



Universität St.Gallen

Forschungsinstitut für Arbeit
und Arbeitswelten

Forschungsinstitut für Arbeit
und Arbeitswelten

Jahres- bericht 2021

Inhalt

4

ORGANIGRAMM

5

Einleitung und Grusswort

6

Ordinariat Isabelle Wildhaber

7

Die Mitarbeiterinnen am Lehrstuhl Wildhaber

9

Outreach/Pressearbeit Wildhaber

13

Vortrags- und Publikationsverzeichnis
Wildhaber

15

Lehre am Lehrstuhl Wildhaber

Impressum:

FAA-HSG,
Forschungsinstitut für Arbeit
und Arbeitswelten

Müller-Friedberg-Strasse 6/8
CH-9000 St. Gallen
Tel. 071 224 28 00
info@faa.unisg.ch
www.faa.unisg.ch

Redaktion:

Prof. Dr. Antoinette Weibel
Prof. Dr. Isabelle Wildhaber, LL.M.

Layout:

Christine Huonker

Auflage:

digital

—
18

Ordinariat Antoinette Weibel

Organisation
und universitäre
Selbstverwaltung

—
18

—
22

Die
Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter am
Lehrstuhl Weibel

—
24

Outreach/Pressearbeit Weibel

—
28

Konferenz- und Tagungsübersicht
Antoinette Weibel

—
30

Forschungsprojekte und Lehre des Lehrstuhls Weibel

—
33

Kurse

ORGANIGRAMM

**Lehrstuhl für Privat- und
Wirtschaftsrecht**
**Prof. Dr. Isabelle Wildhaber,
geschäftsführende Direktorin**

Office Management
Christine Huonker
Annette Glaus (Buchhaltung und Personal)

Assistentinnen:

Stefanie Debrunner
Dr. Sevda Dede
Ava Imboden
Luise Locher
Raquel Pais
Dr. Aurelia Tamò-Larrioux
Olivia Unger

**Lehrstuhl für
Personalmanagement und
-organisation**
**Prof. Dr. Antoinette Weibel,
Direktorin**

Office Management
Beate Schönsee
Annette Glaus (Buchhaltung und Personal)

Assistentinnen und Assistenten:

Katja Arden
Meryem Ayyildiz
Silvio Christoffel
Yeshi Deuss
Dr. Esther Glatzl
Ralph Kipke
Besar Loki

Livia Naef
Dr. Nadine Meidert
Thao Quynh Phi
Alice Rickert
Dr. Anastasia Sapegina
Dr. Simon Schafheitle
Dr. Meike Wiemann

Einleitung und Grusswort

Das Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitswelten widmet sich den Herausforderungen der (neuen) Arbeit aus interdisziplinärer Perspektive. Wir sind Ansprechpartner für Fragen rund um das Thema Arbeit, speziell in den Bereichen des Arbeitsrechts, des Personalmanagements und der Arbeitsorganisation. Wir verstehen uns als Forschungspartner und bilden auf der Grundlage unserer Forschung aus.

Schwerpunkte sind die Themen «vertrauensbasierte Führung», smarte Arbeit und kulturtransformierendes People Management sowie arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit den Folgen der Automatisierung und der Digitalisierung der Arbeit sowie dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz und Robotern.

Das Jahr 2021 war wiederum ein Jahr voller Herausforderungen, die Corona-Pandemie bestimmte weiter unser Wirken. Unsere digitalen und hybriden Veranstaltungs- und Lehrformate haben wir verfeinert und konsequent optimiert. Möglich war dies dank unseres bewährten Teams.

In der externen Weiterbildung sahen wir uns erneut mit den Herausforderungen durch die Corona-Pandemie konfrontiert. Dank der Flexibilität aller Beteiligten – den Seminarteilnehmenden, Dozierenden und Mitarbeitenden – konnten wir den «CAS HSG Strategische Personalführung» aber ohne grosse Einschränkungen erfolgreich durchführen, teilweise auch online.



«Als geschäftsführende Direktorin des FAA freue ich mich sehr, Ihnen unseren Jahresbericht im frischen Design präsentieren zu dürfen. Allen Widrigkeiten des Jahres 2021 zum Trotz sind wir voller Ideen. Wir sind sehr produktiv und der Forschungsoutput ist hoch.»

Prof. Dr. Isabelle Wildhaber, LL.M.
Geschäftsführende Direktorin am
Forschungsinstitut für Arbeit und
Arbeitswelten an der
Universität St. Gallen



isabelle.wildhaber@unisg.ch
+41 71 224 28 01

Professorin Dr. Isabelle Wildhaber ist seit dem 1.12.2015 Direktorin am FAA-HSG. Sie hat ihr Studium der Rechtswissenschaften im Jahre 1996 und ihre Dissertation im Jahre 1999, beides mit summa cum laude, an der Universität Basel abgeschlossen. Ausserdem legte sie 1998 die Anwaltsprüfung des Kantons Basel-Stadt ab.

Von 2000–2001 absolvierte sie einen LL.M. an der Harvard Law School und arbeitete – nach Erlangen des Anwaltspatents in New York – von 2001–2006 als Rechtsanwältin bei der internationalen Anwaltskanzlei Cleary Gottlieb Steen & Hamilton in New York und Frankfurt a.M. Sie wechselte daraufhin von der Praxis in die Wissenschaft und widmete sich einer SNF-geförderten Habilitation zum Thema «Das Arbeitsrecht bei Umstrukturierungen», welche sie an der Humboldt-Universität zu Berlin verfasste. Im Jahr 2011 erhielt sie dafür die Venia Legendi für Privat- und Wirtschaftsrecht der Universität Zürich.

Isabelle Wildhaber war von 2010–2015 Assistenzprofessorin für Arbeits- und Haftpflichtrecht an der Universität St. Gallen und ist seit dem 1.8.2015 Ordinaria für Privat- und Wirtschaftsrecht unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsrechts an der Universität St.Gallen. Sie ist Präsidentin der Gleichstellungskommission der Universität St.Gallen und Delegierte des Rektorats für Diversity & Inclusion.

Die Mitarbeiterinnen am Lehrstuhl Wildhaber

Wir freuen uns sehr, Ihnen unsere jungen Talente vorstellen zu dürfen! Unsere Assistentinnen am Lehrstuhl unterstützen uns in der Lehre, den Vorlesungsvorbereitungen wie auch bei den Arbeiten im Zusammenhang mit den Prüfungsarbeiten. Sie wirken ebenso bei verschiedenen Publikationen und den vielfältigen damit verbundenen Aufgaben mit.



Stefanie Debrunner-Epprecht, MLaw
Wissenschaftl. Mitarbeiterin
stefanie.debrunner-
epprecht@unisg.ch



Dr. Sevda Dede, LL.M.
Post-doc
sevda.dede@unisg.ch



Ava F. Imboden
Studentische Mitarbeiterin
Frederique.Imboden @
student.unisg.ch

MLaw, RAin und öffentliche Notarin, schloss ihr Studium im Jahr 2011 an der Universität Freiburg i.Ue. zweisprachig (DE/FR) ab und erwarb im Jahr 2016 das zürcherische Anwaltspatent. Danach arbeitete sie in einer schweizweit tätigen Bank in Zürich im Bereich Ehe- und Erbrecht. Seit Februar 2021 arbeitet sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin von Prof. Dr. Isabelle Wildhaber und unterstützt die juristische Abteilung des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitswelten (FAA-HSG) in Lehre und Forschung.

RAin in der Türkei, arbeitet seit September 2016 als wissenschaftliche Mitarbeiterin von Prof. Isabelle Wildhaber in der juristischen Abteilung des FAA-HSG. Frau Dede war im Projekt «Berner Kommentar zum Verjährungsrecht» als Mitautorin tätig und bereitete bis Juni 2021 den Kommentar zur Veröffentlichung vor. Sie unterstützt Prof. Isabelle Wildhaber in der Lehre und Forschung (u.a. als Mitautorin von Beiträgen in den Zeitschriften HAVE, AJP, Anavant sowie im Buch «Mehrspuriger Schadenausgleich» zu den Themen Arbeitnehmerüberwachung und Verjährung). Zudem ist Frau Dede für die Erstellung des FAA-Newsletters mitverantwortlich, durch welchen periodisch über aktuelle Rechtsprechungen und Entwicklungen im Bereich des Arbeitsrechts sowie über Neuigkeiten aus dem FAA informiert wird.

Ava Imboden absolviert zurzeit ihr Masterstudium in Law & Economics an der Universität St. Gallen. Seit Oktober 2021 ist sie am Lehrstuhl von Prof. Dr. Isabelle Wildhaber angestellt. Sie unterstützt die juristische Abteilung des FAA in Lehre und Forschung. Im vergangenen Semester wirkte Ava Imboden vor allem unterstützend bei der Veröffentlichung von juristischen Aufsätzen mit.



16. Juni 2021 - Wegen Corona konnten wir die Arbeiten am Titel "Schweizerisches Arbeitsrecht" im 2020 nicht würdigen. So gab es eine nachträgliche Feier in Zürich anlässlich dieser Publikation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Lehrstuhls Wildhaber und des Dike-Verlags, Zürich. Bei allen Beteiligten bedanken wir uns nochmals herzlich für die fabelhafte Zusammenarbeit.



Luise Locher, B.A.
Studentische Mitarbeiterin
luise.locher@student.unisg.ch



Dr. Aurelia Tamò-Larrieux
Post-doc und Habilitandin
Aurelia.tamo-larrieux@unisg.ch



Olivia Unger, B.A.
Studentische Mitarbeiterin
olivia.unger@student.unisg.ch

Luise Locher, B.A. HSG in Law and Economics, absolviert zurzeit ihr Masterstudium der Rechtswissenschaften an der Universität St. Gallen. Seit Mai 2020 arbeitet sie als Assistentin am Lehrstuhl von Prof. Dr. Isabelle Wildhaber und unterstützt die juristische Abteilung des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitswelten (FAA- HSG) in der Lehre und Forschung. Luise Locher wirkte 2021 bei unterschiedlichen Publikationsprojekten mit.

Aurelia Tamò-Larrieux ist Postdoktorandin, und sie wird als PD von Isabelle Wildhaber betreut. Ihre Forschungsinteressen umfassen Privatsphäre, insbesondere Privacy-by-Design, Datenschutz, soziale Roboter, automatisierte Entscheidungsfindung und Vertrauen. Aurelia hat ihre Doktorarbeit zum Thema Datenschutz durch Technik und Voreinstellungen für das Internet der Dinge in dem Buch "Designing for Privacy and its Legal Framework" (Springer, 2018) veröffentlicht. Derzeit arbeitet sie an ihrer Habilitationsschrift mit dem Arbeitstitel "Trusting Machines".

Olivia Unger, B.A. UZH in Law, absolvierte ihr Masterstudium der Rechtswissenschaften an der Universität St. Gallen. Von September 2020 bis September 2021 war sie als Assistentin am Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitswelten (FAA-HSG) tätig. Sie unterstützte Prof. Dr. Isabelle Wildhaber im Bereich der Lehre und Forschung und half bei der Publikation des Berner Kommentars zum Verjährungsrecht mit.

Outreach/Pressearbeit Wildhaber

Seit Beginn der Corona-Krise kommen sehr viele Presseanfragen auf die beiden Lehrstuhlinhaberinnen zu.

In Zeiten wie diesen werden die Meinungen und Einschätzungen der beiden Expertinnen von der Öffentlichkeit noch stärker nachgefragt.

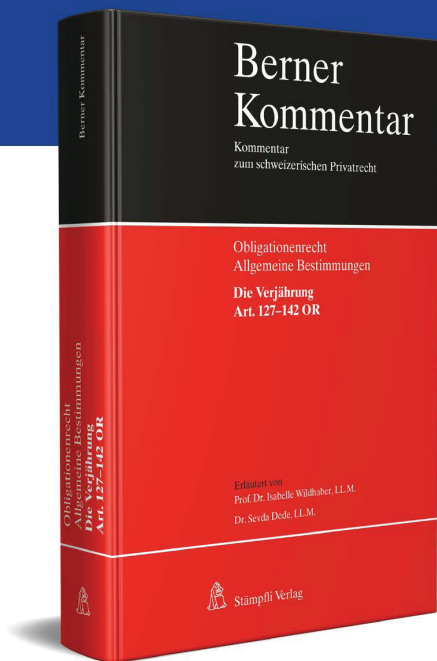
- BreakingThrough, Plattform für weibliche Vorbilder in der Juristerei, 4.1.2021, Interview, <https://www.breakingthrough.ch/isabelle-wildhaber-portraet>
- Aline Leutwiler, Warum in Firmen die Impfung kaum Pflicht wird: Die Antworten zum Impfstart, HZ vom 5.1.2021, Aussagen zur Impfpflicht, <https://www.handelszeitung.ch/unternehmen/warum-in-firmen-die-impfung-kaum-pflicht-wird-die-antworten-zum-impfstart>.
- Aline Leutwiler, Darf mich der Chef zur Impfung zwingen?, Blick vom 5.1.2021, Aussagen zur Impfpflicht, <https://www.blick.ch/wirtschaft/die-wichtigsten-fragen-geklart-darf-mich-der-chef-zur-impfung-zwingen-id16275489.html>
- Aline Leutwiler, Experten uneinig – Wer bezahlt die Kosten im Homeoffice?, Blick vom 13.1.2021, Aussagen zu Kosten bei staatlicher Homeoffice-Pflicht, <https://www.blick.ch/wirtschaft/experten-uneinig-wer-bezahlt-die-kosten-im-homeoffice-id16289845.html>
- Andrea Fischer, Was für Kündigungen in der Krise gilt, Tagesanzeiger vom 15.2.2021, S. 9, Aussagen zu missbräuchlichen Kündigungen
- Gioia da Silva, Wenn der Chef zum Schummeln auffordert, NZZ am Sonntag vom 14.3.2021, S. 23, Aussagen zu Betrug mit Kurzarbeitsgeldern
- Enrico Kampmann, Homeoffice-Pflicht selten kontrolliert, St. Galler Tagblatt vom 17.3.2021, S. 17, Aussagen zu behördlichen Kontrollmöglichkeiten
- Isabelle Wildhaber, Flexibel arbeiten – und sozial abgesichert sein, NZZ vom 25.6.2021, S. 19, Gastkommentar
- Kaspar Enz, Die Beziehung ist Privatsache, St. Galler Tagblatt vom 16.7.2021, Interview
- Anavant Magazin, Was ist erlaubt, was ist verboten? Die technische Überwachung am Arbeitsplatz, Juli 2021, S. 51-53
- Arbeitsrecht und Homeoffice während und nach der Pandemie, Die Wirtschaftsfrau, August 2021, S. 37-38
- Bloomberg, <https://blinks.bloomberg.com/news/stories/R0APJTT0AFBE>, Can Your Boss Force You Back to the Office? (Video), 1.10.2021, (Bloomberg) -- Can your boss force you back to the office?, Aussagen zur juristischen Rechtslage in der Schweiz Bernhard Kislig, Diese Fallstricke drohen bei Homeoffice
- im Ausland, Tamedia vom 4.10.2021, Aussagen zu Homeoffice im Ausland, <https://www.bernerzeitung.ch/diesefallstricke-drohen-bei-homeoffice-im-ausland-855395166919>
- Simon Hehli, Wenn ungeimpfte Spitex-Leute das Virus ins Haus bringen, NZZ vom 7.10.2021, Aussagen zu Pflege und Impfpflicht, <https://www.nzz.ch/schweiz/spitex-und-corona-wenn-pflegende-das-virus-ins-haus-bringen-id.1649104?reduced=true>
- Peter Johannes Meier, Darf die Firma fragen, wie weiss ich bin? Beobachter vom 25.10.2021, zu Diversity Monitoring https://www.beobachter.ch/arbeitsrecht/verunsicherung-wegen-diversity-programmen-darf-die-firma-fragen-wie-weiss-ich?utm_source=linkedin&utm_medium=social&utm_campaign=article_traffic, Aussagen zu Arbeitsrecht und Privatsphäre
- Chiara Stäheli, Im Basler Universitätsspital verboten: Warum das Pflegepersonal keinen Ja-Button tragen darf, Tagblatt vom 22.10.2021, Aussagen zu Arbeitsrecht und Meinungsfreiheit



31. August 2021 - Ein Jahrhundertwerk wurde fertiggestellt! Der Berner Kommentar, der seit über 75 Jahren nicht mehr revidiert worden war, erfuh durch die beiden Autorinnen Isabelle Wildhaber und Sevda Dede eine umfassende Revision. Diese jahrelange Arbeit wurde mit einer Feier in Zürich anlässlich der Neuerscheinung im Stämpfli Verlag Bern gebührend gefeiert. Allen Beteiligten und insbesondere auch dem Verlag danken wir sehr für die gelungene Zusammenarbeit. Hier geht es zum [Beitrag auf dem LinkedIn-Profil](#) von Isabelle Wildhaber.

Isabelle Wildhaber, Sevda Dede

Die Verjährung Art. 127–142 OR



› Neues Verjährungsrecht: Entwicklungen in Lehre und Rechtsprechung



Die vorliegende Neuauflage des Berner Kommentars beschäftigt sich mit den allgemeinen Bestimmungen über die Verjährung privatrechtlicher Forderungen (Art. 127–142 OR). Das Schweizer Verjährungsrecht hat sich seit der Publikation des bisherigen Berner Kommentars von Hermann Becker (1945) stark verändert, weshalb die Kommentierung von Grund auf neu erstellt wurde.

Seit dem 1. Januar 2020 ist das Schweizer Verjährungsrecht in revidierter Form in Kraft. Ziel des vorliegenden Berner Kommentars ist eine dogmatisch fundierte Darstellung des Verjährungsrechts, welche für Forschung und Rechtspraxis Lösungsansätze zu aktuellen und künftigen Problemen bietet. Die Kommentierung basiert auf der systematischen Ordnung der gesetzlichen Regelungen.

Berner Kommentar, 636 Seiten, gebunden, Juni 2021, CHF 368.–
978-3-7272-1675-6

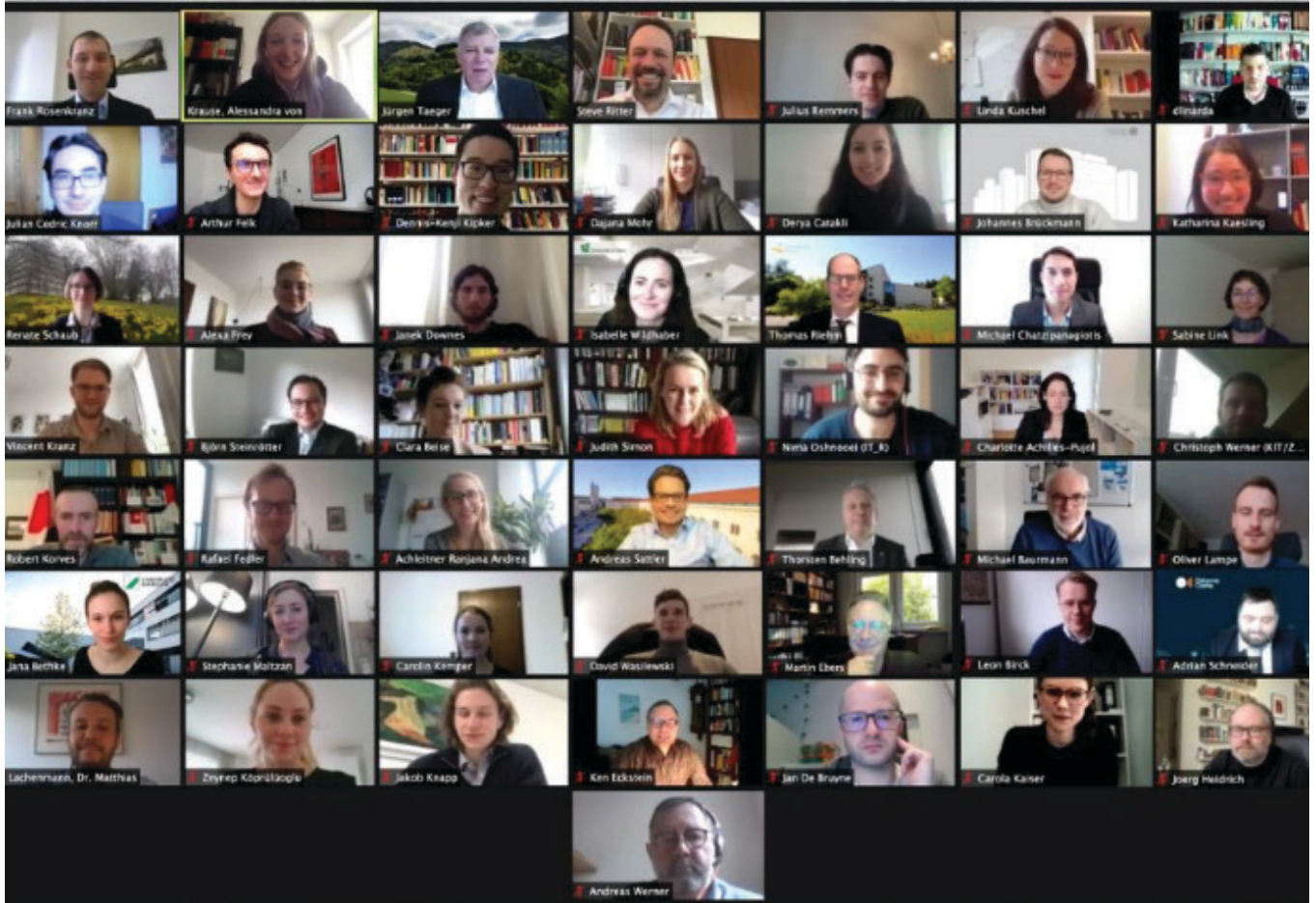


Stämpfli Verlag AG
Wölflistrasse 1 | Postfach | 3001 Bern | Tel. +41 31 300 66 77 | Fax +41 31 300 66 88
order@staempfli.com | www.staempfli.com | Preisänderungen und Irrtümer vorbehalten | 1795-52/21

Stämpfli
Verlag

3. RAILS.-Konferenz

Do, 11. März 2021 - Online



RAILS.

Screenshot der Rails-Konferenz vom 11. März 2021, die online durchgeführt wurde.

Nachdem die für den 02.04.2020 in Bochum geplante dritte RAILS-Konferenz zum Thema „IT-Sicherheit: Künstliche Intelligenz und smarte Robotik“ abgesagt werden musste, wurde die nächste Konferenz online durchgeführt.

Weiterführende Informationen zu Robotics und AI Law Society finden Sie unter: <https://ai-laws.org/>

Vortrags- und Publikationsverzeichnis Wildhaber

Auch im zweiten Jahr der Corona-Krise setzt sich der Trend zu digitalen Treffen notgedrungen fort, sodass sich die Teilnahmen an Konferenzen und Vorträgen auf ein Minimum reduzieren. Damit wird auch der kollegiale und interdisziplinäre Austausch auf ein Minimum begrenzt.

Wir sind optimistisch, dass der für die Forschung so bereichernde Austausch mit Kolleginnen und Kollegen bald wieder in personam und vor Ort möglich sein wird.

11.3.2021, 3. RAILS-Tagung ONLINE, in Kooperation mit dem Institut für Geistiges Eigentum, Datenschutz und Informationstechnologie (IGEDI) und dem Center for Advanced Internet Studies (CAIS), IT-Sicherheit: Künstliche Intelligenz und smarte Robotik, Panel Spezifisch privatrechtliche Fragestellungen

3.9.2021, Schweizerischer Juristentag 2021 ONLINE, «L'égalité revisitée» / «Gleichstellung neu interpretiert», Diskussionsleitung

7.9.2021, St. Galler Tagung zum Arbeitsrecht, Luzern, Vortrag «Rechtfertigungsgrundlagen bei der Anwendung von Analytik am Arbeitsplatz»

8.9.2021, HSG Highlights 2021, Universität St. Gallen, Seminar der HSG Alumni und der Executive School HSG, Vortrag «Algorithmus als Chef»

2.11.2021, Haftpflichtprozess 2021 ONLINE, Tagung HAVE in Luzern, Vortrag «Haftungsrisiken der Künstlichen Intelligenz (KI)»

Anmeldung zur Veranstaltung (1422)

St.Galler Tagung zum Arbeitsrecht 2021

Dienstag, 7. September 2021, Grand Casino Luzern

Veranstaltungsort

Grand Casino Luzern
Haldenstrasse 6, 6006 Luzern

Leitung

Prof. em. Dr. iur. Dr. h.c. **Thomas Geiser**
Dr. iur. **Adrian von Kaenel**
Prof. Dr. iur. **Isabelle Wildhaber, LL.M.**

Kosten

CHF 580.– inkl. Tagungsgebühr, Tagungsunterlagen, Begrüssungskaffee, Pausenverpflegung, Getränke im Plenum, Stehbuffet inkl. Mineralwasser und Kaffee.

Sofern die Tagungsunterlagen lediglich elektronisch (Zustellung am Vorabend) gewünscht werden, beträgt die Tagungsgebühr CHF 540.–.

Unterlagen

Die Unterlagen, sofern bestellt, werden an der Veranstaltung abgegeben. Die elektronische Version wird am Vortrag zugänglich gemacht. Im Falle einer online-Durchführung werden die Unterlagen ausschliesslich elektronisch abgegeben.

Credits

Fachanwältin/Fachanwalt SAV Arbeitsrecht erhalten 6 Credit Points bei persönlicher Teilnahme am gesamten Programm. Im Falle einer online-Durchführung vergibt der SAV ebenfalls Credit Points.

Informationen

Institut für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis (IRP-HSG)
Bodanstrasse 4
9000 St.Gallen
Tel. +41 71 224 24 24
irp@unisg.ch

Anmeldung

irp.unisg.ch

Bestätigte Anmeldungen können nicht rückgängig gemacht werden.

Hinweis zu COVID-19

Sollte Präsenzunterricht vorübergehend unzulässig oder nur unter erheblichen Einschränkungen möglich sein, behalten wir uns die Möglichkeit vor, die Tagung online durchzuführen, zu verschieben oder abzusagen.

Institut für Rechtswissenschaft
und Rechtspraxis



Universität St.Gallen

St.Galler Tagung zum Arbeitsrecht 2021

Dienstag, 7. September 2021
Grand Casino Luzern

«Wissen schafft Wirkung»

Institut für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis
Universität St.Gallen

Monographien

ISABELLE WILDHABER/SEVDA DEDE, Berner Kommentar, Obligationenrecht, Die Verjährung Art. 127-142 OR, Stämpfli Verlag Bern 2021, 636 Seiten

VITO ROBERTO/BERNHARD STEHLE/ISABELLE WILDHABER, Einführung ins Wirtschaftsrecht, Band I, Vertragsrecht, StudyTools, 160 Seiten, 7. Aufl. 2021

Zeitschriftenbeiträge

ISABELLE WILDHABER, Eine Einführung in die Haftung für Künstliche Intelligenz (KI), in: HAVE (Hrsg.), Haftpflichtprozess 2021, Zürich 2021, S. 15-69

ISABELLE WILDHABER/SEVDA DEDE, Ist das neue Verjährungsrecht im Haftpflichtrecht angemessen?, Forum Grundsatzfragen des Haftpflichtrechts II, Zeitschrift für Haftung und Versicherung (HAVE) 20 (2021) S. 198-204

ISABEL EBERT/ISABELLE WILDHABER/JEREMIAS ADAMS-PRASSL, Big Data in the workplace: Privacy Due Diligence as a human rights-based approach to employee privacy protection, Big Data & Society, 5.5.2021, <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/20539517211013051>

ANTOINETTE WEIBEL/ISABELLE WILDHABER, Führung: Mensch und KI!, Arbeit und Arbeitsrecht (AuA) 76 (2021) S. 7

Sammelbandbeiträge

ISABEL EBERT/ISABELLE WILDHABER, Privacy in the Workplace: A Human Rights Due Diligence Approach, in: Jonathan Andrew/Frédéric Bernard (eds.), Human Rights Responsibilities in the Digital Age: States, Companies and Individuals, Oxford Hart Publishing 2021

ISABELLE WILDHABER/THOMAS PIETRUSZAK, § 3, Gesundheitsschutz und Arbeitszeitvorschriften im Homeoffice, in: Isabelle Wildhaber (Hrsg.), Handbuch Homeoffice, Dike Zürich/St. Gallen 2021, S. 47-75

Herausgeberschaften

ISABELLE WILDHABER (Hrsg.), Handbuch Homeoffice, Dike Zürich/St. Gallen 2021

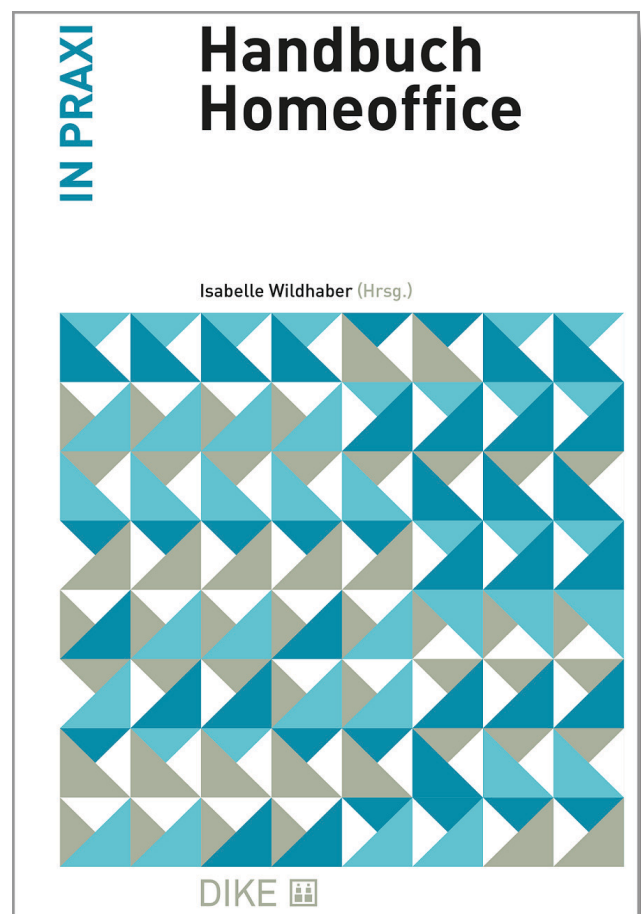
ISABELLE WILDHABER/MALTE-CHRISTIAN GRUBER/VALÉRIE JUNOD (Hrsg.), Recht der neuen Technologien – Droit des Nouvelles Technologies – Legal Studies in New Technologies, Buchreihe bei Dike & Nomos, Schriftenreihe existent seit Februar 2021, Reihe für Dissertationen, Habilitationen und Sammelbände

Kommentierungen

ISABELLE WILDHABER/SEVDA DEDE, Berner Kommentar, Obligationenrecht, Die Verjährung Art. 127-142 OR, Stämpfli Verlag Bern 2021, 636 Seiten

Urteilsanmerkungen

ISABELLE WILDHABER/SEVDA DEDE, BGer 4A_428/2020 vom 1. April 2021: Beginn der neuen Verjährung bei «Abschluss des Rechtstreits vor der befassen Instanz» gemäss Art. 138 Abs. 1 OR mit Ausschöpfung des Instanzenzugs, Aktuelle Juristische Praxis (AJP) 30 (2021) S. 941-946



Lehre am Lehrstuhl Wildhaber

Auch im zweiten Jahr der Corona-Krise findet die Lehre überwiegend online und damit in neuen digitalen Formaten statt.

Zwischenzeitlich haben sich die digitalen Formate bewährt, und ihr Einsatz wurde wo angezeigt auch weiter verbessert.

Mit diesen Herausforderungen zeigt es sich, wie wichtig auch die Forschung in diesem Bereich ist, deren Erkenntnisse direkt dem akademischen Nachwuchs (und damit der Arbeitswelt von morgen) zugute kommen.

Im Frühjahrsemester 2021 hielt Prof. Dr. Isabelle Wildhaber auf der Assessment-Stufe die Vorlesung Haftpflichtrecht, Einleitungsartikel ZGB und Personenrecht.

Auf Bachelor-Stufe unterrichtete Prof. Wildhaber den Kurs Arbeitsrecht.

Im Herbstsemester 2021 hielt Prof. Dr. Isabelle Wildhaber an der Universität St. Gallen auf Master-Stufe die Vorlesung «Recht/Law: Opferpsychologie und Opferschutz aus rechtlicher Sicht» gemeinsam mit Dr. Revital Ludewig.

Ebenfalls im Herbstsemester gab Prof. Dr. Isabelle Wildhaber gemeinsam mit Prof. Dr. Melinda Lohmann das Seminar auf Master-Stufe zum Thema: «Robotik, KI und Legal Tech», welches mehrere komplexe Fälle behandelt. Dieses Seminar wurde, wie die andere Veranstaltung im Herbstsemester, vor Ort durchgeführt. Die behördlichen und universitären Bestimmungen liessen Präsenzunterricht unter Einhaltung der Zertifikatspflicht wieder zu.



Organisation und universitäre Selbstverwaltung

Institutsorgane

Geschäftsleitender Ausschuss

Dr. Luca Cirigliano, Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Bern (Präsident).
Daniella Lützel Schwab, lic. iur., Schweizerischer Arbeitgeberverband, Zürich.
Corina Müller Könz, lic. iur., SECO – Staatssekretariat für Wirtschaft, Bern.
Prof. Dr. Gudrun Sander (Vizepräsidentin), Universität St. Gallen.
Dr. Barbara Aeschlimann, Zürcher Gesellschaft für Personalmanagement, Zürich.

Direktion

Prof. Dr. Antoinette Weibel, Direktorin der Abteilung für Personalmanagement und Organisation.
Prof. Dr. Isabelle Wildhaber, Geschäftsführende Direktorin der Abteilung für Arbeitsrecht.

Fördergesellschaft

Die Fördergesellschaft bezweckt, das FAA-HSG in der Erfüllung seiner Aufgaben zu fördern und mit einem jährlichen Beitrag dessen betriebliche Aufwendungen zu unterstützen. Mitglieder können öffentliche Verwaltungen, Verbände und Unternehmen werden, die sich mittels einer schriftlichen Beitrittserklärung zur Förderung des Gesellschaftszwecks und zur Zahlung eines jährlichen Beitrags verpflichten; über die Aufnahme von Mitgliedern entscheidet der Vorstand.

Vorstand

- Dr. Luca Cirigliano, Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Bern
- Sabina Legowski, Novartis Pharma AG, Basel
- Paolo Marchi, Unia
- Prof. Dr. Roland A. Müller (Vizepräsident), Schweizerischer Arbeitgeberverband, Zürich
- Dr. Philippe Nordmann, LL.M. (Präsident), Walder Wyss AG
- Dr. Daniel Soltermann, Migros Genossenschafts-Bund, Zürich
- Daniel Sommer (Kassier), PwC AG, Zürich
- Stefan Studer (Vizepräsident), Angestellte Schweiz, Olten (bis 30.11.2021)
- Werner Wyss, Zürcher Kantonalbank, Zürich
- Prof. Dr. Isabelle Wildhaber, FAA
- Prof. Dr. Antoinette Weibel, FAA

Sekretariat der Geschäftsstelle, Mitgliederverwaltung und -betreuung:
Christine Huonker, M.A.

Universitäre Selbstverwaltung

Prof. Dr. Antoinette Weibel beteiligte sich an folgenden universitären Selbstverwaltungsaufgaben:

- Mitglied in der Eidgenössischen Stipendienkommission für ausländische Studierende ESKAS
- Vorstandsmitglied und Mitglied des Vorstandsausschusses der «Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften» (SAGW)
- Mitglied der Spurgruppe «Werte und Entwicklung» der Universität St. Gallen
- Präsidentin in der Ethikkommission der Universität St. Gallen
- Präsidentin des Geschäftsleitenden Ausschusses des Instituts für Systemisches Management und Public Governance der Universität St. Gallen (IMP-HSG)
- Mitglied des Geschäftsleitenden Ausschusses des Instituts für Kommunikations- und Medienmanagement (MCM-HSG) der Universität St. Gallen
- Mitglied des Geschäftsleitenden Ausschusses des Instituts für Wirtschaftsethik (IWE-HSG) der Universität St. Gallen
- Präsidentin FINT (First International Network on Trust)
- Beirätin in der «Science Peer Force» der Universität St. Gallen
- Mitglied in der Europäischen Akademie der Wissenschaften und Künste (EASA)

Prof. Dr. Isabelle Wildhaber beteiligte sich an folgenden universitären Selbstverwaltungsaufgaben:

- Delegierte des Rektorats für Diversity & Inclusion
- Präsidentin der Gleichstellungskommission der Universität St.Gallen
- Präsidentin der Projektgruppe «Legal Tech» der Law School der Universität St.Gallen
- Mitglied der Zulassungskommission der Universität St.Gallen
- Stiftungsrätin der Heinrich-Wachter-Stiftung der Universität St.Gallen
- Mitglied des Geschäftsleitenden Ausschusses (GLA) des Instituts für Accounting, Controlling and Auditing der Universität St. Gallen (ACA-HSG)
- Mitglied verschiedener Berufungskommissionen an den Universitäten St. Gallen und Zürich

Isabelle Wildhaber, Sevda Dede

Die Verjährung Art. 127–142 OR

Jetzt
erhältlich





Prof. Dr.
Antoinette Weibel
Direktorin am
Forschungsinstitut für
Arbeit und Arbeitswelten
an der Universität
St. Gallen

 antoinette.weibel@unisg.ch
+41 71 224 23 80

Prof. Dr. Antoinette Weibel

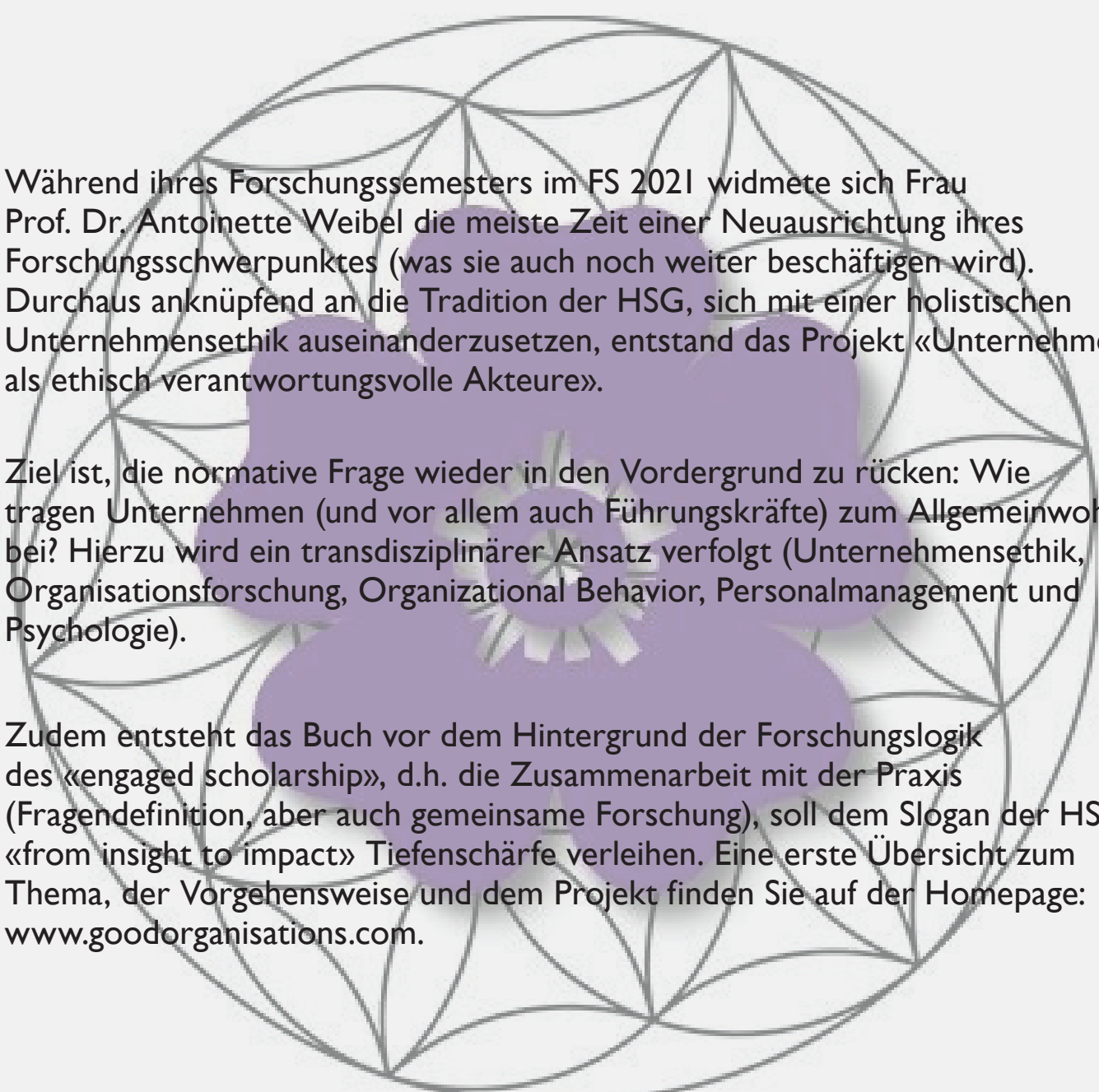
Professorin Dr. Antoinette Weibel wurde 2002 an der Universität Zürich mit dem Thema «Vertrauen und Kontrolle in strategischen Netzwerken» promoviert. Im Jahr 2008 erhielt sie die Venia Legendi der Universität Zürich mit dem Habilitationsthema «Voluntary Work Engagement». 2008 übernahm sie den Lehrstuhl für Management an der universitären Hochschule Liechtenstein und die akademische Leitung des Bachelorstudiums, 2010 den Lehrstuhl für Personal, Führung und Entscheidung im öffentlichen Sektor an der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer. Im Oktober 2010 folgte sie dem Ruf der Universität Konstanz. Hier war sie Inhaberin des Lehrstuhls für Verwaltungswissenschaft, insbesondere Managementlehre. Von Februar 2014 bis März 2016 war Frau Professor Dr. Antoinette Weibel Direktorin am Institut für Führung und Personalmanagement an der Universität St. Gallen und Ordinaria für Personalmanagement.

Seit April 2016 ist der Lehrstuhl für Personalmanagement am Institut für Arbeit und Arbeitswelten beheimatet und Frau Professor Dr. Antoinette Weibel ist seit 1. April 2016 Direktorin am Institut für Arbeit und Arbeitswelten.

Sie ist Präsidentin der FINT (First International Network of Trust Researchers) und Vorstandsmitglied der SAGW (Schweizerische Akademie für Geistes- und Sozialwissenschaften). Ihre Forschungsgebiete sind der Einfluss von Institutionen auf die Motivation der Mitarbeiter, Vertrauen im Unternehmen, Stakeholdervertrauen sowie das Wohlbefinden der Mitarbeiter am Arbeitsplatz.

Ordinariat

Antoinette Weibel



Während ihres Forschungssemesters im FS 2021 widmete sich Frau Prof. Dr. Antoinette Weibel die meiste Zeit einer Neuausrichtung ihres Forschungsschwerpunktes (was sie auch noch weiter beschäftigen wird). Durchaus anknüpfend an die Tradition der HSG, sich mit einer holistischen Unternehmensethik auseinanderzusetzen, entstand das Projekt «Unternehmen als ethisch verantwortungsvolle Akteure».

Ziel ist, die normative Frage wieder in den Vordergrund zu rücken: Wie tragen Unternehmen (und vor allem auch Führungskräfte) zum Allgemeinwohl bei? Hierzu wird ein transdisziplinärer Ansatz verfolgt (Unternehmensethik, Organisationsforschung, Organizational Behavior, Personalmanagement und Psychologie).

Zudem entsteht das Buch vor dem Hintergrund der Forschungslogik des «engaged scholarship», d.h. die Zusammenarbeit mit der Praxis (Fragendefinition, aber auch gemeinsame Forschung), soll dem Slogan der HSG «from insight to impact» Tiefenschärfe verleihen. Eine erste Übersicht zum Thema, der Vorgehensweise und dem Projekt finden Sie auf der Homepage: www.goodorganisations.com.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Lehrstuhl Weibel



Silvio Christoffel
Praktikant
silvio.christoffel@unisg.ch

Silvio Christoffel

Silvio Christoffel studiert Politik- und Verwaltungswissenschaften an der Universität Konstanz. Im Rahmen seines Praktikums am FAA-HSG arbeitete er vorrangig am Innosuisse-Projekt (Innosuisse Nr. 41955.I IP-SBM) «Agiles Performance Management». Dabei unterstützte er das Forschungsteam bei der Datenauswertung und -aufbereitung. Nach seiner praktischen Studienzeit übernahm er eine Stelle als studentischer Assistent am Lehrstuhl von Prof. Dr. Antoinette Weibel.



Yeshi Deuss
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
yeshi.deuss@unisg.ch

Yeshi Deuss

Yeshi Deuss absolvierte ihr Lizentiatsstudium der Sozial- und Wirtschaftspsychologie an der Universität Zürich und war danach in verschiedenen HR-Rollen in der Praxis tätig. Seit September 2018 arbeitet sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin bei Prof. Dr. Antoinette Weibel.

Sie ist tätig im SNF-Projekt «Stakeholder Distrust», in dessen Rahmen sie ihre Dissertation schreibt. Darin setzt sie sich mit der Entstehung und der Dynamik von misstrauensbasierten Stakeholder Beziehungen auseinander und legt dabei besonderes Augenmerk auf die Rolle von Sensemaking in diesem Prozess.



Ralph Kipke
Praktikant

Ralph Kipke

Ralph Kipke studiert im 6. Bachelorsemester Politik- und Verwaltungswissenschaften an der Universität Konstanz und war im Jahr 2021 während sechs Monaten als Praktikant beim FAA-HSG im Rahmen eines Pflichtpraktikums tätig. Während dieser Zeit unterstützte Herr Kipke u.a. Frau Dr. Meike Wiemann bei der Durchführung des Innosuisse-Projekts (Innosuisse Nr. 41955.I IP-SBM) «Agiles Performance Management» und übernahm zahlreiche Rechercharbeiten.



Besar Loki
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
besar.loki@unisg.ch

Besar Loki

Besar Loki absolvierte sein Bachelorstudium in Betriebswirtschaftslehre und sein Masterstudium in Unternehmensführung mit Schwerpunkt auf Personalmanagement an der Universität St.Gallen und war danach im B2B Marketing in der Telekombranche tätig. Seit August 2021 arbeitet er als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand bei Prof. Dr. Antoinette Weibel. In seiner Dissertation wird er sich voraussichtlich mit den Auswirkungen von Distrust auf Mitarbeitende auseinandersetzen und unterstützt das Team im SNF-Projekt «Stakeholder-Distrust».



Livia Naef
Studentische Mitarbeiterin
livia.naef@student.unisg.ch

Livia Naef

Livia Naef absolviert derzeit ihr Bachelorstudium in Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Leadership & Human Resource Management an der Universität St.Gallen. Seit Mai 2020 arbeitet sie als studentische Mitarbeiterin am Lehrstuhl von Prof. Dr. Antoinette Weibel im Rahmen des SNF-Forschungsprojekts «Stakeholder Distrust».

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Lehrstuhl Weibel



Thao Quynh Phi
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
thaoquynhphi@unisg.ch

Thao Quynh Phi

Thao Quynh Phi absolvierte ihr Bachelor- und Masterstudium der Politik- und Verwaltungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Management und Verwaltung an der Universität Konstanz. Seit März 2021 unterstützt sie das Team von Prof. Dr. Antoinette Weibel als wissenschaftliche Assistentin. Als Projektmitglied des Innosuisse-Projekts (Innosuisse Nr. 41955.1 IP-SBM) «Agiles Performance Management» übernimmt sie Aufgaben rund um die Weiterentwicklung der Analyseinstrumente. Im Rahmen eines externen Forschungsauftrages von Mai bis August 2021 arbeitet sie zum Thema Organisationskultur. Seit September 2021 ist sie als Doktorandin weiterhin am FAA-HSG tätig und forscht im Rahmen des neuen Forschungsschwerpunktes „Good Organisations“.



Alice Rickert
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
alice.rickert@unisg.ch

Alice Rickert

Alice Rickert absolvierte ihr Bachelor- und Masterstudium der Psychologie an der Universität Freiburg im Breisgau / Deutschland. Seit Mai 2020 ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin Teil des FAA-HSG Teams am Lehrstuhl von Prof. Dr. Antoinette Weibel. Davor war sie neben ihrem Studium in verschiedenen Rollen in der Wirtschaft, vor allem im non-profit Sektor, tätig. In ihrer Dissertation untersucht sie die Auswirkungen von Management Algorithmen und HR-Analytics auf den Führungsstil und das Verantwortungsgefühl von Führungskräften im Unternehmen. Seit Oktober 2021 unterrichtet sie ausserdem an der Hochschule für Wirtschaft in Zürich.



Dr. Anastasia Sapegina
Post-doc
anastasia.sapegina@unisg.ch

Dr. Anastasia Sapegina

Dr. Anastasia Sapegina ist seit Januar 2013 am Lehrstuhl von Prof. Dr. Antoinette Weibel tätig. Nach ihrem Doktoratsstudium, welches sie im September 2020 mit höchster Auszeichnung abschloss, ist Dr. Sapegina als Post-doc am FAA-HSG tätig. Bis Oktober 2021 unterstützte sie das Team von Prof. Dr. Antoinette Weibel als Projektleiterin im SNF-Projekt „Stakeholdermisstrauen“. Gemeinsam mit Herrn Besar Loki unterstützt sie das Team auch weiterhin in einer beratenden Funktion bei der Entwicklung eines Messinstrumentes für Stakeholdermisstrauen. Ab November 2021 führt Dr. Sapegina ein eigenes, durch den Grundlagenforschungsfonds der Universität St.Gallen gefördertes Forschungsprojekt mit dem Titel «In the eye of the storm: Unveiling the lived experiences of suffering in emergency teams» durch. Dr. Anastasia Sapegina unterrichtet regelmässig an der Universität St. Gallen sowie an der Hochschule für Wirtschaft in Zürich und betreut zahlreiche Abschlussarbeiten.



Dr. Simon Schafheitle
Post-doc
simondaniel.schafheitle@unisg.ch

Dr. Simon Schafheitle

Dr. oec. Simon Schafheitle ist seit 2015 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl von Prof. Dr. Antoinette Weibel. Seine Dissertation zum Zusammenspiel von Personalsteuerungspraktiken und Vertrauen im Zeitalter intelligenter Technologien am Arbeitsplatz wurde von der Eugen Schmalenbach Stiftung 2021 mit dem “Schmalenbach Dissertationspreis” für ihre wissenschaftliche Rigorosität, Innovationskraft und Anwendungsbezug ausgezeichnet. Im Mai 2022 verlässt Dr. Schafheitle seine GFF-IPF Post-doc Stelle am FAA-HSG, um an der Universität Twente (Niederlande) im Team von Prof. Tanya Bondarouk als Assistenzprofessor für Human Resource Management und Artificial Intelligence zu arbeiten.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Lehrstuhl Weibel



Dr. Meike Wiemann-Hügler
Post-doc
meike.wiemann@unisg.ch

Dr. Meike Wiemann-Hügler

Dr. Meike Wiemann-Hügler absolvierte ihr Bachelor- und Masterstudium der Politik- und Verwaltungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Management und Verwaltung an der Universität Konstanz und ist seit Oktober 2011 Assistentin von Prof. Dr. Antoinette Weibel. Seit ihrer Promotion 2016 (Dr. rer. soc. mit summa cum laude; Universität Konstanz) ist sie Postdoc, Lehrbeauftragte und Projektleiterin am FAA-HSG.

Von August 2017 bis Juli 2019 war sie Stipendiatin der Post-doc-Förderung des Grundlagenforschungsfonds (GFF) der Universität St. Gallen. 2020 und 2021 leitete sie das Innosuisse-Projekt (Innosuisse Nr. 41955.1 IP-SBM) «Agiles Performance Management».

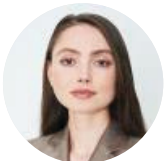
Zudem betreut(e) Frau Prof. Dr. Antoinette Weibel folgende externe Doktorandinnen:



Katja Arden
Externe Doktorandin
katja.arden@unisg.ch

Katja Arden

Katja Arden ist seit 2020 externe Doktorandin bei Prof. Dr. Antoinette Weibel. Sie befasst sich in ihrer Dissertation mit dem Themenbereich Team Reflexivität, insbesondere im Kontext von neuen Arbeitsweisen und Technologien. In diesem Rahmen besteht aktuell eine Forschungsk Kooperation mit Haufe Umantis zur Auswirkung von Technologien auf Team Reflexivität, sowie den relevanten Rahmenbedingungen im Bereich Führung, Organisation und Kultur. In ihrer hauptberuflichen Tätigkeit im Bereich People Insights bei F. Hoffmann-La Roche berät sie die HR-Organisation zu evidenzbasiertem Personalmanagement und zu HR Analytics.



Thamar Ette
Externe Doktorandin
thamar.ette@unisg.ch

Thamar Ette

Thamar Ette untersucht als externe Doktorandin in ihrem PhD-Projekt, das sie bei Prof. Dr. Antoinette Weibel im Frühjahrssemester 2021 begonnen hat, die Bedeutung von unternehmerischem Kunstengagement in Form des Corporate Art Collecting auf vertrauensbasierte Organisationskulturen mit dem empirischen Schwerpunkt Schweiz. Der Forschungsansatz des in Angriff genommenen Promotionsprojekts verfolgt dabei, ausgehend vom Forschungsstand zu Vertrauensmodellierungen in Organisationen, in einer diskursanalytischen Betrachtung die Dimensionen und Komponenten des Corporate Collecting, wobei der Fokus auf Problemstellungen der Wertekongruenz mit organisationalen Leitbildern als Ausdruck des institutionellen Selbstverständnisses gesetzt wird. Das von Frau Prof. Dr. Antoinette Weibel betreute Promotionsprojekt zielt hierbei darauf ab, auf die gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen der Arbeitswelt zu reagieren und zur Erforschung von Vertrauen als Wahrnehmungs- und Aushandlungsprozess in Organisationen seinen Beitrag zu leisten.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Lehrstuhl Weibel



Daniela Frau
Externe Doktorandin
daniela.frau@student.unisg.ch

Daniela Frau

Daniela Frau ist seit FS 2017 als externe Doktorandin am FAA-HSG bei Prof. Dr. Antoinette Weibel. Ihre PHD-Arbeit befasst sich mit dem Thema: *The Role of Fairness Heuristics on Trust in the Employer in Monetary Rewards Systems – A Longitudinal Mixed-Method, Field Quasi-Experimental Study*. Ihre Tätigkeiten als externe Doktorandin beinhalten die regelmässige Teilnahme und Vorbereitung am Jour Fixe zum wissenschaftlichen Austausch der PHD-Forschungsthemen sowie die regelmässige Teilnahme am Research Check-In aller Doktorand:innen. Ferner unterrichtet sie seit 2018 als Gastreferentin am «CAS HSG Strategische Personalführung» zum Thema «Beispiel eines Feldexperimentes». Im FS 2022 plant sie die Teilnahme an der EURAM Konferenz und die Abgabe ihrer Monographie.



Tiziana Gaito
Externe Doktorandin
tiziano.gaito@fh-hwz.ch

Tiziana Gaito

Tiziana Gaito ist seit HS 2019 externe Doktorandin am Lehrstuhl von Prof. Dr. Antoinette Weibel. Sie ist seit Juni 2019 an der HWZ am Institut für Strategisches Management wissenschaftliche Mitarbeiterin von Prof. Sybille Sachs angestellt. Seit HS 2021 ist sie auch als Dozentin für «Wissenschaftliche Projektarbeit» im Master of Science der HWZ tätig. Ihre Dissertation schreibt sie im Rahmen des vom SNF finanzierten Forschungsprojektes «Krisenerprobtes Stakeholdermanagement» («Stakeholder Distrust»), welches vom FAA-HSG gemeinsam mit dem Institut für Strategisches Management: Stakeholder View an der HWZ durchgeführt wird. Dieses 4-jährige Projekt hat im Jahr 2017 begonnen und wurde im April 2020 um ein weiteres Jahr – also bis August 2022 – verlängert. Für ihre Dissertation fokussiert sie sich innerhalb des Projektes darauf, wie misstrauensbasierte Stakeholder Beziehungen in eine positive Richtung verändert werden können.



Ruth Sophie Scori
Externe Doktorandin
ruth.scori@ubs.com

Ruth Sophie Scori

Ruth Sophie Scori ist seit 2021 externe Doktorandin am Lehrstuhl von Prof. Dr. Antoinette Weibel. Seit rund 3 Jahren beschäftigt sie sich im Rahmen ihrer Tätigkeit bei einer Schweizer Grossbank mit der Verbreitung Agiler Arbeitsweisen. Ihr Fokus liegt auf Themen rund um Agiles Capability Building, der Ausarbeitung Agiler Change Strategien und Agiler Führung. Neben ihrer Tätigkeit doktoriert Ruth Scori seit Februar 2021 an der Universität St.Gallen am Institut für Arbeit und Arbeitswelten und forscht zu Treibern von Agilität und Agiler Führung. Vor ihrer Zeit bei der Schweizer Grossbank war sie im Management Consulting einer großen Beratungsfirma im Bereich des Agilen Change-Managements tätig. Ruth Scori ist zertifiziert in einschlägigen Agilen Frameworks (z.B. in SAFe oder Scrum) und im Design Thinking.

Outreach/Pressearbeit Weibel

Seit Beginn der Corona-Krise kommen sehr viele Presseanfragen auf die beiden Lehrstuhlinhaberinnen zu.

In Zeiten wie diesen werden die Meinungen und Einschätzungen der beiden Expertinnen von der Öffentlichkeit noch stärker nachgefragt.

- Weibel, Antoinette/Wildhaber, Isabelle: Führung: Mensch und KI! Artikel in: Arbeit und Arbeitsrecht 2/2021, S.7
- Weibel, Antoinette: Vertrauen kann man zurückgewinnen, Artikel in: IHK facts das Wirtschaftsmagazin 2/2021, S.18-19
- Weibel Antoinette: Boni führen zu Fehlleistungen, Interview in: involved 2/21, S. 35
- Weibel, Antoinette: Performance Management Beyond Trends, Kommentar in: Personal Magazin 6/21, S. 20
- Weibel, Antoinette & Vogt, Otti: We need to start the transformation with ourselves, Interview in: New Management, 14.06.2021, <<https://newmanagement.haufe.de/strategie/interview-mit-antoinette-weibel-und-otti-vogt>>
- Weibel, Antoinette: Personalmagazin 07/2021 Auszeichnung: «Eine der 40 führenden HR-Köpfe», < https://www.haufe.de/personal/personalszene/40-fuehrende-hr-koepfe-preis-traeger-2021/40-fuehrende-hr-koepfe-2021-wissenschaft_74_546426.html>
- Vogt, Otti & Weibel, Antoinette: Neue Organisationen braucht das Land, Artikel in: Personalmagazin 9/21, S.32-35
- Weibel, Antoinette: Wie Vertrauensvorschuss funktioniert, Artikel in: Personalquarterly 04/21, S.56-57
- Weibel, Antoinette: Vertrauensverlust hängt selten mit faulen Äpfeln zusammen, Interview in: Expert Focus 2021/Dezember



Konferenz- und Tagungsübersicht

Antoinette Weibel

Prof. Dr. Antoinette Weibel nahm im Rahmen ihrer Institutstätigkeit an nationalen und internationalen HR-Veranstaltungen teil und hielt zahlreiche Vorträge an HR-Tagungen.

Aufgrund der Covid-19-Pandemie fanden diese Veranstaltungen fast ausschliesslich im virtuellen Rahmen statt, vielfach auch in Form der nachfolgenden Podcasts.

OH AG #8Self-Leadership-Couch

Gespräch mit Prof. Dr. Antoinette Weibel über Vertrauen, positive Emotionen, Liebe 2.0 und Organisationen, die Aufblühen statt Leiden ermöglichen, <<https://kollektiv-y.letscast.fm/episode/8-self-leadership-couch-mit-antoinette-weibel>>

Voice of HR - Trust rocks

Ist Vertrauen messbar? Dieser Frage geht Michael Frühauf mit Prof. Dr. Antoinette Weibel auf den Grund. Weshalb Antoinette Vertrauen als Investition und nicht als Kostenfaktor sieht, wie Vertrauen überhaupt geschaffen werden kann und vieles mehr in dieser Podcast Folge, <<https://www.hr-campus.ch/de/podcast/>>

Im Fokus HWZ on Air: Leadership Special

In vier Folgen geht die HWZ in ihrem Leadership Special den Themen Vertrauen und Selbstführung auf den Grund. Folge 2: Vertrauenskultur – Teams und Unternehmen, die auf einer Vertrauenskultur basieren, haben erwiesenermassen einen höheren Output. Wieso ist es dennoch so schwierig, dies umzusetzen? Und wieso wird in vielen Unternehmen noch immer wenig Wert auf Vertrauen gelegt? Prof. Dr. Antoinette Weibel zeigt auf, weshalb Teamwork und Vertrauen in Zukunft immer wichtiger wird und weshalb klassische Führung mit starren Hierarchien keine Zukunft hat, <<https://fh-hwz.ch/news/hwz-on-air-leadership-special/>>

Begin Human: #178: Sparkling the virtue revolution

Discussion with Prof. Dr. Antoinette Weibel and Otti Vogt: What does it mean to be a good organisation in a world of unbounded individualism and ferocious social Darwinism? A rebellious professor and a business insurgent believe they have an answer, <<https://open.spotify.com/episode/5y5GPXK7c57Zj8fBXtEwI>>

Sidewalk Talk with Traci Ruble

On this episode of The Sidewalk Talk podcast, Traci gets the chance to ask Antoinette all about her research on trust and how trust, or a lack thereof, colors us both as employees and leaders. Together, the two explore trust within organizations, employee engagement and wellness, and what Antoinette hopes will shift in the future when it comes to trust in the workplace. Their conversation wraps up with Antoinette sharing her top three ways to cultivate trust: taking an interest in your employees, listening to those employees, and then finding things to appreciate about them, <<https://www.sidewalk-talk.org/podcast/antoinette-weibel-on-trust-in-the-workplace>>

Finding good companies

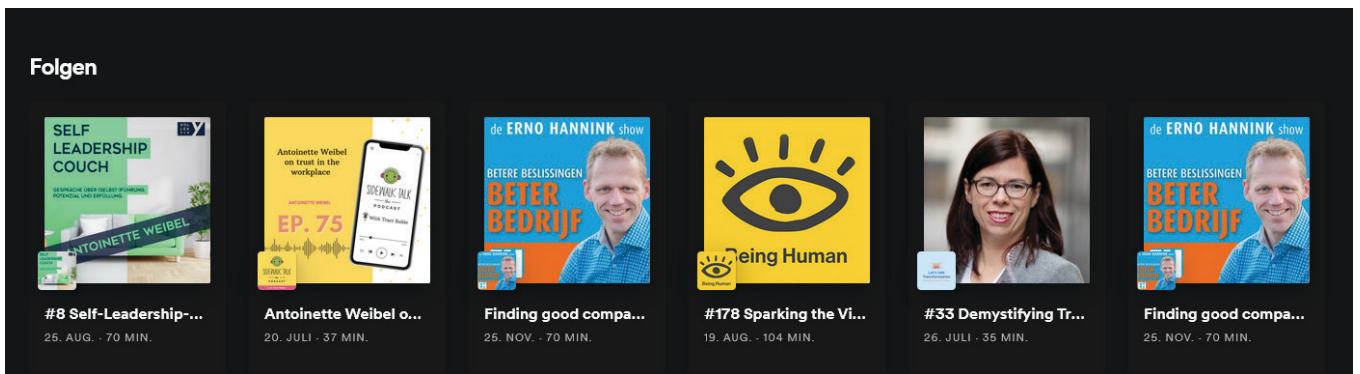
Discussion with Prof. Dr. Antoinette Weibel and Otti Vogt about «good organisations», <<https://open.spotify.com/episode/7mhNidFluUUUX5iWUcWR5H>>

#33: Demistifying trust

"Are we ready to drop our masks and share our deeper selves?" Antoinette shares her research, experience and wealth of insights on this complex subject and shares her thoughts and insights on the place of trust in the digital workplace, Let's talk Transformation with Antoinette Weibel and Suzie Lewis, <<https://open.spotify.com/episode/0FJ5KLWJW0OkjY3MpOurgv>>

Perikom-Fachtagung 2021, Zürich

Die Schweizerische Tagung für HR/Interne Kommunikation am 17. Juni 2021 stand unter dem Motto: Trust rocks! Vertrauen fördern, Engagement stärken. Im Rahmen dieser Fachtagung hielt Prof. Dr. Antoinette Weibel einen Vortrag zum Thema: «Trust rocks. Vertrauen als Voraussetzung von Engagement der Mitarbeitenden». Vertrauen untereinander, zu den Vorgesetzten und in die Firma: Es gibt keine bessere Grundlage für das Engagement, die Innovationsfreude und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Welche Voraussetzungen muss das Management schaffen, um eine Vertrauenskultur zu ermöglichen?



Konferenzbeiträge Weibel

Schafheitle, Simon; Weibel, Antoinette; Rickert, Alice – HICSS-55 Paper – Wege für eine vertrauensbildende Nutzung von smarten Technologien am Arbeitsplatz

Die Corona Krise hat die Digitalisierung von Unternehmen weltweit Schätzungen zufolge um ca. vier Jahre beschleunigt. Die radikalen Umbrüche in der Zusammenarbeit verleiten immer mehr Schweizer Unternehmen dazu, mit smarten Technologien zum Management von Mitarbeitenden zu experimentieren.

Dazu zählen zum Beispiel Tools und Software, welche durch Standort-, E-Mail- und Screentracking versuchen, Kommunikations- und Verhaltensmuster von Mitarbeitenden in Daten umzuwandeln und dann zu steuern. Dieses Phänomen nennt sich Datafizierung. Die radikalen Umbrüche in der Zusammenarbeit vom Präsenzarbeiten ins Home-Office haben den persönlichen Beziehungen im Unternehmen bereits stark zugesetzt. In wie weit die Datafizierung diese Beziehungen nun weiter gefährdet und das Vertrauen im Unternehmen schädigt, haben wir in einer aktuellen Studie untersucht.

In unserem best-Paper nominierten Konferenzbeitrag zur HICSS-55 analysieren wir, welche Design- und Implementierungsweisen oder Eigenschaften und Funktionsweisen von smarten Technologien auf eine vertrauenserhaltende Weise kombiniert werden können. Aus 230.000 tausend theoretisch möglichen Kombinationen können wir vier Kombinationen identifizieren, unter denen dies gelingt. Dabei zeigt sich deutlich, dass Mitarbeiterzentrierung durch Technologie heute mehr denn je der Schlüssel zum Vertrauen ist! So kann die Automatisierung von Führung und Überwachung der Mitarbeitenden durch verstärkte Selbstbestimmung von Mitarbeitenden, hohe Lernorientierung und Anpassungsmöglichkeiten vom Unternehmen beim Technologieeinsatz ausgeglichen werden. Künftig müssen Führungskräfte also verstärkt die Rolle des Champions für ihre Mitarbeiter einnehmen und zwischen technologischer Kontrolle und Mitarbeiterbedürfnissen vermitteln. Der Beitrag schliesst mit der Empfehlung für Praktiker, die eigenen Datafizierungsprozesse im Unternehmen anhand unserer Ergebnisse zu evaluieren und wo nötig anzupassen.



Forschungsprojekte und Lehre des Lehrstuhls Weibel

SNF Projekt «Big Data or Big Brother? – Big Data HR Control Practices and Employee Trust»

Prof. Dr. Antoinette Weibel ist Principal Investigator dieses Projektes in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Isabelle Wildhaber und dem IWEHSG (U. Leicht-Deobald, Prof. C. Schank, T. Busch)

Im Rahmen des SNF / NFP 75 Projektes «Big Data or Big Brother? – Die Auswirkungen von HR-Analytics auf Vertrauen der Mitarbeitenden in den Arbeitgeber», welches vom Schweizerischen Nationalfonds (SNF) gefördert wird, stellen wir uns folgende Forschungsfragen: 1.) Welche Big-Data-Methoden setzen Schweizer Unternehmen heute im Personalmanagement ein? und 2.) Inwiefern fördern oder beschädigen diese das Vertrauen der Mitarbeitenden in den Arbeitgeber? Insgesamt ist das Projekt in vier Module gegliedert, nämlich eine (1) initiale qualitative Studie zur Konzeptualisierung von HR-Analytics und HR Big Data, (2) ein schweizweites Benchmarking-Survey zu Art, Verbreitung, Legitimität und Akzeptanz von HR Big Data, (3) ein «Multiple Case Studies»-Modul zur Erforschung der Mitarbeitenden Perspektive auf HR Analytics sowie, letztlich, (4) ein faktorielles Survey, um einerseits saliente Kausalbeziehungen von HR Analytics und Vertrauen der Mitarbeitenden in den Arbeitgeber zu testen und andererseits erfolgsversprechende Managementstrategien für den zukünftigen Umgang mit HR Analytics im Unternehmen abzuleiten.

Innosuisse Projekt «Agiles Performance Management»

Prof. Dr. Antoinette Weibel ist Principal Investigator dieses Projektes in Zusammenarbeit mit dem ACA-HSG, Prof. Dr. Klaus Möller

2019 erhielt Frau Prof. Weibel mit ihrem Team in Kooperation mit dem ACA-HSG sowie der Avenir Group die Zusprache für eine Innosuisse Forschungsförderung für das Projekt «Agiles Performance Management» (Innosuisse Nr. 41955.I IP-SBM). Zum 15. Februar 2020 startete das Projekt, welches zum Ziel hat, die Performance Management Systeme (PMS) Schweizer Unternehmen an die Agilitätsanforderungen der heutigen und zukünftigen Arbeit anzupassen. Es werden Diagnoseinstrumente entwickelt, die die spezifischen Agilitätsanforderungen jedes Unternehmens erfassen können, dessen Agilitätsreife bestimmen sowie mittels Selbstanalyse firmenspezifische Anforderungen identifizierbar machen. Des Weiteren wird im Rahmen des Projekts eine Performance-Management-Toolbox entwickelt, die passend zu den Anforderungen der Unternehmen

entsprechende Instrumente für ein agiles PMS bereithält. Ein Beratungskonzept, das schliesslich mittels eines systematischen Einsatzes der entwickelten Instrumente sowie mittels Entscheidungshilfen für Unternehmen eine Transformation von eher traditionellen PMS hin zu diversen agilen Formen ermöglicht, komplettiert das Projekt. -Innovationsprojekt Nr. 41995.I IP-SBM -Umsetzungspartner: Avenir Group, Zürcher Kantonalbank, Hilti AG, Helvetia Schweiz. Versicherungsgesellschaft, Mibelle AG, Community CH, Schweiz. Mobilier Versicherungsgesellschaft

SNF Projekt «Stakeholder Distrust»

Prof. Dr. Antoinette Weibel ist Principal Investigator dieses Projektes in Zusammenarbeit mit der HWZ, Prof. Dr. Sybille Sachs.

Skandale wie die «Beschattungsaffäre» bei der Credit Suisse oder der Zusammenbruch der Investment-Bank «Lehman Brothers» zeigen, dass Misstrauen in Stakeholder-Beziehungen kein Einzelfall mehr darstellt. Diese Misstrauensbeziehungen können gravierende Auswirkungen haben: Geringere Beiträge zur Wertschöpfung, Reputations- und Performanzverluste, höhere Transaktionskosten sowie Ausgrenzung und Stigmatisierung bis hin zu Abbruch der Beziehungen können die Folge sein. Mittlerweile ist bekannt, dass vertrauensfördernde Massnahmen auf hoher Eskalationsstufe wirkungslos bleiben. Gleichzeitig fehlt es der Praxis an greifbaren Handlungsstrategien, die zur effektiven Lösung von misstrauensbasierten Stakeholder Beziehungen führen. Es stellt sich hier also die Frage: Wie kann es Organisationen gelingen, schwierige Stakeholder Beziehungen wieder ins Positive zu wenden? Genau hier setzt die Forschung von Prof. Dr. Antoinette Weibel (FAA, Universität St. Gallen) und Prof. Dr. Sybille Sachs (HWZ, Institut für Strategisches Management: Stakeholder View) an. Das SNF-Projekt, das sich mit dieser Frage auseinandersetzt, umfasst einen Zeitraum von vier Jahren plus einem Verlängerungsjahr und ist in vier Module unterteilt, die aufeinander aufbauend einen Mixed-Method-Ansatz verfolgen. Nachdem die ersten zwei Module erfolgreich abgeschlossen wurden, befindet sich das Projekt nun parallel in der dritten und vierten Forschungsphase. In der dritten, qualitativen und theoriegenerierenden Phase kommt ein «case study»-Design zum Einsatz. Die semi-strukturierten Interviews mit der fokalen Organisation konnten im November 2021 erfolgreich abgeschlossen werden. Seit Dezember 2021 finden nun semi-strukturierte Interviews mit Mitgliedern der Stakeholder-Organisationen statt. Zusätzlich wird eine umfassende

Dokumentenanalyse durchgeführt, die einen Vergleich der Daten über die Methoden hinweg erlaubt. Dafür werden interne Dokumente, die von der fokalen Organisation zur Verfügung gestellt werden, wie auch externe Dokumente, für die eine eigene umfangreiche Recherche durchgeführt wurde, herangezogen. Die Dokumentenanalyse hat im Januar 2021 gestartet.

Das Team um die Projektleiterinnen besteht aus Dr. Anastasia Sapegina (seit Oktober 2021 abgelöst durch Dr. Nadine Meidert) und Tiziana Gaito. Im April und Mai 2020 sind Yeshi Deuss und Livia Naef als weitere Projektmitglieder dazugekommen. Seit Sommer 2021 ist Besar Loki mit dazugekommen. Seine Hauptaufgabe liegt in der Validierung einer Distrust Skala. Neben der Weiterentwicklung der Skala auf Basis durchgeführter Pre-Tests, wurde eine Online-Umfrage durchgeführt, um relevante Teilnehmende hinsichtlich Demographie und Stakeholder-Variablen zu identifizieren. Mit der relevanten Stichprobe wird im Jahr 2022 auf Grundlage weiterer Umfragen eine exploratorische und konfirmatorische Faktorenanalyse durchgeführt. Das Ziel ist es ein Messinstrument zu entwickeln, welches interorganisationales Misstrauen misst.

Neuer Forschungsschwerpunkt: «Good Organisations»

In ihrem neuesten Forschungsprojekt «Good Organisations» befasst sich Prof. Dr. Antoinette Weibel mit der Thematik: Wie tragen Unternehmen (und vor allem auch Führungskräfte) zum Allgemeinwohl bei? Brennendste Fragen sind u.a.: Was ist eine "gute" Organisation? Und was hält unsere Organisationen in unserem derzeitigen Wirtschaftssystem davon ab, gut zu sein? Wie können wir den Kontext ändern, insbesondere wenn wir davon ausgehen, dass CSR (und ähnliche Initiativen) nicht wirklich funktionieren? Wie können Organisationen "Gutheit" operationalisieren? Welches sind die

wichtigsten Hebel, Praktiken und Initiativen, um Wohlstand zu ermöglichen und moralisches und verantwortungsvolles Handeln zu fördern? Welches sind die verheerendsten organisatorischen Praktiken, die sofort abgeschafft werden sollten? Wie können wir Güte messen? Von welchen Organisationen können wir etwas über Güte lernen? Was bedeutet das für die Führung? Und wie können wir eine Bewegung des Wandels fördern, die den organisatorischen und gesellschaftlichen Wandel beschleunigt? Diese und weitere Fragen versuchen wir mit unserer umfangreichen Forschungsarbeit im Dialog mit Expert:innen aus Wirtschaft, Psychologie, Soziologie und Philosophie zu beantworten.

Eine erste Übersicht zum Thema, zur Vorgehensweise und zum Projekt finden Sie auf der Homepage: www.goodorganisations.com. Nachstehend einige ausgewählte Beiträge:

1. <https://medium.com/@goodorganisations/stop-the-corporate-crooks-now-32b9b0a604f3>
Artikel: Stop the Corporate Crooks... Now By Antoinette Weibel and Otti Vogt, 23.01.2022, Good Organisations
2. <https://www.youtube.com/watch?v=H9IDqpSHCVU>
Antoinette Weibel und Otti Vogt in der Erno Hannink Show: Über die Suche nach guten Organisationen und die Rolle der Tugendethik
3. <https://www.youtube.com/watch?v=pNMZLDRa-Ek>
Antoinette Weibel und Otti Vogt im Being Human Podcast mit Richard Atherton: Was es bedeutet, eine gute ethische Organisation in einer individualistischen, vom Überlebenskampf geprägten Welt zu sein.
4. https://www.youtube.com/watch?v=qqISyPnb6_0
Antoinette Weibel und Otti Vogt im Coaching Ourselves Podcast von Phil LeNir: Wie wir unsere Organisationen und damit die Welt besser machen.

Die Ergebnisse dieses Projektes werden in die Lehre und weitere Forschung des Lehrstuhls einfließen.



Forschungsprojekte Responsible Leadership

(Alice Rickert)

Im Rahmen des Projektes «Two and a half Man – Die Auswirkungen von HR-Analytics auf verantwortungsvolle Führung», untersuchen wir, warum Führungskräfte am Arbeitsplatz Verantwortung übernehmen und wie Technologien (z.B. Management Algorithmen) diesen Prozess beeinflussen und verändern.

Hintergrund des Projektes sind grosse Unternehmensskandale, bei denen immer auch ein Mangel verantwortungsvoller Führung als wegweisend identifiziert wurde, wie der Enron Kollaps, der Opioid-Skandal von McKinsey oder der Bluff von Wirecard. Erstaunlicherweise ist das aktuelle Wissen über Antezedenten für verantwortungsvolle Führung dennoch auf verschiedene Forschungsfelder verteilt und vor allem theoretischer Natur. Unsere vorherige Forschung und Interviews mit Praktikern haben uns gezeigt, dass Technologie das Thema Verantwortungsübernahme verkompliziert und erschwert. Praktiker stehen durch Technologie vor neuen Herausforderungen, wenn es um gelebte Verantwortung geht. Um verantwortungsvolle Führung besser zu verstehen, haben wir deshalb das vorhandene Wissen aus zwei bisher separaten Forschungssträngen strukturiert, klassifiziert und die Erkenntnisse miteinander synthetisiert. Darüber hinaus haben wir anhand von bereits bestehenden Interviews aus dem HR-Analytics Kontext ein erstes Rahmenmodell über mögliche Antezedenten für die Praxis erstellt. Das aus den bisherigen Erkenntnissen erstellte Rahmenmodell soll nun anhand von semi-strukturierten Interviews mit Experten aus besonders verantwortungsrelevanten und Technologie durchdrungenen Kontexten modifiziert werden. Parallel dazu werden wir den Einfluss einzelner Antezedenten und die Auswirkungen von Technologie - insbesondere von Management Algorithmen - experimentell überprüfen. Die Verwendung eines Mixed-Methods Ansatz erlaubt es uns dabei, ein besonders tiefes Verständnis von verantwortungsvoller Führung und den Auswirkungen von Technologie zu entwickeln, um so wissenschaftliche Erkenntnisse, aber auch praxisrelevante Empfehlungen generieren zu können. Sollten Sie Interesse an unserem Projekt oder den Erkenntnissen haben, melden Sie sich gerne bei Alice Rickert.

Lehre

Während des Frühjahrssemesters 2021 befand sich Prof. Dr. Antoinette Weibel im Forschungssemester.

Im Herbstsemester 2021 hielt Prof. Dr. Antoinette Weibel gemeinsam mit Sandra Sabina Berenbold auf Master-Stufe die Vorlesung «Kulturprägendes Human Resource Management». Ebenfalls im Herbstsemester und auf Master-Stufe gab Prof. Dr. Antoinette Weibel gemeinsam mit Dr. Anastasia Sapegina und Dr. Simon Schafheitle den Kurs «Managing Organizational Behavior in a Complex and Volatile World» (CEMS exclusive course).

Check-in to Management - HR Management

Prof. Dr. Antoinette Weibel unterrichtete im Online-Programm «Check-in to Management» (Dauer: 8 Wochen, Start: 11.08.2021) der Executive School of Management, Technology and Law für Piloten und Führungskräfte, die einen Karrierewechsel planen oder einfach ein zweites Standbein in der Unternehmenswelt gewinnen wollen.

Das Verstehen der Grundlagen des allgemeinen Managements und der Strategie ist für Fachleute der erste Schritt zu einer Karriere in der Unternehmenswelt. Fachleute mit nicht-betriebswirtschaftlichem Hintergrund lernen in diesem Programm die neuesten und relevantesten Managementkonzepte kennen, die sie in die Lage versetzen, sich am wirtschaftlichen Diskurs zu beteiligen und sich langfristig als kompetente Unternehmensführer zu positionieren.

CAS in Management (WBB-HSG) Course 6, English, HR-Management

Seit 2016 unterrichtet Frau Prof. Dr. Antoinette Weibel regelmässig im Weiterbildungsprogramm der Executive School «Women Back to Business», CAS in Management (WBB-HSG). In diesem Jahr fand der HR-Management Block am 13. & 14. September in Bern statt. Dieses Weiterbildungsprogramm wendet sich an Frauen mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, die in den Beruf zurückkehren oder sich nach einer längeren Pause neu positionieren wollen. Sie werden auf den neuesten Stand der Konzepte und Modelle zu den relevantesten Führungsthemen gebracht. Einer der Vorteile des Programms sind die Gruppen- und Einzelcoachings sowie die Kompetenzworkshops. Jeder Teilnehmer wird in seinem individuellen Veränderungsprozess von einem professionellen Coach unterstützt. Mehrere renommierte Schweizer Unternehmen bieten verschiedene Returnships an.

People Analytics – Trust and Leadership in the Digital Era

People Analytics-Anwendungen gewinnen in der Geschäftswelt an Bedeutung. Dies ist nicht nur eine Reaktion auf die Veränderungen, die sich in der Arbeitswelt im Zuge von COVID-19 ergeben. Die Nachfrage wird auch von der Idee angetrieben, dass personalwirtschaftliche Entscheidungen, die auf mitarbeiterbezogenen Daten beruhen, effektiver und genauer sind als solche, die primär auf Intuition, Erfahrung oder persönlicher Empfehlung beruhen.

Im Geschäftsalltag wird jedoch schnell deutlich, dass die blosses Sammlung und Analyse von mitarbeiterbezogenen Daten nicht ausreicht. Es braucht mehr, und Schlagworte wie "Algorithmic Discrimination", "Taylorismus 4.0", "Data Gold Rush" oder "Big Brother" verdeutlichen anschaulich, wie People Analytics das Arbeitsleben der Mitarbeitenden, ihren einzigartigen Wertbeitrag und die Unternehmenskultur gefährden kann.

In diesem Online-Programm erwerben die Teilnehmenden eine solide Grundlage in angewandter People Analytics und lernen, wie sie die beiden wichtigsten Merkmale von Führung im digitalen Zeitalter fördern können: digitale Kompetenz und Vertrauen. Dauer: 8 zwei-wöchentliche Sessions, Start: 22. November 2021 bis 21.02.2022

Kurse

Der CAS HSG Strategische Personalführung (bisheriger Programmtitel: CAS in HR Value Creation) ist ein Zertifikatskurs des Lehrstuhls für Personalmanagement der Universität St.Gallen (FAA-HSG). Nach bereits sechs erfolgreichen Durchführungen beginnt am 10. Februar 2022 unter der Leitung von Prof. Dr. Antoinette Weibel die nächste Durchführung des CAS HSG Strategische Personalführung.

Die digitale Transformation ist in erster Linie «Strategische Personalführung» Unternehmen stehen vor grossen Herausforderungen: Schwierige Wettbewerbsbedingungen, die digitale Transformation, aber auch gesellschaftliche Spannungen verlangen nach adäquaten Antworten. Im Fokus stehen «Resourceful Humans» – also Mitarbeitende, die befähigt werden, mit- und umzudenken und dank höherer Entscheidungskompetenzen in die «Co-Creation» und die Wertschöpfung zu gehen – in wechselnden Teams und über Unternehmensgrenzen hinweg. Zentrale Schlagworte sind «Employee and Customer Experience», «Selbst- und Teamorganisation» sowie «Organisationale Transformation». CAS HSG Strategische Personalführung auf einen Blick

Ziele des CAS HSG Strategische Personalführung
Der CAS HSG Strategische Personalführung fokussiert auf eine effektive und nachhaltige Befähigung der Führungskräfte. Diese gewinnen neue Perspektiven und lernen wirkungsvolle Instrumente sowie Praktiken kennen und nutzen.

Teilnehmerkreis des CAS HSG Strategische Personalführung
Der CAS richtet sich an Top- und Senior- Level-Führungskräfte im strategischen Personalmanagement aber auch in den Bereichen «Gesundheitsmanagement», «Personal- und Führungskräfteentwicklung», «Organisationale Transformation und Change Management» sowie «People Analytics» (keine abschliessende Aufzählung).

Programm

Detaillierte Angaben zum Programm finden Sie auf unserer Webseite <http://www.faa.unisg.ch/de/zertifikate>. Folgende Kernkompetenzen werden vermittelt:

Modul 1 (3 Tage) – Positive Personalführung
Sie erzielen effektive Kooperation, Vertrauen und Innovation und können psychologisches Kapital und intrinsische Motivation Ihrer Mitarbeitenden bestmöglich nutzen.

Modul 2 (3 Tage) – Strategische Positionierung
Sie vermitteln Ihre Inhalte und Ideen durch ansprechende Visualisierungen und eine überzeugende Storyline erfolgreich an unterschiedliche Zielgruppen.

Modul 3 (4 Tage) – Effective People Analytics
Sie treffen evidenzgeleitete Entscheidungen, gestalten HR-Massnahmen faktenbasiert und erheben und analysieren zu diesem Zweck eigenständig und zielgerichtet Daten.

Modul 4 (3 Tage) – Neue Führung entwickeln
Sie sind mit dem neuesten Stand der Führungsforschung vertraut und können Führungskräfte durch Coaching sowie HR-Massnahmen gezielt weiterentwickeln.

Wir gewähren exklusiv den Mitarbeitenden aus den Organisationen der Fördergesellschaft auf die Kursgebühr 10% Nachlass.

Teilnehmerstimmen:

Der «CAS HSG Strategische Personalführung» war für mich die wertvollste Weiterbildung, die ich je besucht habe. Den Referent:innen dieses CAS verdanke ich ein enormes Mass an neuer Inspiration für die tägliche Arbeit in unserem Team.

Benjamin Staub Baumgartner, Director HR Group, Zur Rose Group AG

Der CAS HSG Strategische Personalführung vermittelt Top-Themen: Leadership, HR Analytics, positives HRM! Ich habe viele Stimuli erhalten für Veränderungen und effektives Gestalten meiner HR-Organisation. Positiv hervorzuheben sind die erfahrenen Referentinnen und Referenten, das Rahmenprogramm sowie die jederzeit aktuellen Modulthemen und die Intensität der Stoffvermittlung.

Peter Geiger, Deputy Head of Employment Relations Swisscom AG

Von diesem CAS HSG Strategische Personalführung konnte ich sowohl persönlich als auch fachlich stark profitieren. Die Referentinnen und Referenten sind in ihren Themen äusserst kompetent und verfügen über beste didaktische Eigenschaften. Mit den Diskussionen unter den Teilnehmenden und Dozierenden wurden die Themen weiter vertieft. Mir macht es Spass, jetzt dieses evidenzbasierte Wissen in die Unternehmung einzubringen.

Benno Rüttimann, Leiter Human Resources Finnova

Erfahren Sie mehr unter: <http://www.faa.unisg.ch/de/zertifikate> oder wenden Sie sich direkt an unsere Seminarkoordinatorin:

Frau Beate Schönsee unter: beate.schoensee@unisg.ch oder telefonisch: +41 71 224 2877



Ihre Vorteile



Aktuelle & praxisnahe Inhalte

Erwerben Sie das neueste Wissen aus der Personalforschung – für mehr Kompetenz in Ihrem Berufsalltag.



Visibility

Lernen Sie, wie Sie People-Themen geschickt mit Business Excellence verbinden können, sodass HR Value Proposition zum zentralen Erfolgsfaktor wird.



Lernerfolg

Profitieren Sie von individuellen Coachings und effizienten Tools für Ihren Führungsalltag.



Nachhaltigkeit

Erarbeiten Sie gemeinsam mit führenden Expert:innen «Next Practices», die Sie ganz direkt im Berufsalltag umsetzen und in Ihr Team spiegeln können.



Netzwerk

Werden Sie Mitglied eines vielfältigen, exklusiven Netzwerks, von dem Sie über den CAS HSG Strategische Personalführung hinaus profitieren.



Universität St. Gallen.

Erhalten Sie einen Abschluss der führenden Wirtschaftsuniversität im deutschsprachigen Raum.



Universität St.Gallen (HSG)
Forschungsinstitut für Arbeit und
Arbeitswelten (FAA-HSG)
Müller-Friedbergstrasse 8
CH-9000 St.Gallen
+41 71 224 28 00
info.faa@unisg.ch
faa.unisg.ch

From insight to impact.