoren auffallen: Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Fachhochschule des Mittelstands Bielefeld und Fachhochschule Gelsenkirchen. Dabei untersucht sie jeweils die Bereiche „Education und Training“ und „Support“. Ihr Augenmerk liegt auf den Bereichen Fach-, Methoden-, Sozial-, Persönlichkeits- und Handlungskompetenz. Im Ergebnis zeigt sich, daß versucht wird, wesentliche Erfolgsfaktoren zu behandeln und

zu vermitteln. Mit Ausnahme der Bedeutung des mikrosozialen Umfelds sowie Glück und Zufall, die verständlicherweise nicht gelehrt und gelernt werden können, sind wesentliche Kompetenzbereiche curricular verankert. Wie viele der Studierenden allerdings erfolgreiche UnternehmerInnen bzw. UnternehmerInnen im Unternehmen geworden sind oder noch werden, muß weiteren Forschungsbemühungen vorbehalten bleiben.

Liebe Frau Könninger, ich gratuliere Ihnen zu dieser spannenden Arbeit, die ich außerordentlich gern betreut habe. Was Sie abgeliefert haben ist inhaltlich und formal ohne Mängel. Ehrlich gesagt habe ich das auch nicht anders erwartet und gratuliere zum Geburtstag und zum „ZF-Preis“, den Ihnen Herr Reich jetzt verleihen wird!