



Tätigkeitsbericht 2025

Deutsche Gesellschaft für
Personalführung e. V.



DGFP – Menschen verbinden, um Arbeit zu gestalten.

Inhalt

| | |
|---|----|
| 1. Einleitung..... | 3 |
| 2. Rückblick 2025 und strategische Ausrichtung..... | 4 |
| 3. Mitglieder..... | 9 |
| 4. Schwerpunkte der Vereinstätigkeit | 11 |
| 4.1. Erfahrungsaustausch-Gruppen..... | 11 |
| 4.2. Veranstaltungen..... | 16 |
| 4.3. Netzwerktreffen | 18 |
| 4.4. Hauptstadtdialog..... | 21 |
| 4.5. Publikationen | 22 |
| 4.6. Services | 25 |
| 4.7. Awards | 27 |
| 4.8. Internationale Aktivitäten | 28 |
| 4.9. HRM der Zukunft..... | 29 |
| 5. Vorstand und Geschäftsführung | 30 |
| 6. Mitgliedschaften und Kooperationen | 31 |
| 7. Personelle Entwicklung | 32 |
| 8. Ausblick 2026..... | 33 |

1. Einleitung

Liebe Mitglieder,

2025 hat einmal mehr gezeigt, wie stark Personalarbeit über die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen entscheidet. Wirtschaftliche Unsicherheiten, geopolitische Entwicklungen, Fachkräftemangel und der rasante Fortschritt Künstlicher Intelligenz verlangen von HR, Orientierung zu geben, Veränderungen zu gestalten und Organisationen zukunftsfähig aufzustellen. Hier sieht die DGFP ihren Auftrag: Menschen zu vernetzen, Wissen aus der Praxis zugänglich zu machen und gemeinsam mit Unternehmen Antworten auf die zentralen Fragen der Arbeitswelt zu entwickeln.

Besonders erfreulich ist dabei die anhaltend hohe Resonanz auf unsere Angebote. Über 19.000 Personalerinnen und Personaler nutzten im vergangenen Jahr unsere Veranstaltungen, Netzwerktreffen und Austauschformate. Der Erfahrungsaustausch, seit 70 Jahren das Herzstück der DGFP, zeigt eindrucksvoll, wie groß der Bedarf an praxisnahem Dialog und kollegialem Lernen in einer zunehmend komplexen Arbeitswelt ist.

Gleichzeitig haben wir wichtige Grundlagen für die Zukunft unseres Verbandes geschaffen. Mit dem Bezug unserer neuen Geschäftsstelle in Berlin, dem Ausbau zukunftsorientierter Formate und der Entwicklung KI-gestützter Lösungen investieren wir gezielt in die Leistungsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit der DGFP.

Wir investieren gezielt in unsere Fähigkeit, Wissen schneller zugänglich zu machen, Menschen miteinander zu verbinden und unsere Mitglieder bei den Herausforderungen der Transformation noch wirksamer zu unterstützen.

Inhaltlich standen die zentralen Fragen der Personalarbeit weiterhin im Mittelpunkt unserer Aktivitäten. Mit der Initiative „HRM der Zukunft“, neuen Studien, dem Aufbau eines Think Tanks sowie zahlreichen Veranstaltungen haben wir aktuelle Entwicklungen aufgegriffen und



Christian Lorenz, DGFP-Geschäftsführer

gemeinsam mit Expertinnen und Experten aus Praxis, Wissenschaft und Politik diskutiert. Dabei geht es nicht nur darum, Veränderungen zu beobachten, sondern Orientierung zu geben und konkrete Antworten auf die Herausforderungen der Arbeitswelt von morgen zu entwickeln.

Mein besonderer Dank gilt allen Vorstandsmitgliedern, Repräsentantinnen und Repräsentanten, Referierenden, Partnern und nicht zuletzt dem DGFP-Team, die die Arbeit der DGFP mit ihrem Wissen, ihrer Zeit und ihrem Engagement unterstützen. Sie alle tragen dazu bei, dass die DGFP auch weiterhin das führende Netzwerk für Personalarbeit in Deutschland bleibt.

Denn die Zukunft der Arbeitswelt entsteht nicht im Alleingang. Sie entsteht dort, wo Menschen ihre Erfahrungen teilen, unterschiedliche Perspektiven zusammenbringen und gemeinsam Verantwortung übernehmen.

Ich freue mich darauf, diesen Weg gemeinsam mit Ihnen fortzusetzen.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'C. Lorenz'.

Christian Lorenz, Geschäftsführer

Anm.: Christian Lorenz übernimmt die Geschäftsführung zum 01.05.2026, während des in diesem Tätigkeitsbericht beschriebenen Geschäftsjahres war Ralf Steuer verantwortlicher Geschäftsführer.

2. Rückblick 2025 und strategische Ausrichtung

2025 stand für die DGFP im Zeichen von Transformation und Zukunftsgestaltung. Mit dem Einzug in die neue Geschäftsstelle, Investitionen in digitale Infrastruktur und KI-gestützte Wissenslösungen sowie der Weiterentwicklung zukunftsorientierter HR-Angebote wurden wichtige Grundlagen für die kommenden Jahre geschaffen. Gleichzeitig blieb die DGFP ihrer Kernaufgabe treu: dem Austausch und der Vernetzung der HR-Community in zahlreichen unterschiedlichen Formaten.

Veranstaltungen für die HR-Branche

Über 19.000 Personalerinnen und Personaler aller Branchen, Unternehmensgrößen und Standorte in Deutschland nutzten im Jahr 2025 die Angebote der DGFP. Der anhaltend hohe Zuspruch zu den Veranstaltungen und Netzwerktreffen sowie die wachsende Bedeutung der rund 70 Erfahrungsaustauschgruppen bestätigten die DGFP in ihrem Handeln. Besonders mitgliederexklusive Formate wie ERFA-Treffen und Round Tables waren 2025 noch stärker nachgefragt als im Vorjahr.

Themen unserer Konferenzen 2025

Auch 2025 bildeten unsere etablierten Jahrestagungen einen festen Bestandteil des Konferenzprogramms. Thematische Schwerpunkte waren unter anderem Mitbestimmung, betriebliche Altersversorgung, Berufsausbildung, Leadership, Recruiting, Arbeitsrecht, Global Mobility, Compensation & Benefits, HR Business Partner & Operating Model, HR Digital & AI, Personalentwicklung sowie HR Data.

Ergänzt wurden die Jahrestagungen durch praxisorientierte Kompetenzforen zu aktuellen HR-Themen wie Diversity, Equity & Inclusion (DE&I), Employee Retention, Talent Management, Data Driven Talent Acquisition, Mitarbeitendenbefragungen, hybrides Arbeiten, Skill Management, HR goes ESG, Nachfolgeplanung, AI Literacy sowie On- und Offboarding. Ziel aller Formate war es, HR-Verantwortlichen konkrete Impulse und praxisnahe Lösungsansätze für ihre tägliche Arbeit zu vermitteln.

Im Rahmen der insgesamt 25 Konferenzen und Kompetenzforen gewannen insbesondere die Themen Künstliche Intelligenz und der Einsatz digitaler Technologien zur Optimierung von HR-Prozessen weiter

an Bedeutung. Gleichzeitig wurden auf Basis des Feedbacks unserer Teilnehmenden erste Maßnahmen umgesetzt, um das Präsenzangebot gezielt auszubauen. So wurde die Jahrestagung Berufsausbildung erstmals auf zwei Präsenztage erweitert.

Darüber hinaus fand mit der Skill Management On-Site-Conference erstmals ein Kompetenzforum vollständig in Präsenz statt. Aufgrund der positiven Resonanz werden beide Formate auch 2026 in dieser Form fortgeführt. Eine Ausweitung des Konzepts auf weitere Veranstaltungen ist für die kommenden Jahre geplant.

Mit der HR Digital & AI Conference 2025 sowie dem Data Summit 2025 wurden zudem erfolgreiche hybride Veranstaltungsformate angeboten. Besonders hervorzuheben ist das erstmals durchgeführte Kompetenzforum Strategien bei hohen Krankenständen, das auf großes Interesse stieß und eine besonders hohe Teilnehmendenzahl verzeichnete. Aufgrund der starken Nachfrage wird das Format auch im Jahr 2026 fortgesetzt.

70 Jahre Erfahrungsaustausch

Der Erfahrungsaustausch – das Herzstück der DGFP – feierte 2025 sein 70-jähriges Jubiläum. Gemeinsam mit den Teilnehmenden der ERFA-Gruppen sowie den Repräsentantinnen und Repräsentanten wurde dieses besondere Jubiläum in zahlreichen Präsenz- und Online-Formaten gewürdigt. Zu diesem Anlass entstand eine eigene Jubiläumskampagne.

Neben einer eigens entwickelten Merchandising-Kollektion mit Caps, Taschen, Tassen und Plakaten wurde eine Landingpage veröffentlicht, die die Geschichte des Erfahrungsaustauschs anhand historischer Dokumente, Bilder, Erinnerungsstücke und aktueller Einblicke aus der Community erzählt. Ergänzt wurde die Kampagne durch Interviews mit Persönlichkeiten verschiedener Generationen sowie zahlreiche Beiträge in den sozialen Medien. Auch in den sozialen Medien wurde das Jubiläum mit zahlreichen Beiträgen gebührend gewürdigt.

Ziel der Kampagne war es, die Bedeutung des DGFP-Erfahrungsaustausches für die HR-Community sichtbar zu machen und gleichzeitig die Entwicklung zentraler HR-Themen über sieben Jahrzehnte hinweg zu verdeutlichen. Die Kampagne erzielte eine hohe Reichweite und sorgte für zusätzliche Aufmerksamkeit für das Angebot der DGFP: Auf den digitalen Kanälen wurden rund 350.000 Aufrufe der Kampagneninhalte verzeichnet.

Veröffentlichte Studien und Publikationen

Im Jahr 2025 hat die DGFP erneut mit verschiedenen Kooperationspartnern zahlreiche Studien und Publikationen veröffentlicht. Im Rahmen ihrer Aktivitäten im europäischen Verband EAPM veröffentlichte die DGFP im Future of Jobs Report erstmals als Partner der Studie die deutschlandspezifischen Ergebnisse. Gemeinsam mit Gallup veröffentlichte die DGFP den State of HR Report 2025 zur zentralen Rolle von HR als Bindeglied zwischen Mitarbeitenden und Unternehmensstrategie. Weitere Studien beschäftigten sich mit der Recruiting-Strukturen und aktuellen Gesetzgebungen, wie dem FüPo-Gesetz.

Mitgliederversammlung und Wahl des neuen DGFP-Vorstands

Im Rahmen der alle zwei Jahre stattfindenden ordentlichen Mitgliederversammlung haben die DGFP-Mitglieder vier neue RepräsentantInnen in ihren Vorstand gewählt:

- **Dr. Lea Corzilius**, Personalvorständin und Arbeitsdirektorin, ZF Group AG,
- **Markus Fink**, Executive Vice President & CHRO, Infineon Technologies AG,
- **Sonja Hornberger**, CPO, Vitra International AG, sowie
- **Prof. Dr. Katharina Hölzle**, geschäftsführende Institutsleiterin, Fraunhofer IAO.

Der neue Vorstand vereint unterschiedliche Branchen, Unternehmensgrößen und Perspektiven aus Wirtschaft, Forschung und dem öffentlichen Sektor.

In der anschließenden konstituierenden Vorstandssitzung im Juli bestimmte der neu zusammengesetzte Vorstand seine neue Führungsspitze:

- **Julia Bangerth**, stellv. Vorstandsvorsitzende, COO & CHRO, DATEV eG, als Vorstandsvorsitzende,
- **Carmen-Maja Rex**, CHRO, Airbus SE, als stellv. Vorstandsvorsitzende,
- **Marion Rövekamp**, Aufsichtsrätin, ehemals Mitglied des Vorstands sowie Vorständin Personal & Recht, EWE AG, als stellv. Vorstandsvorsitzende,
- **Dr. Thomas Ogilvie**, Personalvorstand und Arbeitsdirektor, DHL Group, als Schatzmeister.

Gemeinsam verfolgen seine Mitglieder das Ziel, die HR-Arbeit in Deutschland zukunftsorientiert, praxisnah und wirksam weiterzuentwickeln.

Gleichzeitig verabschiedete die DGFP mit Prof. Dr. Wilhelm Bauer, Norbert Janzen, Dr. Ariane Reinhart und Dr. Bettina Volkens vier langjährige Vorstandsmitglieder, die nach zwei Amtsperioden aus dem Gremium ausschieden. Im Rahmen einer feierlichen Veranstaltung in Berlin wurden ihre Verdienste für die DGFP gewürdigt.

DGFP Frühjahrsempfang 2025

Nach dem erfolgreichen Auftakt im Vorjahr lud die DGFP auch 2025 zum Frühjahrsempfang nach Berlin ein. Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung kamen in den Räumlichkeiten der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) zusammen, um aktuelle Entwicklungen rund um Arbeit, Arbeitsmarkt und Personalmanagement zu diskutieren und sich mit der HR-Community auszutauschen. Im Mittelpunkt der Veranstaltung standen die arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Veränderungen, die sich aus der Regierungsbildung des Jahres 2025 ergeben haben und die Personalarbeit in den kommenden Jahren maßgeblich beeinflussen werden.

Herzstück der Veranstaltung war ein Panel, in dem die DGFP-Vorstandsmitglieder Sylvia Borchering (50Hertz Transmission GmbH), Markus Fink (Infineon Technologies AG) und Daniel Terzenbach (Bundesagentur für Arbeit) sowie Prof. Dr. Julia Klier (McKinsey / Universität Regensburg), Anja Piel (DGB) und Frank Specht (Handelsblatt) aktuelle Herausforderungen des Arbeitsmarkts und die daraus resultierenden Handlungsfelder für Unternehmen und HR-Verantwortliche diskutierten. Moderiert wurde die Paneldiskussion von Annika Sasse-Röth (Leitung Marketing & Öffentlichkeitsarbeit der DGFP).

Die Gastgeber der GIZ und DGFP-Geschäftsführer Ralf Steuer begrüßten rund 100 Gäste, darunter einige DGFP-Vorstandsmitglieder. Aufgrund der positiven Resonanz des Abends soll das Format auch 2026 weiter fortgeführt werden.

ERFA-RepräsentantInnen-Treffen in Berlin

Ein besonderes Highlight des Jubiläumsjahres war das Treffen der ERFA-Repräsentantinnen und -Repräsentanten in den neuen Berliner Räumlichkeiten der DGFP. Rund 20 Repräsentantinnen und Repräsentanten folgten der Einladung, viele von ihnen engagieren sich bereits seit Jahren für den Erfahrungsaustausch innerhalb der Community.

Neben einem Rückblick auf die bisherigen Aktivitäten des Jubiläumsjahres standen eine Führung durch die neue Geschäftsstelle, ein gemeinsames Abendessen sowie ein Besuch des Friedrichstadt-Palasts auf dem

Programm. Darüber hinaus erhielten die Teilnehmenden Impulse zur erfolgreichen Nutzung von LinkedIn in ihrer Rolle als Repräsentantin oder Repräsentant.

DGFP-Präsenz auf der Zukunft Personal Europe

Auch 2025 war die DGFP auf der Zukunft Personal Europe, Europas größter Fachmesse für die Arbeitswelt von morgen. Im Rahmen eines Vortrags auf der Community Stage stellte die DGFP ihre Arbeit und ihr Leistungsangebot vor. Darüber hinaus präsentierten Susanne Blüml, Projektleiterin „HRM der Zukunft“ und Annika Sasse-Röth die Aktivitäten und Ziele der Initiative zur Zukunft der Personalarbeit.

Ein weiterer Höhepunkt war die Keynote von DGFP-Vorstandsvorsitzender Julia Bangerth, die sich mit den Chancen und Herausforderungen von Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt beschäftigte und dabei zentrale Zukunftsfragen für HR aufgriff.

Um die Sichtbarkeit der DGFP innerhalb der Branche weiter zu stärken und den direkten Austausch mit Mitgliedern, Interessierten und potenziellen Neumitgliedern auszubauen, ist für 2026 erstmals ein eigener Messestand auf der Zukunft Personal Europe geplant.

Fortsetzung der Befragung zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen mit grundständigen Deutschkenntnissen

Im Jahr 2025 führte die DGFP eine Folgebefragung zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen durch. Während die erste Erhebung im Jahr 2024 vor allem Hürden, Initiativen und Erfahrungen bei der Integration in den Arbeitsmarkt beleuchtete, lag der Fokus der Folgebefragung auf den Fortschritten und Entwicklungen im Vergleich zum Vorjahr. Die Befragung wurde erneut in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt. Die Ergebnisse wurden in einer Publikation veröffentlicht und im Rahmen verschiedener Veranstaltungen vorgestellt.

Eine wichtige Rolle innerhalb der Initiative „Job Turbo“ spielte DGFP-Vorstandsmitglied Daniel Terzenbach, der bis Juli 2024 als Sonderbeauftragter der Bundesregierung für die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter tätig war. In dieser Funktion fungierte er als zentrale Schnittstelle zwischen Politik, Arbeitsverwaltung und Arbeitgebern.

Ende 2025 veröffentlichte er einen Erfahrungsbericht zum Job-Turbo und teilte seine Erkenntnisse sowie konkrete Handlungsempfehlungen in zahlreichen DGFP-Formaten mit der HR-Community. Die DGFP unterstützt die Initiative weiterhin mit ihrem Netzwerk von rund 1.600 Mitgliedsunternehmen unterschiedlicher Größen und Branchen und trägt so dazu bei, den Austausch zwischen Wirtschaft, Politik und Praxis zu fördern.

Initiative „HRM der Zukunft“

Die Initiative „HRM der Zukunft“ wurde 2025 erfolgreich fortgeführt und weiterentwickelt. Die hohe Resonanz innerhalb der HR-Community verdeutlicht den Bedarf an praxisnahen Ansätzen zur Gestaltung der zukünftigen Arbeitswelt.

Unternehmensindividuelle Keynotes & Workshops

Seit 2025 bietet der Bereich unter der Leitung von Susanne Blüml Unternehmen mit individuellen Workshops und Keynotes dabei, aktuelle HR-Trends einzuordnen und konkrete Handlungsansätze für die eigene Organisation abzuleiten. Das Format verbindet wissenschaftliche Erkenntnisse mit erprobten Praxisbeispielen aus der HR-Community. Zukunftstrends, Ergebnisse der HR-Zukunftsstudie sowie anonymisierte Best Practices werden in interaktiven Formaten aufbereitet und auf die spezifischen Herausforderungen der teilnehmenden Unternehmen übertragen.

Im Jahr 2025 wurde das Angebot bereits von folgenden Unternehmen genutzt:

- Keynote bei der Deutschen Bahn unter dem Titel „Leistung trifft Menschlichkeit – Wie wir durch Eigenverantwortung die Zukunft der Arbeit gestalten“
- Workshop mit der Abteilung Businesspartner bei Fraport: „HRBP 2025 – Vom Referenten zum strategischen Gestalter“
- Keynote beim Lufthansa Group Business Services: „HR-Trends 2025/26 – Einblicke, Praxisbeispiele und Austausch“
- Keynote beim Flughafen München: „Deep Dive HR-Trends – Transformative HR, Humanzentrierung und Super-Synergien“
- Keynote bei DB InfraGO: „HR-Strategieklausur: 12 Zukunftstrends im Fokus“

Future Skills Radar

In Kooperation mit der Future Company wurde darüber hinaus der „Future Skills Radar“ eingeführt. Mithilfe eines wissenschaftlich fundierten Fragebogens können Unternehmen ihre Zukunftsfähigkeit analysieren und bewerten. Die erste Befragung wurde 2025 durchgeführt; die Veröffentlichung der Ergebnisse ist für 2026 vorgesehen.

Angebot Weiterbildung HR-Future ManagerIn

Zur weiteren Stärkung zukunftsorientierter HR-Kompetenzen wurde außerdem die Entwicklung der zertifizierten Weiterbildung „Future ManagerIn HR“ gemeinsam mit dem Zukunftsinstitut vorbereitet. In einem dreieinhalbtägigen Training wird gemeinsam

mit den Strategieexpertinnen und -experten des Zukunftsinstituts praxisnah vermittelt, wie sich komplexe Entwicklungen systematisch analysieren und in zukunftsfähige HR-Strategien übersetzen lassen. Die Weiterbildung verbindet Erkenntnisse aus der Trend- und Zukunftsforschung mit konkreten HR-Anwendungsfällen. Bereits 2025 wurde mit den Verhandlungen, den vertraglichen Abstimmungen und den organisatorischen Vorbereitungen begonnen. Der Start des Programms ist für 2026 geplant.

Erster DGFP Think Tank

Im Rahmen der Initiative „HRM der Zukunft“ wurde 2025 erstmals ein interdisziplinärer DGFP Think Tank konzipiert. Er bringt Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Beratung zusammen, um zentrale Zukunftsthemen der Personalarbeit systematisch zu analysieren und weiterzuentwickeln.

Zu den Mitgliedern des Think Tanks zählen:

- Daniel Annen, Head of HR Development, Drägerwerk AG & Co. KGaA
- Dr. Charlotte Beissel, Vorstandsmitglied und Arbeitsdirektorin, Stadtwerke Düsseldorf AG
- Susanne Blüml, Projektleitung "HRM der Zukunft" und Initiatorin DGFP Think Tank, Deutsche Gesellschaft für Personalführung
- Dr. Heike Bruch, Professorin für Leadership und Direktorin, Institut für Personalführung u. - Management
- Karin Glattes, Senior Expert People & Strategy Change
- Nicole Herrfurth, Ex-CHRO; HR Advisory, Strategische HR Beratung
- Josephine Hofmann, Stv. Ltg. Unternehmensentwicklung u. Arbeitsgestaltung, Fraunhofer IAO, Uni Stuttgart
- Prof. Dr. Katharina Hölzle, Geschäftsführende Institutsleiterin, Fraunhofer IAO
- Miriam Masch, Referentin Eignungsdiagnostik,
- Dr. Rahild Neuburger, Akad. Oberrätin, LMU Munich School of Management
- Carsten Pitschke, Hauptabteilungsleiter Personal, Stadtwerke Düsseldorf AG
- Anne Stetter, Abteilungsleitung Cultural Change & People Development, HR, Bayerische Landesbank
- Ralf Stolze, Leiter HR Governance & Services, Flughafen München GmbH

Im Dezember hat der Think Tank zum Thema „positive Leistungskultur“ sein erstes Impulspapier veröffentlicht. Weitere Veröffentlichungen u.a. zur neuen Rolle von HR in einer KI-basierten Arbeitswelt“ sind für 2026 geplant.

DGFP auf den Punkt

Das 2024 eingeführte Format „DGFP auf den Punkt“, in

dem Mitglieder des DGFP-Vorstands zu aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen der Personalarbeit Stellung beziehen, wurde auch 2025 weitergeführt. Im Mittelpunkt standen dabei zentrale Fragen rund um die Zukunft der Arbeitswelt und die Rolle von HR in Zeiten des Wandels.

Martin Seiler, Vorstand Personal und Recht, Deutsche Bahn AG, sprach über aktuelle Herausforderungen und Chancen für Unternehmen sowie die Bedeutung eines strategisch ausgerichteten HR-Managements.

Dr. Ariane Reinhart, Mitglied des Vorstands Group Human Relations und Nachhaltigkeit bei Continental AG, thematisierte die Notwendigkeit pragmatischer und unbürokratischer Lösungen, um Beschäftigung in Zeiten des Strukturwandels zu sichern und neue Perspektiven für betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schaffen.

Erneute Auszeichnung „40 führende HR-Köpfe“

Wie bereits im Vorjahr wurde die DGFP auch 2025 mehrfach mit der renommierten Auszeichnung „40 führende HR-Köpfe“ des Personalmagazins gewürdigt. Die Auszeichnung ehrt Persönlichkeiten aus Management, Wissenschaft und Beratung, die mit ihren Ideen und ihrem Engagement wichtige Impulse für die Weiterentwicklung der Arbeitswelt setzen. Acht der 40 Auszeichnungen gingen im Jahr 2025 an Vertreterinnen und Vertreter der DGFP, darunter fünf aktive und zwei ehemalige Vorstandsmitglieder. Zu den Preisträgerinnen und Preisträgern zählen Markus Fink, Carmen-Maja Rex, Sylvia Borchering, Julia Bangerth, Ralf Steuer, Dr. Thomas Ogilvie, Dr. Ariane Reinhart und Prof. Dr. Katharina Hölzle. Außerdem wurde DGFP-Geschäftsführer Ralf Steuer nach 2023 ebenfalls erneut für seine Arbeit bei der DGFP ausgezeichnet.

Beteiligung an der Initiative „Jedes Talent zählt“

Mit ihrer Beteiligung an der von der Charta der Vielfalt initiierten Kampagne „Jedes Talent zählt. Für eine inklusive Arbeitswelt“ hat sich die DGFP gemeinsam mit weiteren HR-Organisationen, Verbänden und Medienpartnern für Vielfalt und Inklusion in der Arbeitswelt eingesetzt. Die Aufklärungskampagne hatte das Ziel, die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt stärker in den Fokus der öffentlichen Diskussion zu rücken und zu einer inklusiveren Arbeitswelt beizutragen. Neben zahlreichen Beiträgen auf digitalen und sozialen Kanälen gab es verschiedene Kommunikationsmaßnahmen der Kampagne. Dazu gehörte auch ein gemeinsames Video mit Vertreterinnen und Vertretern der beteiligten Organisationen.

Gründung eines DGFP-Pressekreises

Ende 2025 begann die DGFP mit dem Aufbau eines Pressekreises dem Vertreterinnen und Vertreter führender Unternehmen angehören. Ziel ist es, HR-relevante Themen stärker in die öffentliche Diskussion einzubringen und auf Presseanfragen künftig schneller und fundierter reagieren zu können.

Umzug und Einweihung der eigenen Immobilie

Mit dem Erwerb einer eigenen Immobilie hat die DGFP-Geschäftsstelle in Berlin ein neues Zuhause gefunden. Im Quartier „Am Tacheles“ in Berlin-Mitte bezog die DGFP moderne Räumlichkeiten, die optimale Bedingungen für die Verbandsarbeit bieten. Die Büroflächen erstrecken sich über zwei Etagen und umfassen neben einem großen Konferenzraum verschiedene Arbeits- und Begegnungsbereiche – von offenen Kollaborationsflächen bis hin zu Einzel- und Mehrpersonenbüros. Ergänzt wird das Raumkonzept durch ein digitales Studio, das die professionelle Durchführung von Online-Konferenzen ermöglicht und neue Perspektiven für virtuelle Veranstaltungsformate eröffnet.

Digitalisierung und IT-Infrastrukturprojekt

Neben dem Umzug stand das Jahr 2025 im Zeichen der digitalen Weiterentwicklung der DGFP. Um dem fortschreitenden digitalen Fortschritt und der Vision einer modern und digital aufgestellten Organisation voranzutreiben, wurde begonnen, interne Prozesse und Schnittstellen zu digitalisieren sowie den Aufbau einer neuen IT-Infrastruktur zu starten. Zu den zahlreichen Maßnahmen gehörte die Einführung einer Integrationslösung, über die Schnittstellen der eingesetzten IT-Tools gebündelt werden. Im Zuge des Projekts wurde zudem deutlich, dass die Einführung eines neuen CRM-Systems notwendig geworden ist, sodass noch im selben Jahr die Suche nach einem geeigneten Anbieter begann. Gleichzeitig wurde die Schaffung einer eigenen IT-Position beschlossen, um den steigenden technologischen Anforderungen langfristig gerecht zu werden.

Im Rahmen des Infrastrukturprojekts wurde zudem die KI-Lösung „Alan“ testweise integriert. Sie ermöglicht den Mitarbeitenden der DGFP eine datenschutzkonforme und geschützte Nutzung von KI. Über intelligente Agenten greift diese Anwendung auf Dokumente aus der DGFP-Arbeit zu und macht relevante Wissensinhalte für die tägliche Arbeit schneller und einfacher verfügbar.

Entwicklung einer KI-gestützten Wissensplattform

Um das in der DGFP gebündelte Wissen künftig für Mitglieder und weitere Interessierte besser zugänglich zu machen, wurden in 2025 die ersten Grundlagen für eine KI-

gestützte Wissensplattform geschaffen. Gemeinsam mit einer spezialisierten Rechtsanwaltskanzlei wurden zunächst die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Bereitstellung einer solchen Plattform geprüft und erste Maßnahmen umgesetzt, um bestehende Inhalte strukturiert aufzubereiten und für die spätere Nutzung innerhalb einer Wissensplattform verfügbar zu machen. Zur Bewertung der technischen Machbarkeit und wirtschaftlichen Tragfähigkeit einer Wissensplattform als Produkt der DGFP im Vorfeld wurde das Fraunhofer-Institut mit der Durchführung eines Proof of Concept beauftragt.

Mit dem Projekts „Wissenshub“ verfolgt die DGFP das Ziel, ihre Wissensangebote konsequent weiterzuentwickeln und an die Anforderungen des digitalen Zeitalters anzupassen. Die Arbeiten werden 2026 fortgeführt. Bei einem positiven Ergebnis soll die Plattform anschließend entwickelt und eingeführt werden.

DGFP mit neuem Wiedererkennungswert

Auch der Außenauftritt der DGFP wurde 2025 grundlegend weiterentwickelt. Gemeinsam mit einer Branding-Agentur wurde ein neues Corporate Design erarbeitet und in diesem Zuge ein Corporate-Design-Manual verabschiedet. Das neue Erscheinungsbild der DGFP sorgt für einen modernen und einheitlichen Auftritt über alle Kommunikationskanäle hinweg und stärkt die Wiedererkennbarkeit der DGFP. Im Laufe des Jahres wurde das Design schrittweise auf verschiedene Kommunikationsmittel ausgerollt, darunter Newsletter, Flyer, Werbemittel und weitere Publikationen.

Erweiterung der Online-Community

Neben dem öffentlichen Auftritt der DGFP gewinnt auch die Vernetzung der DGFP-Mitglieder in der Online-Community wie schon im Vorjahr weiter an Bedeutung. In der mitgliederexklusiven Plattform haben Mitglieder die Möglichkeit, sich untereinander zu verschiedenen HR-Themen auszutauschen und ihre Erfahrungen und Herausforderungen mit anderen Mitgliedern in einem geschlossenen digitalen Raum zu teilen. Mit mittlerweile etwa 4.000 aktiven Teilnehmern wird die Bedeutung des gegenseitigen Austauschs von Erfahrungen über die Chancen und Herausforderungen in der Personalarbeit deutlich. Für 2026 ist eine Online-App geplant.

3. Mitglieder

Bei der DGFP stehen die Mitglieder im Mittelpunkt der Aktivitäten. Als einziger Verband bzw. einziges Netzwerk für die HR-Branche bietet die DGFP eine Firmenmitgliedschaft an, von der nicht nur Mitarbeitende des Personalwesens, sondern alle Mitarbeitenden eines Unternehmens profitieren. Jede und jeder Beschäftigte unserer Mitgliedsunternehmen hat Zugang zu allen Services und Leistungen der DGFP. Diese Besonderheit macht die Mitgliedschaft einzigartig.

Ob kleine Betriebe, Mittelstand, große Konzerne der privaten Wirtschaft, öffentlich-rechtliche Organisationen, Non-Profit-Organisationen oder Start-ups – wir sind stolz auf die Diversität unserer Mitgliedsunternehmen. Durch diese Vielfalt wird ein bereichernder und lehrreicher Austausch gefördert. Zu den DGFP-Mitgliedern zählen zahlreiche namhafte Unternehmen aus der Privatwirtschaft sowie Mitglieder aus Wissenschaft und Beratung. Gemeinsam bilden sie ein starkes branchenübergreifendes Netzwerk.

Neben der Mitgliedschaft für Unternehmen bzw. Organisationen bietet die DGFP auch eine außerordentliche Mitgliedschaft für Einzelpersonen an, die allerdings kein Stimmrecht in der Mitgliederversammlung beinhaltet. Damit kann die DGFP auch viele Interessierte an sich binden, die nicht in einem Unternehmen tätig sind, beispielsweise WissenschaftlerInnen oder BeraterInnen.

Besonders hervorheben ist außerdem die Förderung des HR-Nachwuchses. Mit dem Young Professional Network (YPN) für Studierende und Berufseinsteiger im Personalmanagement fördert die DGFP im Rahmen einer beitragspflichtigen, aber kostengünstigen Einzelmitgliedschaft die Karrieren des HR-Nachwuchses und steigert damit gleichzeitig die Attraktivität dieses vielseitigen Berufsfeldes. Darüber hinaus können junge Talente aus den DGFP-Mitgliedsunternehmen seit 2017 vom Angebot des kostenfreien YPN profitieren. Wir freuen uns, dass dieses Angebot von unseren Mitgliedsunternehmen gut angenommen wird.

Die DGFP bietet folgende Arten der Mitgliedschaft an:

- **Außerordentliche Firmenmitglieder** (ohne Stimmrecht in der Mitgliederversammlung) sind Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie Personaldienstleister und Beratungsgesellschaften mit dem Schwerpunkt Personalmanagement.
- **Korrespondierende Mitglieder** (ohne Stimmrecht in der Mitgliederversammlung) sind Unternehmen mit Sitz außerhalb der Bundesrepublik Deutschland.
- **Außerordentliche Personenmitglieder** (ohne Stimmrecht in der Mitgliederversammlung) sind insbesondere Personen, die als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Hochschulbereich oder als Beratende auf dem Gebiet des Personalmanagements tätig sind.
- Im **Young Professional Network YPN** (ohne Stimmrecht in der Mitgliederversammlung) können Studierende, Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit HR-Begeisterung sowie Nachwuchskräfte bis 35 Jahre außerordentliche Einzelmitglieder der DGFP werden.

Mitgliederbetreuung

Das DGFP-Mitgliedermanagement steht den Mitgliedern mit kompetenten AnsprechpartnerInnen zur Verfügung. Diese beraten bei Fragen rund um die Mitgliedschaft und vernetzen die Mitglieder untereinander. Dieser persönliche Kontakt zu den Mitgliedsunternehmen ist für die DGFP von besonderer Bedeutung, da das Team so Informationen über die Bedürfnisse der Mitglieder sowie über aktuelle Trends aus erster Hand erhält und diese aktiv in die Weiterentwicklung des DGFP-Portfolios einfließen lassen kann.

Um die Mitgliederbetreuung zu optimieren, wurde 2021 eine virtuelle DGFP-Tour eingeführt. Zweimal im Monat findet in einem einstündigen Webinar wird den Teilnehmenden seitdem das Portfolio des Verbandes regelmäßig nähergebracht. Interessierte oder Neumitglieder aber auch bereits bestehende Mitglieder können sich hier digital über die Angebote der DGFP informieren.

Mitgliederentwicklung

Die Leistungen der DGFP wurden auch im Jahr 2025 stark nachgefragt, was sich positiv für die Mitgliedergewinnung auswirkt. So konnten im Jahr 2025 ordentliche Firmenmitglieder und außerordentliche Firmenmitglieder öffentlichen Rechts dazu gewonnen werden. In den Mitgliedsarten der außerordentlichen Firmen- und Personenmitgliedern ist die Mitgliederzahl leicht gestiegen. Auch die Zahl der Start-up-Mitglieder ist etwas gestiegen.

In der Mitgliedergewinnung ist die stagnierende Wirtschaft spürbar. Dies führt dazu, dass der Mehrwert des Leistungsangebots der DGFP immer stärker herausgearbeitet werden muss.

Mitgliederzahlen zum 31. Dezember 2025:

| | |
|--------------------------------------|-------|
| Ordentliche Mitglieder | 1.109 |
| Außerordentliche Firmenmitglieder* | 166 |
| Korrespondierende Mitglieder | 12 |
| Start-up-Mitglieder | 60 |
| Außerordentliche Personenmitglieder: | 181 |
| Young Professional Network** | 712 |

* davon 2 Hochschulmitgliedschaften

** davon 59 beitragspflichtige Personenmitgliedschaften und 653 Firmenmitgliedschaften

Digitalisierung & neue Serviceangebote

Seit dem pandemiebedingten Lockdown 2020 hat die DGFP ihre Angebote kontinuierlich weiter digitalisiert. Auch im Jahr 2025 ist das Angebot weitgehend digital geblieben, aber auch Präsenzveranstaltungen werden wieder gefragt, beide Formate haben ihre Berechtigung. Die Anzahl der Teilnehmenden konnte in unseren verschiedenen Veranstaltungsformaten deutlich gesteigert werden. Daneben wurde auch die Anzahl der Veranstaltungen – sowohl im Bereich der ERFA-Treffen, vor allem anlässlich des ERFA-Jubiläums – als auch bei den Netzwerkveranstaltungen – gesteigert.

Thematisch war das Jahr 2025 kaum noch von den Auswirkungen der Pandemie als im Vorjahr geprägt, sondern vielmehr von den längerfristigen Auswirkungen der Veränderungen in der Arbeitswelt, wie z.B. mobiles Arbeiten oder damit

Fünf starke Gründe für die DGFP // Mitgliedschaft:

- 1. Eine Mitgliedschaft für alle:** Ihr Unternehmen, Ihre Führungskräfte und Ihre HR-Mitarbeitenden profitieren von der Firmenmitgliedschaft.
- 2. Zukunft von HR gestalten:** Sie sind Teil des stärksten HR-Netzwerks in Deutschland, das seit 1952 das Personalmanagement und die Personalführung in Praxis, Forschung und Lehre stärkt und erfolgreich weiterentwickelt.
- 3. Das Know-how des Netzwerks nutzen:** Sie und Ihr Unternehmen profitieren von dem professionellen Erfahrungsaustausch und der Vernetzung auf Augenhöhe – über die eigenen Organisationsgrenzen hinweg.
- 4. Persönlicher Service:** Ihr Unternehmen und Sie selbst profitieren vom einzigartigen Mitgliederservice durch unsere Mitgliederbetreuung in allen HR-Fragen.
- 5. Preisvorteile sichern:** Ihr Unternehmen und Sie selbst genießen die Preisvorteile für Mitglieder bei allen DGFP-Angeboten.

verbunden Führungsfragen und auch den Auswirkungen der stagnierenden Wirtschaft, die in Teilen zu Restrukturierungen führt. Aber auch alle weiteren wichtigen HR-Themen, wie beispielsweise Recruiting, Leadership, Berufsausbildung, Gesundheit, Compensation & Benefits, New Work und viele mehr wurden im Laufe des Jahres in unseren Veranstaltungen behandelt. Mehr nachgefragt sind die Themen zu Sanierung und Restrukturierung.

Die 2020 eingeführte DGFP // Online-Community erfreut sich weiterhin bei allen ERFA-Teilnehmenden und Mitarbeitenden von ordentlichen Mitgliedschaften großer Beliebtheit. Der Erfahrungsaustausch wurde damit über die Treffen der ERFA-Gruppen hinaus orts- und zeitunabhängiger. Mittlerweile tauschen sich über 4.000 ERFA- und YPN-Teilnehmende und seit 2024 auch alle Mitarbeitende aus dem HR-Bereich der Mitgliedsunternehmen digital zu unterschiedlichen HR-Themen aus. Seit Ende 2025 ist die Online-Community auch als App verfügbar. Sie steigt in der Nutzung und Wahrnehmung kontinuierlich und ergänzt den Erfahrungsaustausch.

4. Schwerpunkte der Vereinstätigkeit

4.1. Erfahrungsaustausch-Gruppen

DGFP // Erfahrungsaustausch (ERFA)

DGFP // ERFA ist der organisierte Erfahrungsaustausch zwischen den DGFP-Mitgliedern in definierten Gruppen. In den ERFA-Gruppen vernetzen sich entscheidungstragende Spezialistinnen und Spezialisten des Personalwesens auf Augenhöhe für den professionellen Austausch über Themen aus der Unternehmenspraxis. Im Fokus stehen dabei neue Trends sowie Entwicklungen und Standards im Personalmanagement.

Jede ERFA-Gruppe hat sich im Jahr 2025 dreimal getroffen, davon nach Möglichkeit einmal in Präsenz. Darüber hinaus ist durch die aktive Nutzung der Online-Community jederzeit ein orts- und zeitunabhängiger Austausch auch innerhalb der geschlossenen ERFA-Gruppen möglich. Dadurch profitieren die ERFA-Teilnehmenden konstant vom starken Netzwerk der DGFP.

In exklusiven Formaten (Round Tables) für alle Teilnehmenden des Erfahrungsaustausches und des Young Professional Networks werden sowohl ausgewählte HR-Themen vorgestellt als auch Studienergebnisse präsentiert. Im Jahr 2025 fanden 9 Round Tables mit insgesamt 1.016 Teilnehmenden statt.

Um mehr Mitglieder zur Teilnahme am Erfahrungsaustausch zu mobilisieren, wurde 2024 eine virtuelle Erfa-Tour eingeführt, die sich reger Beteiligung erfreut. In einem halbstündigen Webinar wird den Teilnehmenden der Erfahrungsaustausch sowie Teilnahmebedingungen vorgestellt. Die virtuelle DGFP-Tour findet zweimal im Monat statt.

Gruppenstruktur ERFA

Das Portfolio umfasst 70 Erfahrungsaustauschgruppen. Diese sind in ihrer Ausrichtung nach unterschiedlichen Kriterien definiert und jeweils so zusammengesetzt, dass ein fachlicher Austausch, in Bezug auf Position und Themen, bestmöglich gewährleistet ist.

ERFA gliedert sich in die folgenden Cluster auf: **General HR-Management** („Top HR-Management“ und „HR Regional“) **HR-Funktionen, Branchen, HR-International, Thematische ERFA & Young Professional** Network-Gruppen.

Fünf Gründe für den DGFP // Erfahrungsaustausch:

1. **Aufbau persönlicher Netzwerke**
2. **Reflektieren von Erfahrungen**
3. **Fachlich intensiver Austausch zu aktuellen Themen**
4. **Gewinn von Impulsen für die Praxisarbeit**
5. **Blick über den Tellerrand des eigenen Unternehmens und der eigenen Branche**

Das Cluster General HR-Management umfasst eine umfangreiche Auswahl an ERFA-Gruppen für HR-Gesamtverantwortliche mit einem breit angelegten Themenspektrum, wobei die einzelnen Gruppen unter anderem nach Unternehmensformen und -größen gegliedert sind. ERFA-Gruppen für Personalverantwortliche und Expertinnen und Experten in den einzelnen HR-Funktionsbereichen sind thematisch fokussiert auf die jeweilige Spezialisierung ausgerichtet, wie z. B. Personalentwicklung, Personalcontrolling oder Arbeitsrecht. Ein weiteres Cluster bilden die Branchen, beispielsweise Personalverantwortliche aus Banken und Sparkassen, der Energiewirtschaft oder der Pharmabranche. Der Austausch zu Themen mit internationalem Schwerpunkt findet ebenfalls in entsprechend spezialisierten Gruppen statt, die nach verschiedenen Kriterien weiter untergliedert sind.

Übersicht der ERFA-Gruppen

HR-Experten*Innen

- Arbeitsrecht
- Berufsausbildung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Business Partner
- Compensation & Benefits
- Führungskräfteentwicklung
- Global HR Strategy
- Global Mobility / Expats
- Global Mobility / Impats
- Grundsatzfragen Personalpolitik / HR Policies
- HR IT Manager
- International Compensation & Benefits
- International HR
- International People Development
- Learning & Change und Entwicklung
- Lohn- und Gehaltsabrechnung
- Personalcontrolling
- Personalentwicklung
- Personalmarketing & Recruiting
- Talentmanagement
- Vergütungsbeauftragte (Banken)

HR-Executives

- HR-Gesamtverantwortliche Großkonzernen
- HR-Gesamtverantwortliche
- klein- und mittelständischen Unternehmen HR-Gesamtverantwortliche in öffentlich-rechtlichen Unternehmen
- Personalleiter*Innen aus der Energiewirtschaft Banken & Sparkassen
- Pharmaunternehmen
- Regionale Personalleiter*Innen
- Aachen
- Berlin
- Bielefeld
- Bodensee
- Dresden
- Düsseldorf
- Hannover
- Hamburg
- Köln
- Karlsruhe
- Leipzig/Magdeburg
- Mannheim
- München
- Münster/Emsland/Osnabrück
- Ruhrgebiet
- Rhein-Main
- Stuttgart
- Saar-Pfalz
- Würzburg/Nürnberg

DGFP // Young Professional Network (YPN)

- YPN Nord
- YPN Süd
- YPN Ost
- YPN West

DGFP // Round Tables (Nachfolgeformat von Thematische ERFAs)

- DGFP Round Table // Arbeitsrecht für Nicht-Juristen: Was bringt das neue Bürokratieentlastungsgesetz?
- DGFP Round Table // Wie gleichberechtigte Teilhabe in Führungspositionen gelingen kann.
- DGFP & Gallup // Round Table Studienvorstellung State of HR
- DGFP // Round Table: HR ESG bei Audi - Von People Sustainability bis Reporting-Anforderungen - Praxisbericht und Q&A
- DGFP // Round Table: HR ESG - Erfahrungsaustausch & Netzwerken
- DGFP // Round Table: Die Psychologie der Veränderung - Was wir von der Neurowissenschaft und alten Mythen über den Umgang mit Ungewissheit in Change-Prozessen lernen können.
- DGFP // Round Table: Einführung von Gehaltsbändern unter Berücksichtigung von Equal Pay
- DGFP // Round Table: HR ESG - Erfahrungsaustausch & Netzwerken Folgetermin vom 01.07.2025
- DGFP Round Table // Systemic Team Coaching - Vorstellung und Austausch mit dem Begründer Peter Hawkis

ERFA-Betreuung

Die ERFA-Gruppen werden sowohl von DGFP- Mitarbeitenden als auch von DGFP-Repräsentantinnen und Repräsentanten betreut. Dies sind HR-Expertinnen und Experten, die einerseits eng mit der DGFP verbunden und andererseits in ihrer Region und in der HR-Branche gut vernetzt sind. Zwischen den DGFP-Repräsentantinnen und Repräsentanten besteht ein ständiger enger Austausch, der sicherstellt, dass die Bedürfnisse, Themen und Ideen der Teilnehmenden der jeweiligen ERFA-Gruppen als Anregungen zur Weiterentwicklung in das DGFP-Portfolio einfließen.

Die DGFP dankt an dieser Stelle allen Repräsentantinnen und Repräsentanten für die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

DGFP-ERFA-RepräsentantInnen im Jahr 2025

| Name | Vorname | Erfa-Gruppe(n) |
|-------------------|------------------|--|
| Bauer | Andreas | Karlsruhe, Mannheim |
| Baumann | Simone Christine | Führungskräfteentwicklung |
| Bugge | Michael | Düsseldorf |
| Cochran- Hildmann | Carrie | Auslandsentsendungen 3 |
| Cooper | Bettina | Personalentwicklung Süd 2 |
| Demirer | Güldem | International Comp & Ben International Global HR Strategy Auslandsentsendungen 1/2 |
| Ditzler | Barbara | Saar/Pfalz Personalentwicklung West 2 |
| Ehmann | Hans-Martin | Stuttgart/a Stuttgart/b Stuttgart/c Arbeitsrecht Karlsruhe/Mannheim HR IT Manager |
| Frett | Barbara | Aachen |
| Geilsdorf | Birgit | Köln Personalentwicklung 3 |
| Gollan | Andreas | I I Energiewirtschaft Pharma Leiter Learning, Change & Entwicklung Personalentwicklung West 1 |
| Gross-Heitfeld | Ralf | Banken + Sparkassen 2 |
| Herold-Hübner | Ines | Leipzig, Dresden, Magdeburg |
| Hollender | Hanspeter | IIIa Personalentwicklung Mitte/Ost Personalentwicklung 1/2 Leiter betriebl. Bildungswesen/Personalentwicklung 5 |
| Jehna | Sylke | Hamburg/a Personalentwicklung Nord Personalmarketing & Recruiting 2 HR Business Partner 1 |
| Kuck | Katharina | Bielefeld Hamburg a |
| Lippert | Verena | Bodensee |
| Maiß | Sebastian | Münster/Osnabrück/Emsland |
| Mennen | Heidi | Auslandsentsendungen 5 |
| Merbach | Gunnar | Personalmarketing & Recruiting 1 |
| Müller | Angela | Personalentwicklung Süd 1 |
| Müller | Katja | HR Business Partner 2 Würzburg/Nürnberg |
| Neumann | Hans-Joachim | Vergütungsbeauftragter |
| Nürnberg | Volker | Hamburg b Personalcontrolling 1 Personalcontrolling 2 Berlin |
| Pelzer-Gabriel | Ute | Betriebliches Gesundheitsmanagement |
| Rampf | Anja | Talentmanagement HR Transformation |
| Schiller | Jan | Hannover |
| Schmitz | Claudia | Berufsausbildung |

| | | |
|---------------|----------|---|
| Unkrig | Erich R. | Ruhrgebiet Leiter betriebl. Bildungswesen 3/6 Vergütung HR Policies 1/2 II Lohn & Gehalt |
| von Hohenthal | Moritz | International People Development |
| Weissbrodt | Siegbert | Banken + Sparkassen 1 |
| Wenzler | Gabriele | München |
| Zinner | Daniel | Impats Auslandsentsendungen 4 Auslandsentsendungen 6 International |

Online-Community

Die DGFP // Online-Community bietet HR-lerinnen und HR-lern unserer Mitgliedsunternehmen und Personenmitgliedern die Möglichkeit, sich exklusiv in einem geschützten digitalen Raum orts- und zeitunabhängig auszutauschen. Im Live-Feed werden Fragen diskutiert und Dokumente sowie Protokolle zu Veranstaltungen hochgeladen. Die DGFP Online-Community ist datenschutzkonform.

Zu Ende 2025 waren über 4.000 Personen in der DGFP Online-Community registriert.

Neben dem Austausch im Live-Feed besteht auch die Möglichkeit, sich innerhalb der eigenen ERFA-Gruppen auszutauschen, Bilder und/oder Protokolle zu hinterlegen.

Für 2026 ist die Einführung einer Online-Community App geplant, für die im Jahr 2025 alle Vorkehrungen bzgl. Programmierung und Vorbereitung der App-Stores getroffen wurden.

DGFP // Young Professional Network (YPN)

DGFP // YPN ist das Netzwerk für den HR-Nachwuchs. HR-Studierende, Berufseinsteiger, Nachwuchs- oder junge Führungskräfte treffen sich viermal im Jahr in 4 Gruppen, um sich auszutauschen, vom Wissen und den Erfahrungen anderer zu profitieren und sich ihr ein professionelles Netzwerk für ihre HR- Karriere aufzubauen.

YPN-Repräsentanten 2025

| Name | Vorname | YPN-Gruppe |
|------------|---------|------------|
| Masch | Miriam | YPN West |
| Winter | Melina | YPN Süd |
| Kretschmer | Gesa | YPN Nord |
| Rose | Maya | YPN Ost |

Darüber hinaus ist durch die aktive Nutzung der Online-Community auch innerhalb der geschlossenen YPN-Gruppen jederzeit ein orts- und zeitunabhängiger Austausch möglich. So profitieren die YPN-Teilnehmenden permanent vom starken Netzwerk der DGFP.

YPN-Betreuung

Die YPN-Gruppen werden von Vertreterinnen der DGFP betreut. Bei diesen handelt es sich um junge HR-lerinnen und HR-ler, vorwiegend aus den Mitgliedsunternehmen, die der DGFP eng verbunden sind. Die DGFP bedankt sich an dieser Stelle bei allen Repräsentantinnen und Repräsentanten für die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

4.2. Veranstaltungen

DGFP // Jahrestagungen

Die DGFP // Jahrestagungen sind etablierte Fach- und Netzwerk-Veranstaltungen für HR-Führungskräfte, HR-Expertinnen und -Experten. Mit ihren Jahrestagungen ist die DGFP in der Regel bei einem Mitgliedsunternehmen zu Gast. Sie bieten einen wichtigen Treffpunkt für die jeweilige HR-Fach-Community, um sich interaktiv und auf Augenhöhe über aktuelle Trends und -Entwicklungen auszutauschen.

Im Berichtszeitraum 2025 fanden folgende DGFP // Jahrestagungen statt:

- DGFP // Jahrestagung Mitbestimmung 2025
11. - 18.2.2025 Präsenztage + Online-Module

- DGFP // Jahrestagung Betriebliche Altersversorgung 2025
11.3.2025 Präsenztage

- DGFP // Jahrestagung Berufsausbildung 2025
19. - 27.3.2025 Präsenztage + Online-Module

- DGFP // Leadership Summit 2025
6. - 16.5.2024 Präsenztage + Online-Module

- DGFP // Recruiting Summit 2025
13. - 22.5.2025 Präsenztage + Online-Module

- DGFP // Jahrestagung Arbeitsrecht 2025
21. - 27.5.2025 Präsenztage + Online-Module

- DGFP // Global Mobility Conference 2025
26.06. - 03.7.2025 Präsenztage + Online-Module

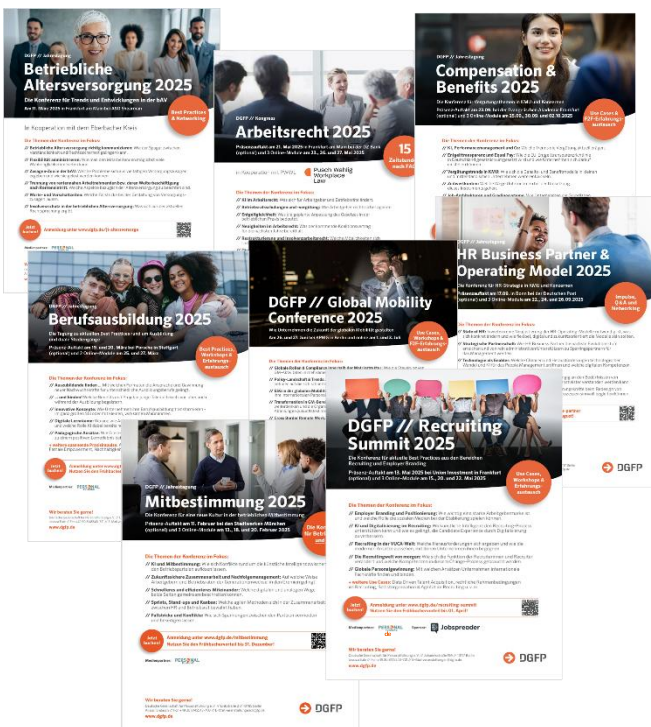
- DGFP // Jahrestagung HR Business Partner & Operating Model 2025
17. - 26.9.2025 Präsenztage + Online-Module

- DGFP // Jahrestagung Compensation & Benefits 2025
23.09. - 2.10.2025 Präsenztage + Online-Module

- DGFP // Jahrestagung HR Digital & AI Conference 2025
11. - 20.11.2025 . Präsenztage (zusätzlich live übertragen) + Online-Module

- DGFP // Jahrestagung Personalentwicklung 2025
18. - 27.11.2024 Präsenztage + Online-Module

- DGFP // HR Data Summit 2025
26.11. - 4.12.2025 Präsenztage (zusätzlich live übertragen) + Online-Module



DGFP // Kompetenzforen

Die DGFP // Kompetenzforen sind Veranstaltungen für HR- Führungskräfte und HR-Expertinnen und -Experten. Das Veranstaltungsformat bietet die Möglichkeit, sich kompakt und fokussiert über strategische und operative Lösungsansätze zu aktuellen HR-Fragestellungen zu informieren und auszutauschen.

Im Berichtszeitraum 2025 fanden folgende DGFP // Kompetenzforen statt:

- DGFP // DE&I Conference 14. - 16.1.2025
online

- DGFP // Employee Retention Conference 21. - 23.1.2025 online

- DGFP // Kompetenzforum Talentmanagement 17. - 19.2.2025 online

- DGFP// Kompetenzforum Data Driven Talent Acquisition 25.2.2025 online

- DGFP // Kompetenzforum Mitarbeitendenbefragung & Pulse Check 27. - 28.2.2025 online

- DGFP // Kompetenzforum Hybrides Arbeiten im In- und Ausland 4. - 6.3.2025 online

- DGFP // Kompetenzforum Strategien bei hohen Krankenständen 3.6.2025 online

- DGFP // Skill Management On-Site-Conference 5.6.2025 Präsenztage

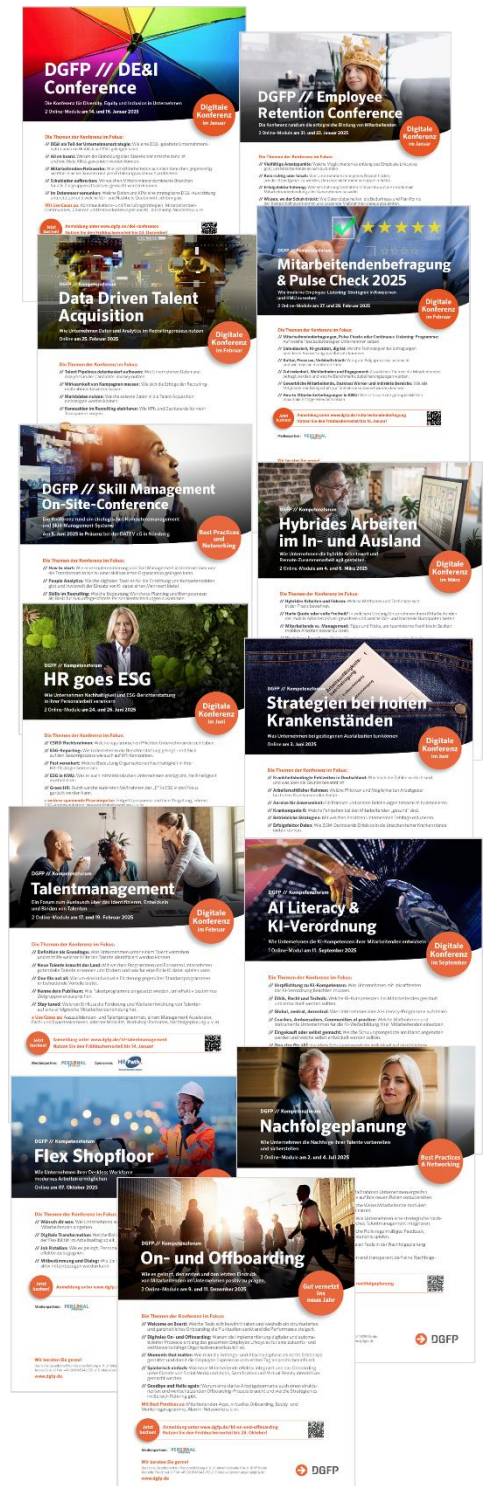
- DGFP // Kompetenzforum HR goes ESG 24. - 26.6.2025 online

- DGFP // Kompetenzforum Nachfolgeplanung 2. - 4.7.2025 online

- DGFP // Kompetenzforum AI Literacy 11.9.2025 online

- DGFP // Kompetenzforum Flex Shopfloor 7.10.2025 online

- DGFP // Kompetenzforum On- und Offboarding 9.-11.12.2025 online



4.3. Netzwerktreffen

DGFP // Netzwerktreffen, die meistens als Onlineveranstaltung durchgeführt werden, bestehen in der Regel aus einem Impulsreferat eines oder einer Referierenden mit anschließender Fragerunde zum Vortrag. Diese Treffen ergänzen neben den ERFA-Gruppen die Möglichkeiten zum Austausch und zur Vernetzung der HR-Verantwortlichen. Auch Nichtmitglieder haben Zugang zu diesen kostenfreien Veranstaltungen und damit die Möglichkeit, die DGFP kennenzulernen. Gleichzeitig kann die DGFP auf diesem Weg potenzielle Mitglieder identifizieren. Das Format erlaubt uns, schnell und ohne viel Aufwand, aktuelle Themen in Veranstaltungen mit hoher Reichweite anzubieten.

2025 organisierte die DGFP zahlreiche digitale Netzwerktreffen zu unterschiedlichen Themen und für verschiedene Zielgruppen:

DGFP // Abendforum Arbeitsrecht

Das Format Abendforum Arbeitsrecht in Kooperation mit Pusch Wahlig Workspace Law (PWVL) fand online und kostenfrei statt. In dieser Veranstaltungsreihe werden arbeitsrechtliche Themen aus zwei Blickwinkeln betrachtet: von einem Richter oder einer Richterin und einem PWVL-Anwalt/Anwältin. Mit 1.215 Teilnehmenden an sechs Terminen stießen die Veranstaltungen auf gute Resonanz.



DGFP // HR Innovation Roadshow

Das in Kooperation mit dem Bundesverband Deutsche Startups e. V. eingeführte Format HR Innovation Roadshow fand im Jahr 2025 an zwei digitalen Terminen statt und erreichte über 245 Teilnehmende.

Überdiese Veranstaltungsreihen hinaus fanden weitere Veranstaltungen zu folgenden Themen statt:

DGFP // Netzwerktreffen.digital Stellenabbau ohne Schaden für Unternehmenskultur & Arbeitgebermarke: 5 Erfolgsfaktoren für Planung & Umsetzung

DGFP // Netzwerktreffen.digital Wie Unternehmen ihre Top- Talents mit rollenbasierter KI-Potentialanalyse einfach klonen können

DGFP /// Netzwerktreffen.digital Azubis aus dem Ausland finden und binden

DGFP // Netzwerktreffen.digital HR-Strategien für mentale Gesundheit am Arbeitsplatz: Do's and Don'ts

DGFP // Netzwerktreffen.digital Studie Green HRM: Die Rolle der Personalabteilung zur Förderung der Nachhaltigkeit im Unternehmen

DGFP // Netzwerktreffen.digital Integration in Aktion

DGFP // Netzwerktreffen.digital Studie Benefits-Survey 2025

DGFP // Netzwerktreffen.digital PE und OE in der Rezession

DGFP // Netzwerktreffen.digital Personalabbau - Von der Planung bis zur Umsetzung notwendiger Entlassungen: Was sind sinnvolle Vorbereitungsmaßnahmen und wie erfolgt die Beteiligung des Betriebsrats?

DGFP // Netzwerktreffen.digital USA: Einstellungen, Entsendungen und Dienstreisen - was ändert sich unter der neuen US-Administration?

DGFP // Netzwerktreffen.digital zum Engagement Index 2025 mit GALLUP

DGFP // Netzwerktreffen.digital HR-Strategien für mentale Gesundheit am Arbeitsplatz: Do's and Don'ts

DGFP // Netzwerktreffen.digital Personalabbau - Von der Planung bis zur Umsetzung notwendiger Entlassungen: Wie werden Arbeitsverhältnisse rechtssicher beendet?

DGFP // Netzwerktreffen.digital KI-Kompetenz & Co. - was ist jetzt zu tun?

DGFP // Netzwerktreffen.digital KI-Agenten - Ihre digitale Belegschaft der Zukunft

DGFP // Netzwerktreffen.digital Mit Freiwilligenprogramm zum Erfolg: Wie ein Stellenabbau effektiv und verantwortungsvoll gestaltet werden kann

DGFP // Netzwerktreffen.digital Jede_r ist Führungskraft?

DGFP // Netzwerktreffen.digital Downsizing: Erfahren Sie, wie Sie durch Restrukturierung von Unternehmensbereichen das Unternehmen krisenfest machen können

DGFP // Netzwerktreffen.digital Psychische Gefährdungsbeurteilung - Rechtliche Anforderungen & praxisnahe Umsetzung

DGFP // Netzwerktreffen.digital Geflüchtete im Arbeitsmarkt - Einblick in die Befragungsergebnisse

DGFP // Netzwerktreffen.digital: Personal - Der Erfolgsfaktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg in den USA - Erfahren Sie, welche Kompetenzen, Strategien und Strukturen entscheidend sind, um Ihre Niederlassung in den USA erfolgreich zu führen.

DGFP// Netzwerktreffen.digital Personalplanung neu gedacht: Operative Kosten und strategische Ziele erfolgreich verbinden

DGFP // Netzwerktreffen in Düsseldorf zum Koalitionsvertrag - was kommt auf das HR-Management zu

DGFP // Netzwerktreffen .digital Connect - APAC Summit - Managing a workforce in the Asia-Pacific (APAC) region

DGFP// Netzwerktreffen.digital: Personalentwicklung gelingt besser, wenn das Potential der Person zur Stelle passt!

DGFP // Netzwerktreffen.digital Podiumsdiskussion: HR als strategischer Partner - Anspruch und Realität

DGFP // Netzwerktreffen in Frankfurt am Main zum Koalitionsvertrag - was kommt auf das HR-Management zu

DGFP // Netzwerktreffen.digital Cross-Boundary Leadership: Transformation aktive gestalten und Zusammenarbeit über (kulturelle) Schnittstellen hinweg fördern

DGFP // Netzwerktreffen.digita Der Mensch im Mittelpunkt - Persönlichkeitszentrierte Personalentwicklung am Beispiel des Zukunftspools der Sparkasse Hannover

DGFP // Netzwerktreffen.digital HR-Strategien für mentale Gesundheit am Arbeitsplatz - Vom Feuerlöscher zum Kulturarchitekten

DGFP// Netzwerktreffen.digital Leistungsmanagement neugedacht - Strategien für moderne HR-Führung

DGFP // Netzwerktreffen. digital

Kostenbewusste Software-Implementierung: Erfolgsstrategien für HR-Systeme

DGFP// Netzwerktreffen.digital Stellenabbau ohne Schaden

für Unternehmenskultur & Arbeitgebermarke: Erfolgsfaktoren für Planung & Umsetzung

DGFP// Netzwerktreffen.digital Mobilitätsbudget als Benefit?

Wie das geht und was zu beachten ist.

DGFP// Netzwerktreffen.digital Einfach. Exakt. Einfallreich: Dann klappt auch mit der Kommunikation -

Wie gute Change-

Kommunikation vom Sahnehäubchen zum Fundament erfolgreicher Transformationen wird

DGFP//Netzwerktreffen.digital Was bringt's? Wirkung messen, Budget sichern

DGFP// Netzwerktreffen in München zum Koalitionsvertrag - was kommt auf das HR-Management zu

DGFP // Netzwerktreffen.digital Expat-Payroll: Effiziente Gehaltsabrechnung für internationale Mitarbeiter

DGFP// Netzwerktreffen.digital Talente und Nachwuchs -Führungskräfte gezielt entwickeln

DGFP // Netzwerktreffen in Berlin zum Koalitionsvertrag - was kommt auf das HR-Management zu

DGFP // Netzwerktreffen.digital Tschüss Jobbörsen: Mit GEO & SEO neue Mitarbeitende gewinnen! - Sparen Sie sich teure Anzeigen, die nichts bringen!

DGFP // Netzwerktreffen.digital Schön in der Theorie, schlecht in der Praxis: Warum selbst die besten Benefits im HR scheitern.

DGFP // Netzwerktreffen.digital Leadership Development im Mittelstand - quo vadis? Die Zukunft der Führungskräfteentwicklung bei KMUs

DGFP// Netzwerktreffen.digital Führung und Spezialwissen auf Zeit: So gelingt Interim Management im Unternehmen - Praxiswissen für Entscheider und HR

DGFP// Netzwerktreffen.digital Führung in unsicheren Zeiten

DGFP// Netzwerktreffen.digital Leistung entsteht da, wo Stärken zählen - Warum individuelle Potenziale kein „Nice-to-have“, sondern das Rückgrat moderner Führung sind - gerade jetzt

DGFP // Netzwerktreffen.digital Equal Pay - Vorbereitung für die Entgelttransparenzrichtlinie

DGFP // Netzwerktreffen.digital EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz - Von der Theorie zur Praxis

DGFP// Netzwerktreffen.digital Inklusiv Führungskultur: Schweigen brechen, Potenziale entfalten

DGFP // Netzwerktreffen.digital Digitales Benefitmanagement - Aufräumen leicht gemacht

DGFP // Netzwerktreffen.digital Führung global entwickeln - Praxistipps für erfolgreiche internationale Leadership-Programme

DGFP // Netzwerktreffen.digital Die Psychologie der Gesundheitskommunikation: Gesundheitsangebote schaffen, die Mitarbeiter wirklich schätzen

DGFP // Netzwerktreffen.digital Mobiles Arbeiten und Mobiles Arbeiten aus dem Ausland

DGFP // Netzwerktreffen.digital Wenn Arbeit strafbar macht - die Haftung des Einzelnen im Unternehmen

DGFP // Netzwerktreffen.digital Von Pflicht zur Chance: Pay Transparency strategisch nutzen

DGFP // Netzwerktreffen.digital HR/IT-Transformation bei Materna - Erfolgsfaktoren für die Einführung von SAP SuccessFactors in Zeitwirtschaft und Payroll

DGFP // Netzwerktreffen.digital Erfolgreich starten in den USA - Personalgewinnung & HR-Grundlagen für KMU

DGFP // Netzwerktreffen.digital Vom Abwarten zur Bindung: Wie Lean-HR-Teams den Kulturwandel meistern

Insgesamt blicken wir im Jahr 2025 auf 65 Netzwerkveranstaltungen mit 10.514 Teilnehmenden zurück.

4.4. DGFP Hauptstadtdialog

Mit dem Format DGFP // Hauptstadtdialog bauen wir Plattformen für den Austausch zwischen dem HR-Management, der Politik, den Gewerkschaften und anderen Stakeholdern zu allen arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Fragen – heute und in Zukunft. Wir artikulieren die politischen Anliegen der Personalerinnen und Personaler in Deutschland und sind direkter Ansprechpartner für Politik, Gewerkschaften und Verwaltung. Wir stehen unseren Mitgliedsunternehmen mit Informationen zu gesetzlichen Änderungen, welche das HR-Management betreffen, zur Seite.

2025 fand folgender Hauptstadtdialog statt:

DGFP // Hauptstadtdialog mit Lilian Tschan, Staatssekretärin (BMAS) am 13.11.2025 online

Darüber hinaus haben wir uns als DGFP aktiv an Veranstaltungen verschiedener politischer Stakeholder beteiligt, unter anderem an der Zukunftswerkstatt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

4.5. Publikationen

Aktuelle Studien, Umfragen und Berichte zu HR-Themen stehen den Mitgliedern und dem interessierten Fachpublikum durch die von der DGFP herausgegebenen Fachzeitschrift PERSONALFÜHRUNG zur Verfügung.

Fachjournalistinnen und -journalisten recherchieren exklusiv für die Fachzeitschrift PERSONALFÜHRUNG aktuelle Themen und Meldungen und berichten über wichtige Veranstaltungen der HR-Szene. Mit zehn Ausgaben pro Jahr in einer Druckauflage von 6.000 Exemplaren je Ausgabe und einem ergänzenden E-Mail-Newsletter mit ca. 16.000 Empfängerinnen und Empfängern verfügt die PERSONALFÜHRUNG analog und digital über eine branchenrelevante Reichweite und Wahrnehmung bei den DGFP-Mitgliedern und in der gesamten HR-Community.

Die Arbeit der DGFP wird in der PERSONALFÜHRUNG ausführlich dargestellt, sei es in Form von Veranstaltungsberichten oder Positionen der Vorstandsmitglieder. Darüber hinaus widmet sich jede Ausgabe einem Schwerpunktthema. Ausgewählte Inhalte werden auf den digitalen DGFP-Kanälen (Webseite und Newsletter) und in den sozialen Medien mit der HR-Community geteilt und diskutiert.

Die **Printausgabe** der PERSONALFÜHRUNG umfasst derzeit 80 Seiten. Die Ausgaben Juli und August sowie Dezember und Januar erscheinen jeweils als Doppelausgabe.

In jeder Ausgabe wird ein Mitgliedsunternehmen im Porträt vorgestellt.


Der **Newsletter** informiert regelmäßig über ausgewählte Inhalte der PERSONALFÜHRUNG, die bereits vor Erscheinen der Printausgabe digital per E-Mail und auf der DGFP-Website zur Verfügung gestellt werden.



Darüber hinaus werden Informationen aus der HR-Szene sowie aktuelle DGFP-Nachrichten zu Mitgliedern, Veranstaltungen, Initiativen, Aktivitäten und weiteren Services vorgestellt. Als Push-Medium fördert der Newsletter unter anderem die Zugriffe auf die DGFP-Website und deren Angebote.

Für 2026 ist die Modernisierung und die Überführung hin zu mehr digitalen Ausgaben geplant. Mit der Konzeptionierung wurde bereits in diesem Jahr begonnen. Neben der Reduzierung der Ausgaben, der Anpassung des Designs und dem Aufbau des Magazins soll auch eine eigene Online-Präsenz geschaffen werden, auf der die Inhalte der Ausgabe gespielt werden. Zudem soll das Fachmagazin einen eigenen Auftritt auf LinkedIn bekommen, um auch hier die Sichtbarkeit zu erhöhen.

2025 sind folgende Ausgaben erschienen

| | | | |
|---|---|--|--|
|  | <p>02/2025 Hidden Talents</p> |  | <p>03/2025 Führung im Umbruch</p> |
|  | <p>04/2025 Mitarbeitende finden, binden und halten</p> |  | <p>05/2025 Global Mobility & Fachkräfteeinwanderung</p> |
|  | <p>06/2025 HRM der Zukunft</p> |  | <p>07-08/2025 Generationenmanagement</p> |
|  | <p>09/2025 KI im Realitäts-Check</p> |  | <p>10/2025 L & D neu denken</p> |
|  | <p>11/2025 Digitalisierung Next Step</p> |  | <p>12/2025-01/2026 Comp & Ben</p> |

DGFP // Studien

Die DGFP führt gemeinsam mit Kooperationspartnern aus Wissenschaft und Beratung Studien und Befragungen zu aktuellen HR-Themen durch und veröffentlicht diese. Damit erreicht die DGFP einerseits HR-Professionals außerhalb des eigenen Netzwerks. Zum anderen werden die Studien neben der Veröffentlichung auch auf anderen Wegen verbreitet, beispielsweise durch Interviews in Fachmedien oder auch durch Vorträge im Rahmen von Veranstaltungen.

Die Studien und Publikationen stehen auf der Website zum kostenfreien Download bereit.

Veröffentlichte Studien und Befragungen im Jahr 2025:

01-2025 Future of Jobs Report 2025 (Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. ist im Rahmen ihrer Aktivitäten im europäischen Verband EAPM erstmals Partner der Studie und veröffentlicht die deutschlandspezifischen Ergebnisse

02-2025 State of HR 2025

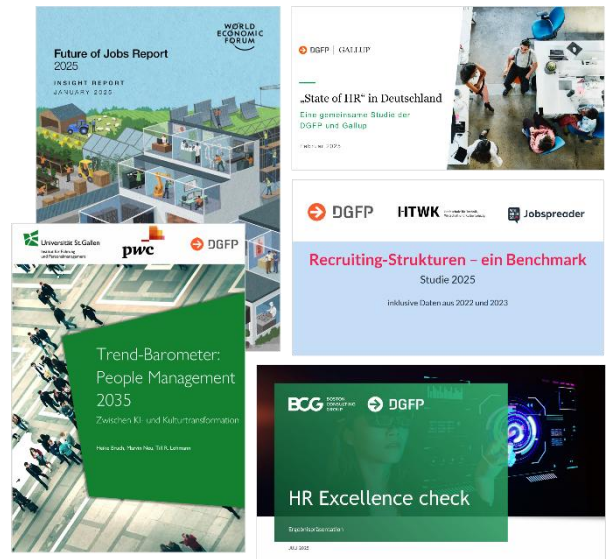
02-2025 Wissenswert | Einfach Erklärt: Neuer Praxisleitfaden für die Umsetzung der FüPo-Gesetze (Frauen in Führungspositionen)

05-2025 (Folge-) Befragung zur Beschäftigung von geflüchteten Menschen

06-2025 Trend-Barometer: People Management 2035

07-2025 HR Excellence Check

10-2025 Recruiting-Strukturen – ein Benchmark 2025



4.6. Services

Die DGFP bietet verschiedene Services an, die für das operative Geschäft des HR-Managements und dessen Dienstleister hilfreich sind und die Mitgliedschaft aufwerten. Dazu gehören u. a. Anzeigen- und Sponsoring-Services, ein JobAgent, eine Personaldienstleister-Recherche und die Vermittlung von Interim Managern. Zudem ermöglicht die DGFP durch die Kooperation mit der Haufe-Akademie den Zugang zu einem umfassenden Weiterbildungsangebot rund um das Thema Personal.

Kooperation mit der Haufe-Akademie

Mit dem Kooperationspartner Haufe-Akademie wird der Zugang zu einem umfassenden Weiterbildungsangebot im Themenbereich Personal ermöglicht. Mitglieder der DGFP können das breit gefächerte Portfolio der Haufe-Akademie mit über 280 Produkten zu vergünstigten Preisen nutzen. Die Kooperation wurde im März des Jahres 2020 gestartet.

HR-Dienstleister-Recherche

Bei der Suche nach einer spezialisierten HR-Beratung oder -Agentur, einem geeigneten Freelancer, Trainer oder Coach unterstützt der Service HR-Dienstleister-Recherche. Unser Partner persofaktum GmbH recherchiert kostenlos eine Auswahl individuell passender Anbieter, verschafft einen Marktüberblick und erleichtert die Auswahlentscheidung. Anschließend können die Anbieter bequem miteinander verglichen werden.

Interim-Management

Gemeinsam mit unserem Partner persofaktum GmbH bieten wir den Service Interim Management an. Die Suche nach geeigneten Interim Managerinnen und Interim Managern ist für das beauftragende Unternehmen kostenlos.

Sponsoring-Service

Die deutschlandweiten Jahrestagungen und Kompetenzforen der DGFP sind der ideale Ort, um mit HR-Entscheidenden und -Begeisterten in den Dialog zu treten. Ein Sponsoring im Veranstaltungsbereich bietet die Chance, Leads zu gewinnen und sich in der Branche als Experte zu präsentieren. Zunehmend setzt die DGFP zunehmend digitale Netzwerktreffen mit namhaften Sponsoren um.

JobAgent

Der JobAgent ist eine speziell auf die Bedürfnisse der HR-Branche ausgelegte Online-Jobbörse und Jobsuchmaschine und ergänzt das Serviceangebot der DGFP. Bei diesem Service arbeitet die DGFP mit dem Partner DiTo Media GmbH zusammen. Die Software des Partners filtert entsprechend der individuellen Sucheinstellungen die für die Nutzenden relevanten aktuellen Stellenangebote heraus und versendet diese wöchentlich per E-Mail. Der JobAgent bietet seinen fast 20.000 AbonnentInnen wöchentlich über 600 Stellenangebote für HR-Profis aus verschiedenen Stellenbörsen. Auch HR-Stellenausschreibungen können gebucht werden.

Anzeigen-Service

Zum Bereich Anzeigen-Services gehört vor allem die renommierte Fachzeitschrift PERSONALFÜHRUNG. Seit einigen Jahren wird die Printversion durch einen digitalen Newsletter ergänzt. In der Printausgabe sind unterschiedliche Anzeigenformate möglich, darunter Anzeigen in verschiedenen Größen, Advertorials, Beilagen oder Beihefter. Im HTML-Newsletter sind Textanzeigen inklusive Tracking sowie Werbebanner umsetzbar. Damit steht der Anzeigenkundschaft neben dem gedruckten Magazin auch ein digitaler Kanal für Marketingaktivitäten zur Verfügung. Mit Anzeigen (Print & Digital) in der PERSONALFÜHRUNG werden HR-Entscheider und HR-Interessierte aus verschiedenen Branchen erreicht.

Vergütungs-Benchmarking mit Kienbaum

DGFP-Mitgliedsunternehmen erhalten einen Nachlass in Höhe von 10 Prozent bei Einzelabfragen auf dem Compensation Portal des Beratungsunternehmens Kienbaum. Über das Portal können Unternehmen unterschiedlichste Gehaltsvergleiche zu den verschiedensten Stellen abfragen - beginnend bei Vorständen und Geschäftsführern über Führungskräfte bis hin zu Spezialisten und Fachkräften.

HR Excellence Check

Die Boston Consulting Group (BCG) und die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) haben gemeinsam den „HR Excellence Check“ initiiert. Seit 2025 können DGFP-Mitgliedsunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern mit Hilfe unseres individuellen Benchmarks ihre HR-Funktionen bewerten und optimieren.

Benefit Benchmarking Tool

Seit 2023 bietet die DGFP gemeinsam mit dem Beratungsunternehmen Kienbaum die Möglichkeit, ein digitales Benefit Benchmarking-Tool zu nutzen. Damit können die eigenen Mitarbeiterangebote dynamisch mit denen anderer Unternehmen in ihrer Branche und Region verglichen werden, und bevorzugte Benefits identifiziert und die Budgetallokation optimiert werden. Datengrundlage für das Tool ist die im Jahr 2023 durchgeführte Benefits Survey. Die Daten werden im Jahr 2025 aktualisiert.

HRNeeds, das Vergleichsportal für HR-Software

DGFP-Mitglieder erhalten einen kostenlosen Zugang zum HR- Software-Vergleichsportal HRNeeds, um passgenaue HR- Softwarelösungen für ihr Unternehmen zu finden. Um die passende HR-Software für Unternehmen zu finden, ist ein Vergleich der verfügbaren Lösungen mit Unternehmensanforderungen entscheidend. HRNeeds analysiert die spezifischen Anforderungen mithilfe eines eigens entwickelten Tools, um die passende Softwarelösungen präzise zu identifizieren. Dieser Service wurde im Jahr 2023 eingeführt.

4.7. Awards

St.Galler Leadership Award

Auch im Jahr 2025 wurde der St.Galler Leadership Award verliehen. Der vom Institut für Führung und Personalmanagement (IFPM) der Universität St.Gallen ins Leben gerufene Preis wird seit 2016 in Kooperation mit der DGFP vergeben. Ausgezeichnet werden vorbildliche Initiativen und Projekte für erfolgreiche Mitarbeitendenführung in Unternehmen und Organisationen. Ziel des Awards ist es, erfolgreiche Führung sichtbar zu machen. Er trägt zur Verbreitung progressiver Führung bei und fördert das Personalwesen in Praxis und Forschung.

Seit einigen Jahren wird der St.Galler Leadership Award im Rahmen des St.Galler Leadership Tag mit Nacht verliehen.

Die Jury*:

Prof. Dr. Heike Bruch (Professorin für Leadership und Direktorin des IFPM),

Dr. med. Doris Straus (Ärztliche Direktorin, Oberwaid-Kurhaus & Medical Center),

Kristina Enderle da Silva (Chefredakteurin bei Neues Lernen)

Kai H. Helfritz, MBA (Leiter Mitgliedermanagement & Kooperationen Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.),

Sonja Hornberger (Chief People Officer bei Vitra AG)

Norbert Janzen (Leitung Human Resources bei der FUNKE Mediengruppe),

Florian Klages, MBA (Managing Partner Torq Consulting GmbH),

Maren Kroll, MBA (Chief Human Resources Officer bei Mister Spex),

Frauke von Polier (Chief People Officer und Mitglied des Executive Board der Viessmann Gruppe),

Martin Seiler (Vorstand Personal und Recht bei Deutsche Bahn AG),

Dr. Marc Schlette (Chief Human Resources Officer & Arbeitsdirektor bei thyssenkrupp Materials Services) und

Beat Sigrist (Chief Human Resources & Sustainability Officer, Mitglied des Executive Board bei Franke)

* Position und Unternehmen bzw. Organisation jeweils zum Zeitpunkt des Bewerbungsschlusses

4.8. Internationale Aktivitäten

Viele Mitglieder der DGFP haben sich in den letzten Jahren zu Global Playern entwickelt. Um den komplexen Anforderungen eines international agierenden Konzerns gerecht zu werden, hat die DGFP auch einen Fokus auf die Internationalisierung der Vereinsaktivitäten gelegt.

Dies erfolgte einerseits durch einen konsequenten Reformprozess des europäischen Dachverbands EAPM (European Association for People Management), zum anderen durch eine zunehmende Mobilisierung der internationalen HR-Community innerhalb der DGFP.

Über die EAPM haben die DGFP-Mitglieder mittlerweile Zugang zu mehreren nationalen HR-Netzwerken in Europa. Im Laufe des Jahres 2025 haben unsere Mitglieder dieses EAPM-Netzwerk verstärkt genutzt und von den Unterstützungsangeboten unserer europäischen Partnerorganisationen profitieren können. Unter anderem wurde gemeinsam mit der EAPM und dem Weltverband World Federation of People Management Associations (WFPMA) die Studie Creating People Advantage Study 2023 veröffentlicht. Im Jahr 2025 wurde diese Studie wiederholt. Geplant ist, dass die Studie Anfang 2026 veröffentlicht wird.

Im Rahmen der Delegates Assembly 2023 der EAPM wurde Kai H. Helfritz, Leiter Mitgliedermanagement & Kooperationen bei der DGFP, als Head der Working Group Surveys and Insights gewählt. Dieses Amt setzte er auch in 2025 weiter fort.

Darüber hinaus werden auch auf internationale HR- Themen in den Veranstaltungen verwiesen, die unter anderem in den Formaten Erfahrungsaustausch, Jahrestagungen, Kompetenzforen oder Netzwerktreffen behandelt werden.

4.9. Initiative „HRM der Zukunft“

HRM der Zukunft – Strategien, Trends und Innovationen

Mit der Initiative „HRM der Zukunft“ hat die DGFP ihr strategisches Leuchtturmprojekt im Jahr 2025 konsequent weiterentwickelt und ausgebaut. Aufbauend auf den im Vorjahr geschaffenen Grundlagen wurde das Angebot deutlich erweitert, nicht zuletzt als Reaktion auf das große Interesse der HR-Community an zukunftsrelevanten Fragestellungen und konkreten Orientierungsangeboten. Die Initiative wächst damit dynamisch und entwickelt sich zunehmend zu einer zentralen Plattform für Austausch, Orientierung und Innovation im Personalmanagement.

Ein wesentlicher Meilenstein im Berichtsjahr war die Gründung und erfolgreiche Etablierung des DGFP Think Tanks. In diesem interdisziplinären Gremium werden zentrale Zukunftsthemen der Personalarbeit systematisch weitergedacht und in erste Veröffentlichungen überführt. Der Think Tank fungiert als Impulsgeber für strategische Fragestellungen und stärkt die inhaltliche Tiefe der Initiative nachhaltig.

Darüber hinaus wurde mit dem Future Skills Radar, in Kooperation mit der Future Company, ein weiteres Instrument entwickelt, das Unternehmen Orientierung zu zukünftigen Kompetenzanforderungen bietet. Der Radar unterstützt HR-Verantwortliche dabei, relevante Future Skills frühzeitig zu identifizieren und gezielt in ihre Personal- und Organisationsentwicklung zu integrieren.

Auch das Angebotsportfolio der Initiative wurde deutlich erweitert: Mit neuen Keynotes und Workshops wurde ein praxisnahes Weiterbildungs- und Transferangebot geschaffen, das Unternehmen dabei unterstützt, Zukunftsthemen konkret in ihre Organisationen zu tragen.



Parallel dazu wurde intensiv an der Konzeption und Organisation weiterführender Qualifizierungsangebote gearbeitet, insbesondere im Hinblick auf den geplanten Start des Programms „HR Future ManagerIn“ im Jahr 2026. Damit wird ein weiterer wichtiger Baustein geschaffen, um HR gezielt auf zukünftige Anforderungen vorzubereiten und Kompetenzen nachhaltig aufzubauen.

Die Initiative ist weiterhin ein zentraler Treiber für die Weiterentwicklung der „Stimme HR“: Durch Studien, Veröffentlichungen, Veranstaltungen und kommunikative Aktivitäten positioniert sich die DGFP sichtbar in öffentlichen Debatten rund um die Transformation der Arbeitswelt und stärkt die Rolle der HR-Profession als strategischer Partner.

Mit „HRM der Zukunft“ baut die DGFP ihre Rolle als Impulsgeber und Gestalter moderner Personalarbeit konsequent aus und schafft, getragen vom starken Engagement und Interesse ihrer Mitglieder, ein wachsendes Ökosystem für die Zukunft des HR-Managements.

5. Vorstand und Geschäftsführung

DGFP-Vorstand

Als eingetragener und gemeinnütziger Verein wird die DGFP durch einen ehrenamtlichen Vorstand vertreten. In ihm engagieren sich Persönlichkeiten des HR-Managements aus DAX-Konzernen, Wissenschaft und Forschung sowie mittelständischen Unternehmen.

Die Vorstandsmitglieder werden von der ordentlichen Mitgliederversammlung für vier Jahre gewählt. Im Berichtszeitraum tagte der Vorstand insgesamt dreimal. Im Rahmen der Vorstandssitzung wurde im Sommer 2025 eine neue Vorstandsspitze gewählt sowie vier bestehende Vorstandsmitglieder verabschiedet.

Julia Bangerth

stellvertretende Vorstandsvorsitzende, COO & CHRO, DATEV eG

Mitglied seit 2023

Vorstandsvorsitzende

Carmen-Maja Rex CHRO, Airbus SE

stellvertretende Vorstandsvorsitzende

Mitglied seit 2021

Marion Rövekamp

Aufsichtsrätin, ehemals Mitglied des Vorstands und Vorständin Personal & Recht, EWE AG

stellvertretende Vorstandsvorsitzende

Mitglied seit 2019

Dr. Thomas Ogilvie

Personalvorstand und Arbeitsdirektor, DHL Group, Schatzmeister

Mitglied seit 2023

Sylvia Borcharding

CHRO und Mitglied der Geschäftsführung, 50Hertz Transmission GmbH

Mitglied seit 2023

Jörg Staff

Advisory Board Member, Investor bei quofox GmbH

Mitglied seit 2023

Dr. Reiner Piske

Vorstand Personal, Vertrieb & Service International, Drägerwerk AG & Co. KgaA

Mitglied seit 2023

Dr. Michael Prochaska

Vorstand und Arbeitsdirektor, ANDREAS STIHL AG & Co. KG

Mitglied seit 2021

Thorsten Schäfer-Gümbel

Vorstandssprecher & Arbeitsdirektor, GIZ GmbH

Mitglied seit 2021

Daniel Terzenbach

Mitglied des Vorstands, Bundesagentur für Arbeit

Mitglied seit 2022

Martin Seiler

Vorstand Personal & Recht, Deutsche Bahn AG

Mitglied seit 2021

Sonja Hornberger

CPO, Vitra International AG

Mitglied seit 2025

Prof. Dr. Katharina Hölzle

Geschäftsführende Institutsleiterin, Fraunhofer IAO

Mitglied seit 2025

Dr. Lea Corzilius

Personalvorständin und Arbeitsdirektorin, ZF Group A

Mitglied seit 2025

Markus Fink

Executive Vice President & CHRO, Infineon Technologies AG

Mitglied seit 2025

DGFP-Geschäftsführung

Die Geschäftsführung arbeitet hauptamtlich und wird vom Vorstand bestellt.

Ralf Steuer Geschäftsführer *seit 1.3.2021*

Ralf Steuer wird sein Amt nach fünf Jahren in 2026 niederlegen und in den Ruhestand gehen.

6. Mitgliedschaften und Kooperationen

Die DGFP kooperiert mit Verbänden, Vereinen, Netzwerken und Initiativen, um gemeinsam mit ihnen HR-relevante Themen in Unternehmen und Organisationen zu gestalten und diese in der Öffentlichkeit sowie gegenüber der Politik voranzutreiben.

Mitgliedschaften

Die DGFP ist Mitglied in der **European Association for People Management (EAPM)** und der **World Federation of People Management Associations (WFPMA)**. Im Europäischen Verband EAPM gestaltet ein Mitglied des DGFP-Teams, Kai Helfritz, als Head of Surveys & Insights die Erarbeitung von Studien mit europäischen Fokus aktiv mit.

Zudem ist die DGFP Mitglied bei der **Allianz der Chancen**, eine Plattform, die eine erfolgreiche, soziale und ökologische Arbeitswelt von morgen „Made In Germany“ schaffen will.

Kooperationen

Bundesverband Deutsche Startups e. V. (BVDS)
BVDS und DGFP fördern und unterstützen gemeinsam den Austausch und die Zusammenarbeit von HR-Start-ups und Unternehmen. Der BVDS versteht sich als Repräsentant und Stimme der Start-ups in Deutschland und engagiert sich für ein gründerfreundliches Deutschland. Als Netzwerk verbindet der BVDS (www.deutschestartups.org) Gründerinnen und Gründer und Start-ups.

Im Mittelpunkt der Kooperation mit der DGFP stand im Berichtsjahr 2025 die HR Innovation Roadshow mit zwei Onlineveranstaltungen. Die Kooperation wird voraussichtlich 2026 nicht weiter fortgeführt, da die Nachfrage nach dem Format nicht groß genug ist.

Eberbacher Kreis

Basierend auf dem im Oktober 2022 geschlossene Kooperationsvertrag zwischen der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) und dem Eberbacher Kreis fand, wie in den Jahren zuvor, auch 2025 eine gemeinsame Veranstaltung, die Jahrestagung Betriebliche Altersversorgung, statt. Weitere Veranstaltungen sind für 2026 geplant.

IFPM / Universität St. Galler

Bereits seit 2016 wird der vom Institut für Führung und Personalmanagement (IFPM) der Universität St.Gallen ins Leben gerufene Preis in Kooperation mit der DGFP vergeben. Ausgezeichnet werden vorbildliche Initiativen und Projekte für eine erfolgreiche Mitarbeitendenführung in Unternehmen und Organisationen. Die Kooperation beinhaltet die beidseitige Beteiligung am Award, die Kommunikation im Vorfeld zur Bewerbung sowie die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zur Verleihung und Bekanntgabe der Gewinner im Nachgang.

Kooperation zur Initiative „Jedes Talent zählt“

Gemeinsam mit der Charta der Vielfalt, dem Bundesverband der Personalmanager*innen (BPM), Haufe und der Personalwirtschaft hat die DGFP 2025 eine gemeinsame Initiative für eine inklusive Arbeitswelt gestartet. Unter dem Motto „Jedes Talent zählt. Für eine inklusive Arbeitswelt“ soll die Aufklärungskampagne einen Beitrag zur besseren Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt leisten. Neben zahlreichen Beiträgen und einer Videokampagne auf Social Media, fanden zahlreiche Veranstaltungen und Workshops statt.

Zukunft Personal Europe 2025

2025 ist die DGFP eine Kooperation zur Präsenz auf Europas größter HR-Konferenz eingegangen. Inhalt der Vereinbarung waren zwei kurze Vortagsslots sowie die Präsenz auf der sogenannten Community Fläche. Im Gegenzug dazu hat die DGFP die Messe auf ihren Kanälen beworben.

The Future Company – Future Skills Radar

Im Rahmen der Initiative „HRM der Zukunft“ kooperiert die DGFP mit der Future Company für die Durchführung und Auswertung des Future Skills Radars. Dieses Analyse-Tool wird von HR-Abteilungen genutzt um ihre eigene Zukunftsfähigkeit zu testen. Mit dem Future Skills Radar hat die DGFP eine weitere Möglichkeit Unternehmen zu unterstützen, ihre HR-Arbeit zukunftsfähig zu gestalten.

Zukunftsinstitut

Im Rahmen der Initiative „HRM der Zukunft“ wurde 2025 begonnen, eine zertifizierte Ausbildung Future ManagerIn HR auf die Beine zu stellen, die 2026 angeboten werden soll. Hierfür wurden die Rahmenbedingungen wie Zeitraum, Location, Preisfindung und Aufbau der Ausbildung gesetzt. Die finale Vertragsunterzeichnung und Vermarktung ist für 2026 geplant.

7. Personelle Entwicklung

Anzahl der Mitarbeitenden*

Das quantitative und qualitative Wachstum als auch die strategische Weiterentwicklung der Verbandsleistungen konnten in 2025 erfolgreich fortgesetzt werden. Daran anknüpfend entwickelte sich die Anzahl Beschäftigter in 2025 moderat und dem Wachstum angemessen.

Zum Jahresende 2025 waren insgesamt 25 Mitarbeitende (ohne Werkstudenten) am Standort Berlin in einem Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis. Belastungsspitzen wurden mit im Durchschnitt 6,5 beschäftigten Werkstudenten*Innen abgedeckt. Insgesamt gab es 1 Eintritt und keinen Austritt. Die Fluktuationsrate lag am 31.12.2024 bei 0,0 %.

Am 31.12.25 sind insgesamt 39 freie, nicht abhängig Beschäftigte Mitarbeitende zur Betreuung von etwa 90 ERFA/ YPN-Gruppen als sogenannte „Repräsentanten“, verantwortlich tätig. Hinzu kommen weitere 6 freie Mitarbeitende im Redaktionsteam der Personalführung sowie für das Themenfeld Öffentlichkeitsarbeit/ Marketing.

Teilzeitmodelle

Zum 31.12. 2025 bestehen folgende einzelarbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeitmodelle bei Vollzeit mit 40 Wochenstunden:

25 Mitarbeitende in Vollzeit (ohne Werkstudenten, inkl. Leiter und Geschäftsführer), davon 2 Mitarbeitende in Elternzeit

1 Mitarbeitende in Teilzeit (35 Wochenstunden)

4 Mitarbeitende in Teilzeit (32 Wochenstunden)

2 Mitarbeitende in Teilzeit (30 Wochenstunden)

1 Mitarbeitende in Teilzeit (25 Wochenstunden)

1 Mitarbeitende in Teilzeit (18 Wochenstunden) 1

Mitarbeitender als geringfügig Beschäftigter

Zusammensetzung der Belegschaft

Die Belegschaft der DGFP setzt sich zum Jahresende 2025 aus 20 weiblichen (79%) und fünf männlichen (21%) Mitarbeitenden* zusammen (davon 2 Mitarbeitende in Elternzeit). Das Durchschnittsalter (inkl. WerkstudentInnen) liegt bei 35,66 Jahren.

*ohne Werkstudenten

8. Ausblick 2026

Im Mittelpunkt der Aktivitäten in 2026 wird die konsequente Verstärkung und Weiterentwicklung unseres Leistungsportfolios mit dem klaren Anspruch stehen, den Mehrwert für unsere Mitgliedsunternehmen kontinuierlich zu steigern. Unser Ziel ist es, fundiertes HR-Wissen bereitzustellen, das Praxis, Wissenschaft und Politik verbindet, und unsere Mitglieder dabei zu unterstützen, die Personalarbeit von heute und morgen aktiv zu gestalten. Dabei legen wir besonderen Wert auf eine menschenzentrierte und zukunftsorientierte Arbeitswelt, die den Bedürfnissen der Mitarbeitenden ebenso gerecht wird wie den Anforderungen einer sich dynamisch wandelnden Arbeitswelt.

Wir werden innovative Formate und digitale Plattformen weiterentwickeln, um den Wissenstransfer zu fördern und den Austausch zu stärken. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf KI-gestützten Lösungen, die unseren Mitgliedern einen noch schnelleren und gezielteren Zugang zu relevantem HR-Wissen ermöglicht.

Mit neuen und thematisch herausfordernden Themen wie zum Beispiel HR unter Kostendruck, Strategien bei hohen Krankenständen, Talent Management, Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie, Mitbestimmung, Betriebliche Altersversorgung, Berufsausbildung, HR für die Deskless Workforce, Performance Management, Leadership, Skill Management, Nachfolgeplanung, Arbeitsrecht, Personalentwicklung, Global Mobility, Compensation & Benefits, HR-Kommunikation & -Positionierung, HR Digital & AI, Jobarchitektur, HR Business Partner & Operating Model, Recruiting, HR Data, On- & Offboarding werden wir ein umfangreiches Angebot an Kompetenzforen und Jahrestagungen bereitstellen.

Hinzu kommen zahlreiche Netzwerktreffen zu jeweils aktuellen Themen und Studien sowie bis zu 270 ERFA-Treffen für unsere mehr als 4.000 ERFA-Mitglieder, verteilt in ganz Deutschland. Darüber hinaus werden wir unser Netzwerk gezielt erweitern – unter anderem durch die Gründung weiterer ERFA-Gruppen sowie den Kick-off eines Pressekreises mit Vertreterinnen und Vertretern führender Wirtschaftsunternehmen, um HR-relevante Themen noch stärker in die öffentliche Diskussion einzubringen.

Mit unserem Engagement unterstützen wir unsere Mitglieder darin, ihre HR-Organisationen zukunftsfähig aufzustellen und die Potenziale ihrer Mitarbeitenden bestmöglich zu entfalten. So tragen wir dazu bei,

Personalarbeit als strategischen Erfolgsfaktor für Unternehmen und Gesellschaft zu verstehen.

Als größter HR-Fachverband Deutschlands repräsentieren wir die Vielfalt unserer Mitgliedsunternehmen und setzen uns aktiv für die Professionalisierung des HR-Managements sowie die Gestaltung der Arbeitswelt von morgen ein. Die strategische Weiterentwicklung unserer Marke sowie die inhaltliche Fokussierung auf Zukunfts- und Innovationsthemen bleiben dabei zentrale Leitlinien. Aufbauend auf dem Projekt „HR Management der Zukunft – Strategien, Trends und Innovationen“ werden wir konkrete Orientierung und praxisnahe Impulse für das HR-Management ableiten und unseren Mitgliedern zur Verfügung stellen. Der Think Tank der DGFP wird diese Arbeit flankieren und weitere fachliche Themen aufgreifen, um fundierte Grundsätze und Empfehlungen für die Praxis zu entwickeln.

Ein besonderes Highlight im Jahr 2026 wird der dritte Frühjahresempfang der DGFP sein, der unter dem Motto „Politik meets HR“ – Zwischen Regulierung und Realität die Zukunft der Arbeit gestalten. Im Rahmen einer moderierten Podiumsdiskussion werden Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft zentrale politische Themen mit hoher Relevanz für das HR-Management diskutieren.

Ein wesentlicher interner Schwerpunkt liegt zudem auf der Implementierung eines neuen CRM-Systems. Damit schaffen wir die Grundlage für eine weitere Steigerung von Effizienz und Digitalisierung sowie für ein noch stringenteres Mitglieder- und Kundenmanagement – ein zentraler Baustein für die Zukunftsfähigkeit der DGFP.

Nicht zuletzt markiert das Jahr 2026 auch einen personellen Übergang in der Geschäftsführung: Zum 1. Mai übergibt Ralf Steuer nach fünf erfolgreichen Jahren den Staffelstab an Christian Lorenz. Mit ihm übernimmt ein verbandserfahrener Manager die Geschäftsführung, der zuletzt das Konferenzgeschäft als wichtiges und praxisnahes Produkt der DGFP verantwortet hat und neue Impulse für die Weiterentwicklung der Organisation setzen wird.

Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit und den Austausch mit allen unseren Mitgliedern und der HR-Community.

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP)
Johannisstr. 19A
10117 Berlin
Fon 030 8145543-70
info@dgfp.de