

# Tätigkeitsbericht 2022

## der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V.



# Inhalt

---

1. Einleitung.....	3
2. Rückblick 2022 und strategische Ausrichtung .....	4
3. Mitglieder.....	5
4. Schwerpunkte der Vereinstätigkeit.....	7
4.1. Erfahrungsaustausch-Gruppen .....	7
4.2. Veranstaltungen.....	12
4.3. Netzwerktreffen.....	14
4.4. Hauptstadtdialog .....	16
4.5. Publikationen .....	17
4.6. Services .....	21
4.7. Awards.....	22
4.8. Internationale Aktivitäten.....	23
5. Vorstand und Geschäftsführung .....	24
6. Mitgliedschaften und Kooperationen.....	25
7. Personelle Entwicklung .....	26
8. DGFP-Deutsche Gesellschaft für Personalführung mbH .....	27
9. Ausblick 2023 .....	28

# 1. Einleitung

---



Liebe Mitglieder,

das Jahr 2022 begann mit großer Unsicherheit. Der russische Angriffskrieg gegen die Ukraine veränderte über Nacht unser aller Realität und stellte Europa nach den Jahren der Pandemie vor neue, große Herausforderungen. Ukrainische Fabriken standen still, viele Menschen verloren von einem Tag auf den anderen ihr Zuhause und ihre Arbeit. Wir erlebten eine große Solidarität unter unseren Mitgliedern. Innerhalb kürzester Zeit brachten wir zahlreiche HR Kollegen\*Innen und HR Top Executives zusammen, um über Soforthilfemaßnahmen und die Folgen für die Unternehmen zu beraten. In enger Abstimmung mit der Politik konnten wir die von der Politik entwickelten Rahmenbedingungen um Arbeitsmöglichkeiten für geflüchtete Menschen in Deutschland zu schaffen, in unseren dafür genutzten Formaten transportieren und Erfahrungen austauschen.

Der Kontext von Arbeit veränderte sich also auch nach der Pandemie durch neue Einflüsse weiter und auch in 2022 war Flexibilität im Personalmanagement gefragt. „New Work“ war das beherrschende Thema: Das „New Normal“ des Lebens und Arbeitens wurde in diesem Jahr zum Allgemeingut. Mobiles Arbeiten und hybride Arbeitsmodelle waren keine Ausnahme mehr, sondern wurden zum Standard. Remote Work aus dem Ausland wurde für immer mehr Arbeitgeber vorstellbar. Der Rahmen, wie wir nach der Pandemie zusammenarbeiten wollen, wurde abgesteckt. „Wie locken wir die Mitarbeiter\*innen zurück ins Büro?“ fragten sich viele Unternehmen. Wie gestalten wir Räume so, dass sich Menschen - zumindest zeitweise - wieder gerne im Büro treffen und ihre Arbeit bestmöglich erledigen können?

Im vergangenen Jahr wurde deutlich: Veränderung braucht Austausch.

Für die DGFP bedeutete dieser weiter steigende Bedarf ein Rekordjahr, in dem nahezu 20.000 Personaler\*innen unsere Angebote nutzten, um sich auszutauschen. Unsere Erfahrungsaustauschgruppen verzeichneten mit über 4.800 Teilnehmenden einen Rekordzuwachs. Für mich zeigt dies vor allem, dass die DGFP auch im 70. Jahr ihres Bestehens durch stetigen Wandel am Puls der Zeit ist.

Klar ist, dass die Bedeutung des HR-Managements wächst. In Zeiten des demografischen Wandels liegt der Fokus immer stärker darauf, geeignete Mitarbeitende zu finden und zu binden sowie Talente zu identifizieren und zu fördern. Gleichzeitig gilt es, zum Teil enormen Transformationsherausforderungen zu begegnen, hier sei nur der massive Wechsel auf E-Mobilität in der Automobilhersteller- und Zulieferindustrie erwähnt. Auch nachhaltiges Management wird die HR-Bereiche bei der Ausgestaltung der zahlreichen Personalthemen im Rahmen von ESG fordern.

Auch 2023 bleibt also ein forderndes und spannendes Jahr für Personaler\*innen. Die DGFP steht Ihnen dabei weiterhin mit Rat und Tat zu den wichtigsten HR-Themen zur Seite.

Bleiben Sie gesund,

Ihr

A handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Ralf Steuer'. The signature is fluid and cursive.

Ralf Steuer  
Geschäftsführer

## 2. Rückblick 2022 und strategische Ausrichtung

---

Fast 20.000 Personaler\*innen nutzen in 2022 die Angebote der DGFP. Unsere Erfahrungsaustauschgruppen verzeichneten mit über 4.800 Teilnehmenden eine Rekordzahl. Der 70. Geburtstag im Jahr 2022 war ein ganz besonderes Jubiläum, das wir mit etwa 300 Gästen in angemessener Kulisse im Herzen von Berlin feiern durften.

Die pandemiebedingten Einschränkungen, die das Personalwesen lange Zeit beschäftigten, haben im vergangenen Jahr erfreulicherweise an Bedeutung verloren. Themen wie Kurzarbeit oder pandemiebedingte Restrukturierungsmaßnahmen traten in den Hintergrund.

Das bedeutete für die DGFP, dass wieder Veranstaltungen in Präsenz möglich wurden. Erstmals in der Verbandsgeschichte haben wir unsere Veranstaltungs- und Austauschformate in einer Kombination aus Online- und Präsenzangeboten durchgeführt. Dieses Erfolgsmodell entspricht auch dem mehrheitlichen Wunsch unserer Mitglieder und wir wollen es auch in 2023 fortsetzen.

Mit neuen Studien und Kooperationsformaten hat die DGFP unter dem Motto „Wissenschaft für die Praxis“ ihre Nähe zur Forschung auch 2022 weiter ausgebaut. So nahm die Benchmarkstudie zu Benefits in deutschen Unternehmen in Kooperation mit der Personal- und Managementberatung Kienbaum im vergangenen Jahr Fahrt auf und soll 2023 in einem Benchmark-Tool für die HR-Branche münden.

In Kooperation mit hkp haben wir einen hochkarätig besetzten ESG-Roundtable mit den CHROs namhafter Unternehmen ins Leben gerufen, dessen weitergehendes Ziel es ist, ein Fact Book mit Nachhaltigkeitsstandards für die HR-Branche zu entwickeln und damit die Branche auch in Hinblick auf nachhaltigkeitsbezogene Verantwortungsbereiche auf ein zukunftsfähiges Fundament zu stellen.

## 3. Mitglieder

---

Bei der DGFP stehen die Mitglieder im Mittelpunkt unserer 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 jeweiligen Mitgliedschaft. Diese Besonderheit der DGFP macht die Mitgliedschaft bei uns einzigartig.

Ob kleine Betriebe, Mittelstand, große Konzerne der privaten Wirtschaft, öffentlich-rechtliche Unternehmen, Non-Profit-Organisationen oder Start-ups - wir sind stolz auf die Diversität unserer Mitgliedsunternehmen. Mit dieser Vielfältigkeit wird ein bereichernder und lehrreicher Austausch gefördert. Zu den DGFP-Mitgliedern zählen zahlreiche namhafte Unternehmen aus der Privatwirtschaft sowie Mitglieder aus Wissenschaft, Beratung, Training und Coaching. 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 und Wissenschaftler oder Beraterinnen und Berater.

Besonders hervorheben möchten wir auch die Förderung des HR-Nachwuchses. Mit dem Young Professional Network (YPN) für Studierende und Berufseinsteiger im Personalmanagement fördert die DGFP im Rahmen einer beitragspflichtigen Einzelmitgliedschaft die Karrieren des HR-Nachwuchses und steigert damit gleichzeitig die Attraktivität dieses vielseitigen Berufsfeldes. Darüber hinaus können junge Talente aus unseren 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:

- **Ordentliche Mitglieder** (mit Stimmrecht in der Mitglieder-versammlung) sind Unternehmen sowie Universitäten und Hochschulen jeder Rechtsform mit Sitz in der Bundesrepublik Deutschland.
- **Außerordentliche Firmenmitglieder** (ohne Stimmrecht in der Mitgliederversammlung) werden für Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie für Personaldienstleistende und Beratungsgesellschaften mit dem Schwerpunkt Personalmanagement angeboten.
- **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 Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen im Hochschulbereich oder als Beratende auf dem Gebiet des Personalmanagements tätig sind.
- Im **Young Professional Network YPN** (ohne Stimmrecht in der Mitgliederversammlung) können Studierende, Hochschulabsolventen und -absolventinnen mit HR-Begeisterung und Nachwuchskräfte bis 35 Jahre außerordentliches Einzelmitglied der DGFP werden.

### Mitgliederbetreuung

Das DGFP-Mitgliedermanagement steht unseren Mitgliedern mit kompetenten Ansprechpersonen zur Verfügung. Diese beraten bei Fragen zur Mitgliedschaft und vernetzen die Mitglieder untereinander. Dieser persönliche Kontakt mit den Mitgliedsunternehmen ist für uns von besonderer Bedeutung, da wir so Informationen über die Bedürfnisse der Mitglieder sowie über aktuelle Trends aus erster Hand erhalten und diese aktiv in die Weiterentwicklung des DGFP-Portfolios einfließen lassen können.

Um die Mitgliederbetreuung zu optimieren, haben wir 2021 eine virtuelle DGFP-Tour eingeführt. In einem einstündigen Webinar wird den Teilnehmenden seitdem das Portfolio des Verbandes näher gebracht. Hier können sich Interessierte oder Neumitglieder aber auch bereits bestehende Mitglieder digital über die Angebote der DGFP informieren.

## Mitgliederentwicklung

Die Coronapandemie führte auch im Jahr 2022 zu keiner ungewöhnlich hohen Anzahl an Kündigungen und auch unsere Leistungen wurden weiterhin stark nachgefragt. Wir konnten im Jahr 2022 mehr ordentliche Firmenmitglieder gewinnen als verlieren. In den Mitgliedsbereichen der außerordentlichen Firmen- und Personenmitgliedern blieb die Mitgliederzahl stabil. Die Zahl der Start-up-Mitglieder konnte trotz Austritten durch die Gewinnung neuer Start-ups gesteigert werden.

### Mitgliederzahlen zum 31. Dezember 2022:

Ordentliche Mitglieder	1.111
Außerordentliche Firmenmitglieder*	130
Korrespondierende Mitglieder	10
Start-up-Mitglieder	97
Außerordentliche Personenmitglieder:	174
Young Professional Network**	833

\* davon 3 Hochschulmitgliedschaften

\*\* davon 106 beitragspflichtige Personenmitgliedschaften und 710 Firmenmitgliedschaften

## Digitalisierung und neue Serviceangebote

Seit dem pandemiebedingten ersten Lockdown im März 2020 hat die DGFP ihre Angebote kontinuierlich weiter digitalisiert. Auch im Jahr 2022 blieb unser Angebot weitestgehend digital, um insbesondere eine Beständigkeit und Planbarkeit des Angebots sicherzustellen. Erfreulicherweise konnten wir feststellen, dass die digitalen Produkte sehr stark nachgefragt wurden. Die Anzahl der Teilnehmenden konnte in unseren verschiedenen Veranstaltungsformaten deutlich gesteigert werden. Neben der Anzahl der Teilnehmenden konnte auch die Anzahl der Veranstaltungen sowohl im Bereich der ERFA-Treffen als auch bei den Netzwerkveranstaltungen gesteigert werden.

## Fünf starke Gründe für die DGFP // Mitgliedschaft:

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

Thematisch war das Jahr 2022 weniger von den Auswirkungen der Pandemie geprägt als das Jahr 2021, sondern vielmehr von den längerfristigen Auswirkungen der Veränderungen in der Arbeitswelt, wie beispielsweise mobiles Arbeiten oder damit verbundene Führungsfragen. Im Laufe des Jahres wurden alle weiteren wichtigen HR-Themen, wie beispielsweise Recruiting, Leadership, Berufsausbildung, Gesundheit, Compensation & Benefits, New Work und viele mehr in unseren Veranstaltungen behandelt.

Die im Jahr 2020 eingeführte DGFP // Online Community erfreut sich weiterhin bei allen ERFA-Teilnehmenden wie auch im YPN großer Beliebtheit. Der Erfahrungsaustausch wurde damit orts- und zeitunabhängiger. Mittlerweile tauschen sich über 2.000 ERFA- und YPN-Teilnehmende digital zu den unterschiedlichsten HR-Themen aus.

## 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 zu Themen aus der Unternehmenspraxis. Im Fokus stehen dabei neue Trends sowie Entwicklungen und Standards im Personalmanagement.

Jede ERFA-Gruppe hat sich im Jahr 2022 dreimal getroffen, davon nach Möglichkeit einmal in Präsenz. Zusätzlich ist durch die aktive Nutzung der Online Community ein orts- und zeitunabhängiger Austausch auch innerhalb der geschlossenen ERFA-Gruppen jederzeit möglich. Dadurch profitieren die ERFA-Teilnehmenden konstant vom starken Netzwerk der DGFP.

Die Veranstaltungsreihe ERFA-Talk, ein exklusives Angebot für alle Teilnehmenden des Erfahrungsaustauschs und des Young Professional Networks, wurde fortgesetzt. Hier tauschen wir uns in exklusiver Runde gemeinsam mit einem Mitglied aus dem DGFP-Vorstand zu einem ausgewählten HR-Thema aus.

In exklusiven Formaten für alle Teilnehmenden am Erfahrungsaustausch und im Young Professional Network werden sowohl ausgewählte HR-Themen durch ein Mitglied aus dem DGFP-Vorstands vorgestellt als auch Studienergebnisse präsentiert. Exklusiv für das obere HR-Management wurde im Jahr 2022 erstmals der DGFP // Fireside-Chat angeboten, zu dem ein Mitglied aus dem DGFP-Vorstand das Top-Management einlädt. Im Jahr 2022 fanden 4 ERFA-Talks, 2 Gesprächsforen, 1 Studienvorstellung und 1 Fireside-Chat mit insgesamt 1.088 Teilnehmenden statt.

#### Gruppenstruktur ERFA

Das Portfolio umfasst rund 100 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. Es gliedert sich in die folgenden Cluster auf: **General HR-Management** („Top HR-Management“ und „HR Regional“) mit über 30 ERFA-Gruppen, **HR-Funktionen** mit knapp 40 ERFA-Gruppen, **Branchen** mit 4 ERFA-Gruppen, **HR-International** mit 10 ERFA-Gruppen und **Thematische ERFA** mit 11 Gruppen.

Das Cluster General HR-Management umfasst eine umfangreiche Auswahl an ERFA-Gruppen für HR-Gesamtverantwortliche mit breit angelegtem 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 zum Beispiel Personalentwicklung, Personalcontrolling oder Arbeitsrecht. Ein weiteres Cluster bilden die Branchen, beispielsweise Personalverantwortliche aus Banken und Sparkassen, der Mineralöl- oder 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 (2 Gruppen)
- Berufsausbildung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Business Partner (2 Gruppen)
- Compensation & Benefits
- Führungskräfteentwicklung
- Global HR Strategy
- Global Mobility / Expats (5 Gruppen)
- Global Mobility / Impats
- Grundsatzfragen Personalpolitik / HR Policies
- International Compensation & Benefits
- International HR
- International People Development
- Learning & Change und Entwicklung (2 Gruppen)
- Lohn- und Gehaltsabrechnung
- Personalcontrolling (2 Gruppen)
- Personalentwicklung (8 Gruppen)
- Personalmarketing & Recruiting (2 Gruppen)
- Talentmanagement
- Vergütungsbeauftragte (Banken)

### HR-Executives

- HR-Gesamtverantwortliche  
Großkonzernen (2 Gruppen)
- HR-Gesamtverantwortliche  
klein- und mittelständischen Unternehmen (3  
Gruppen)
- HR-Gesamtverantwortliche in öffentlich-rechtlichen  
Unternehmen
- Personalleiter\*Innen  
Mineralölfirmen  
Banken & Sparkassen (2 Gruppen)  
Pharmaunternehmen
- Regionale Personalleiter\*Innen
  - Aachen
  - Berlin
  - Bielefeld
  - Bodensee
  - Dresden
  - Düsseldorf (2 Gruppen)
  - Hannover
  - Hamburg (3 Gruppen)

- Köln
- Karlsruhe
- Leipzig/Magdeburg
- Mannheim
- München
- Münster/Emsland/Osnabrück
- Ruhrgebiet
- Rhein-Main
- Stuttgart (3 Gruppen)
- Saar-Pfalz
- Würzburg/Nürnberg

### DGFP // Young Professional Network (YPN)

- YPN // Mitte-Ost (PLZ-Bereich 3)
- YPN // Mitte-Süd (PLZ-Bereich 6)
- YPN // Mitte-West (PLZ-Bereich 5)
- YPN // Nord (PLZ-Bereich 2)
- YPN // Nord-West (PLZ-Bereich 4)
- YPN // Ost (PLZ-Bereich 0+1)
- YPN // Süd-Ost (PLZ-Bereich 8+9)
- YPN // Süd-West (PLZ-Bereich 7)

### DGFP // Thematischer ERFA

- Employee Experience
- Moderne HR-Instrumente und neue Partizipations-  
möglichkeiten für Beschäftigte im produzierenden  
Umfeld
- Diversity und Geschlechtergerechtigkeit im Unternehmen
- Eltern- und Pflegezeitmanagement
- People Analytics/HR-Analytics
- HR-Shared-Service-Center
- Mitbestimmung 4.0
- HR-Kommunikation
- HR-Digital
- HR-Transformation
- Mobiles Arbeiten



---

### General HR-Management (über 30 ERFA-Gruppen)

Das Cluster enthält eine umfangreiche Auswahl an ERFA-Gruppen für HR-Gesamtverantwortliche mit einem breitem Themenspektrum. Es gliedert sich in folgenden zwei Sub-Cluster:

- Top-HR-Management
- HR Regional

### HR-Funktionen (knapp 40 ERFA-Gruppen)

Das Cluster HR-Funktionen gliedert sich in die unten aufgeführten sieben Sub-Cluster. Innerhalb der Sub-Cluster finden sich rund 40 ERFA-Gruppen für Personalverantwortliche und HR-Expertinnen und -Experten in einzelnen Funktionsbereichen mit Fokus auf die jeweilige Spezialisierung.

- HR Business Partner
- HR Services
- Legal
- Personalgewinnung & -bindung
- Personalcontrolling
- Personalentwicklung
- Vergütungspolitik & Entgeltmanagement

### Branchen (4 ERFA-Gruppen)

Dieses Cluster enthält ERFA-Gruppen mit allgemeinen und branchenspezifischen Themenstellungen:

- Banken & Sparkassen
- Mineralölunternehmen
- Pharma

### HR International (10 ERFA-Gruppen)

Hier sind ERFA-Gruppen für Personalverantwortliche und HR-Expertinnen und -Experten aus dem internationalen HR-Bereich angesiedelt:

- Auslandsentsendungen
- Global Strategy
- Impats
- International Comp & Ben
- International HR
- International People Development

### Thematischer DGFP // Erfahrungsaustausch

Der thematische Erfahrungsaustausch greift aktuelle Herausforderungen des HR-Managements auf und steht hierarchieübergreifend den Fachleuten des jeweiligen Themas offen. Je nach politischer Relevanz des Themas nehmen regelmäßig auch Vertreter und Vertreterinnen aus den zuständigen Bundesministerien an den Treffen teil, wie dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales oder dem Bundesministerium für Frauen, Senioren, Familie und Jugend oder auch Vertreter und Vertreterinnen nachgelagerter Behörden wie der Bundesagentur für Arbeit und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Im Einzelnen gibt es folgende Erfahrungsaustauschgruppen:

- Employee Experience
- Moderne HR-Instrumente und neue Partizipationsmöglichkeiten für Beschäftigte im produzierenden Umfeld
- Diversity und Geschlechtergerechtigkeit im Unternehmen
- Eltern- und Pflegezeitmanagement
- People Analytics/HR-Analytics
- HR-Shared-Service-Center
- Mitbestimmung 4.0
- HR-Kommunikation
- HR-Digital
- HR-Transformation
- Mobiles Arbeiten

### Fünf Gründe für DGFP // ERFA:

1. **Bilden von persönlichen Netzwerken**
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**

### ERFA-Betreuung

Die ERFA-Gruppen werden sowohl von DGFP-Mitarbeitern als auch von DGFP-Repräsentanten betreut. Bei den DGFP-Repräsentanten handelt es sich um HR-Experten, die einerseits eng mit der DGFP verbunden und andererseits in ihrer Region und in der HR-Branche gut vernetzt sind. Zwischen den DGFP-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 Repräsentanten für die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit!

## DGFP-Repräsentanten im Jahr 2022

Name	Vorname	Erfa-Gruppe(n)	E-Mail-Adresse DGFP
Bauer	Andreas	Karlsruhe, Mannheim	bauer.extern@dgfp.de
Baumann	Simone Christine	Führungskräfteentwicklung	baumann.extern@dgfp.de
Bugge	Michael	Düsseldorf a/b	bugge.extern@dgfp.de
Cochran-Hildmann	Carrie	Auslandsentsendungen 3	cochran-hildmann.extern@dgfp.de
Cooper	Bettina	Personalentwicklung Süd 2	cooper.extern@dgfp.de
Demirer	Güldem	International Comp & Ben International Global HR Strategy Auslandsentsendungen 1/2	demirer.extern@dgfp.de
Ditzler	Barbara	Saar/Pfalz Personalentwicklung West 2 Ild	ditzler.extern@dgfp.de
Ehmann	Hans-Martin	Stuttgart/a Stuttgart/b Stuttgart/c Arbeitsrecht 2	ehmann.extern@dgfp.de
Frett	Barbara	Aachen	frett.extern@dgfp.de
Geilsdorf	Birgit	Köln Personalentwicklung 3	geilsdorf.extern@dgfp.de
Gollan	Andreas	I c I i Mineralölfirmen Pharma Leiter betriebl. Bildungswesen 1 Personalentwicklung West 1	gollan.extern@dgfp.de
Gross-Heitfeld	Ralf	Banken + Sparkassen 2	gross-heitfeld.extern@dgfp.de
Herold-Hübner	Ines	Leipzig	herold-huebner.extern@dgfp.de
Hollender	Hanspeter	Illa Personalentwicklung Mitte/Ost Personalentwicklung 1/2 Leiter betriebl. Bildungswesen/Personalentwicklung 5	hollender.extern@dgfp.de
Jehna	Sylke	Hamburg/c Personalentwicklung Nord Personalmarketing & Recruiting 2 HR Business Partner 1	jehna.extern@dgfp.de
Kuck	Katharina	Bielefeld Hamburg a	kuck.extern@dgfp.de
Lippert	Verena	Bodensee	lippert.extern@dgfp.de
Maiß	Sebastian	Münster/Osnabrück/Emsland	maiss.extern@dgfp.de

Name	Vorname	Erfa-Gruppe(n)	E-Mail-Adresse DGFP
Mennen	Heidi	Auslandsentsendungen 5	erfa@dgfp.de
Merbach	Gunnar	Personalmarketing & Recruiting 1	merbach.extern@dgfp.de
Müller	Angela	Personalentwicklung Süd 1	a-mueller.extern@dgfp.de
Müller	Katja	HR Business Partner 2 Würzburg/Nürnberg	k-mueller.extern@dgfp.de
Neumann	Hans-Joachim	Banken + Sparkassen 1 Vergütungsbeauftragter	neumann.extern@dgfp.de
Nürnberg	Volker	Dresden Hamburg b Personalcontrolling 1 Personalcontrolling 2 Berlin	nuernberg.extern@dgfp.de
Pelzer-Gabriel	Ute	Betriebliches Gesundheitsmanagement	pelzer-gabriel.extern@dgfp.de
Rampf	Anja	Talentmanagement HR Transformation	rampf.extern@dgfp.de
Schiller	Jan	Hannover	schiller.extern@dgfp.de
Schmitz	Claudia	Berufsausbildung	schmitz.extern@dgfp.de
Schulte	Dorothee	Düsseldorf a/b	schulte.extern@dgfp.de
Unkrig	Erich R.	Ruhrgebiet Leiter betriebl. Bildungswesen 3/6 Vergütung HR Policies 1/2 II a II c	unkrig.extern@dgfp.de
von Hohenthal	Moritz	International People Development	von-hohenthal.extern@dgfp.de
Wenzler	Gabriele	München	wenzler.extern@dgfp.de
Zinner	Daniel	Impats Auslandsentsendungen 4 Auslandsentsendungen6 International HR	zinner.extern@dgfp.de

## 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 acht regionalen Gruppen, um sich auszutauschen, vom Wissen und den Erfahrungen anderer zu profitieren und sich ihr ein professionelles Netzwerk für ihre HR-Karriere aufzubauen.

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

### YPN-Betreuung

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

### YPN-Repräsentanten 2022

Name	Vorname	YPN-Gruppe
Belch	Theresa	Nord/West (PLZ 4)
Fleck	Sophia	Süd/West (PLZ 7)
Kretschmer	Gesa	Nord (PLZ 2)
Pöthig	Stefanie	Ost (PLZ 0 + 1)
Seidel	Lasse	Mitte/West (PLZ 5)
Senoner	Sylvia	Süd/Ost (PLZ 8 + 9)
Wiets	Maike	Mitte/Ost (PLZ 3)
Zettelmeier	Sabrina	Mitte/Süd (PLZ 6)

## Online Community

Der Erfahrungsaustauschgruppen (ERFA) und dem YPN steht exklusiv die DGFP // Online Community zur Verfügung. Die Online Community bietet als digitale Plattform die Möglichkeit, sich zusätzlich zu den ERFA-Treffen in einem geschützten digitalen Raum orts- und zeitunabhängig auszutauschen. Im Live-Feed der Online Community werden Fragen diskutiert und in den einzelnen ERFA-Gruppen können Dokumente oder Veranstaltungshinweise hochgeladen werden.

Neben dem Austausch innerhalb der eigenen ERFA-Gruppe besteht auch die Möglichkeit, das gesamte HR-Netzwerk der DGFP zu erreichen: Jedes Mitglied kann einen Post im gruppenübergreifenden Live-Feed erstellen und so mit dem Community-Netzwerk in Kontakt treten.

## 4.2. Veranstaltungen

### DGFP // Jahrestagungen

Die DGFP // Jahrestagungen sind etablierte Netzwerkplattformen für HR-Führungskräfte und -Experten. Mit ihren Jahrestagungen ist die DGFP in der Regel zu Gast bei einem Mitgliedsunternehmen. Sie bieten einen wichtigen Treffpunkt für die jeweilige HR-Fach-Community, um sich interaktiv und auf Augenhöhe über aktuelle Trends und Herausforderungen auszutauschen. Erstmals nach der Pandemie fanden auch wieder fünf Präsenz-Veranstaltungen in Kombination mit Online-Modulen statt.

### Im Berichtszeitraum 2022 fanden folgende DGFP // Jahrestagungen statt:

**DGFP // Jahrestagung Mitbestimmung 4.0**  
15.-24.2.2022 Online-Module

**DGFP // Digital Recruiting Summit**  
22.-31.3.2022 Online-Module

**DGFP // Leadership Summit**  
4.-5.5.2022 Online-Module

**DGFP // Jahrestagung Berufsausbildung**  
9.-19.5.2022 Online-Module

**DGFP // Jahrestagung „Arbeitsrecht im Unternehmen“**  
24.5.-2.6.2022 Online-Module

**DGFP // Jahrestagung Comp & Ben**  
13.-22.9.2022 Präsenztag + Online-Module

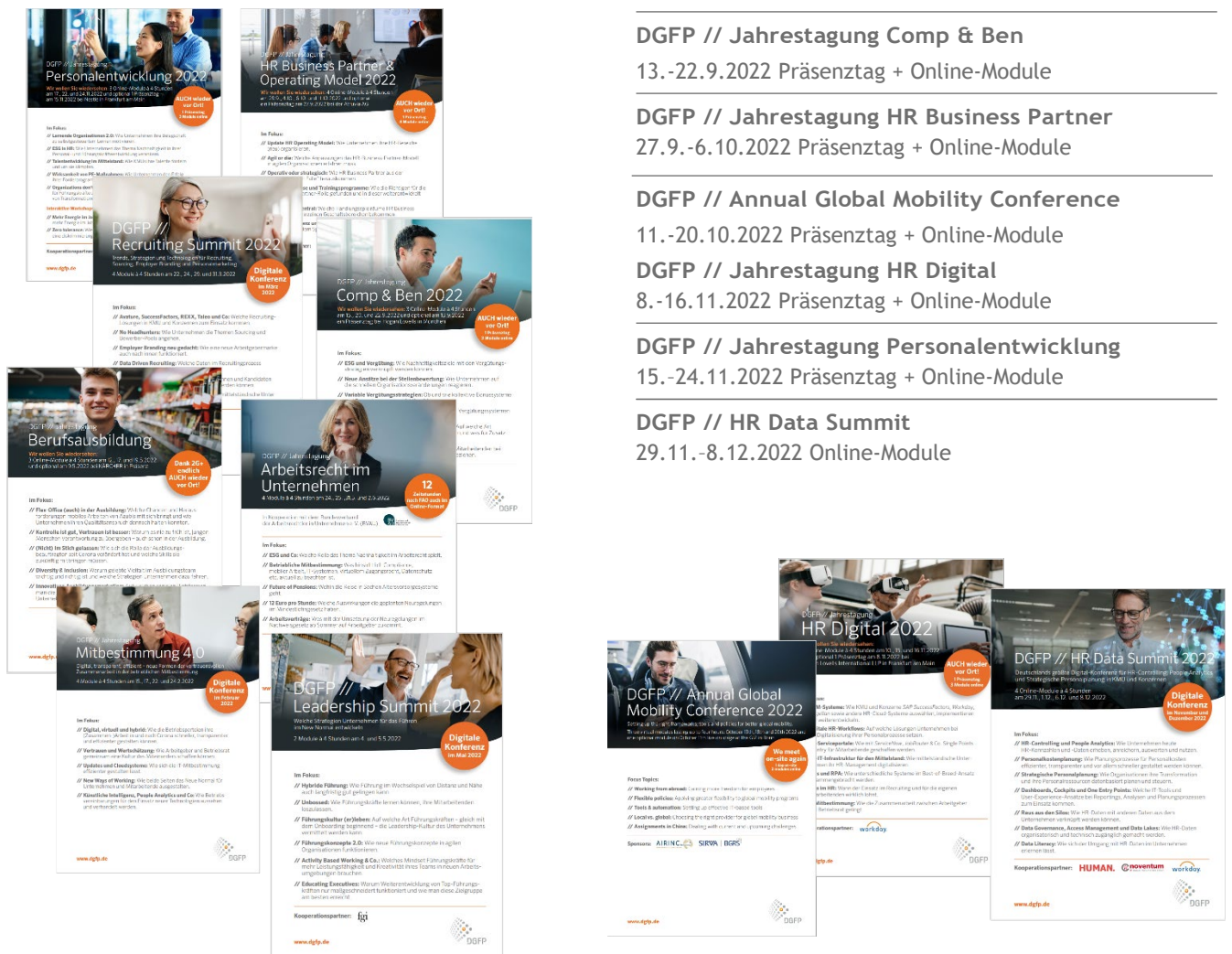
**DGFP // Jahrestagung HR Business Partner**  
27.9.-6.10.2022 Präsenztag + Online-Module

**DGFP // Annual Global Mobility Conference**  
11.-20.10.2022 Präsenztag + Online-Module

**DGFP // Jahrestagung HR Digital**  
8.-16.11.2022 Präsenztag + Online-Module

**DGFP // Jahrestagung Personalentwicklung**  
15.-24.11.2022 Präsenztag + Online-Module

**DGFP // HR Data Summit**  
29.11.-8.12.2022 Online-Module



## DGFP // Kompetenzforen

Die DGFP // Kompetenzforen sind eine Themenplattform für HR-Führungskräfte 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 2022 fanden folgende DGFP // Kompetenzforen statt:**

**DGFP // Kompetenzforum Employee Experience**  
18.-19.1.2022 online

**DGFP // Kompetenzforum New ways of working - Post Corona**  
25.-26.1.2022 online

**DGFP // Kompetenzforum Skillmanagement**  
23.-24.2.2022 online

**DGFP // Kompetenzforum Digitales Lernen**  
15.-16.3.2022 online

**DGFP // Kompetenzforum Flexibles Arbeiten für gewerbliche Mitarbeitende**  
23.3.2022 online

**DGFP // Kompetenzforum Mitarbeitendenbefragungen und Pulse-Checks**  
26.-27.4.2022 online

**DGFP // Kompetenzforum Nachfolgeplanung**  
2.-3.5.2022 online

**DGFP // Kompetenzforum HR goes ESG**  
20-21.6.2022 online

**DGFP // Kompetenzforum Shopfloor Learning**  
14.-16.9.2022 online

**DGFP // Kompetenzforum Talent Management**  
21.-23.9.2022 online

**DGFP // Kompetenzforum Performancemanagement**  
5.-7.12.2022 online

**DGFP // Kompetenzforum Skillmanagement 2022**  
Future Skills: Wie Unternehmen ein erfolgreiches Kompetenzmanagement aufbauen  
2 Module à 3 Stunden am 23. und 24.2.2022  
**Digitale Konferenz im Februar 2022**

**DGFP // Kompetenzforum Talentmanagement**  
Individual, transparent und agil: Wie Unternehmen ihre Talente gewinnen, identifizieren, kultivieren und entwickeln können  
2 Module am 21. und 23.9.2022  
**Digitale Konferenz im September 2022**

**DGFP // Kompetenzforum Flexibles Arbeiten für gewerbliche Mitarbeitende**  
Wie Rechtsgremien aus Produktion, Logistik und Transport neue Zeit- und Ortsflexibilität beim Arbeiten ermöglicht werden kann  
1 Modul à 6 Stunden am 23.3.2022 von 10:00 bis 12:00 Uhr  
**Digitale Konferenz im März 2022**

**DGFP // Kompetenzforum Employee Experience Conference 2022**  
2 Module am 18. und 19.1.2022  
**Digitale Konferenz im Jan. 2022**

**DGFP // Kompetenzforum Nachfolgeplanung**  
Wie Unternehmen ihre strategische Nachfolge- und Leistungsplanung aufbauen  
2 Module am 2. und 3.5.2022  
**Digitale Konferenz im Mai 2022**

**DGFP // Kompetenzforum HR goes ESG**  
Wie Unternehmen das Thema Nachhaltigkeit in ihrer Personalstrategie verankern können  
2 Module à 4 Stunden am 20. und 21.6.2022  
**Digitale Konferenz im Juni 2022**

**DGFP // Kompetenzforum Digitales Lernen**  
Formate, Rollen und Infrastrukturen: Wie ein Unternehmen digital erfolgreich lernen wird  
2 Module à 3 Stunden am 15. und 16.3.2022  
**Digitale Konferenz im März 2022**

**DGFP // Kompetenzforum Talent Management**  
21.-23.9.2022 online  
**Digitale Konferenz im Sept. 2022**

**DGFP // Kompetenzforum Performancemanagement**  
5.-7.12.2022 online  
**Digitale Konferenz im Dez. 2022**

**DGFP // Kompetenzforum New ways of working - Post Corona**  
25.-26.1.2022 online  
**Digitale Konferenz im Jan. 2022**

**DGFP // Kompetenzforum Skillmanagement**  
23.-24.2.2022 online  
**Digitale Konferenz im Feb. 2022**

**DGFP // Kompetenzforum Digitales Lernen**  
15.-16.3.2022 online  
**Digitale Konferenz im März 2022**

**DGFP // Kompetenzforum Flexibles Arbeiten für gewerbliche Mitarbeitende**  
23.3.2022 online  
**Digitale Konferenz im März 2022**

**DGFP // Kompetenzforum Mitarbeitendenbefragungen und Pulse-Checks**  
26.-27.4.2022 online  
**Digitale Konferenz im April 2022**

**DGFP // Kompetenzforum Nachfolgeplanung**  
2.-3.5.2022 online  
**Digitale Konferenz im Mai 2022**

**DGFP // Kompetenzforum HR goes ESG**  
20-21.6.2022 online  
**Digitale Konferenz im Juni 2022**

**DGFP // Kompetenzforum Shopfloor Learning**  
14.-16.9.2022 online  
**Digitale Konferenz im Sept. 2022**

**DGFP // Kompetenzforum Talent Management**  
21.-23.9.2022 online  
**Digitale Konferenz im Sept. 2022**

**DGFP // Kompetenzforum Performancemanagement**  
5.-7.12.2022 online  
**Digitale Konferenz im Dez. 2022**

## 4.3. Netzwerktreffen

Die regionalen Netzwerktreffen der DGFP fanden auch im Jahr 2022 vollständig online statt. Sie bestanden in der Regel aus einem Impulsreferat eines oder einer Referierenden mit anschließender Fragerunde zum Vortrag. Diese Treffen ergänzen neben den ERFA-Gruppen die Möglichkeiten der HR-Verantwortlichen zu Austausch und Vernetzung. Auch Nichtmitglieder haben Zugang zu diesen Veranstaltungen und somit die Chance, die DGFP kennenzulernen, gleichzeitig kann die DGFP dadurch Interessierte für die Mitgliedschaft identifizieren.

**2022 organisierte die DGFP zahlreiche digitale Netzwerktreffen zu unterschiedlichen Themen und für verschiedene Zielgruppen:**

### DGFP // Abendforum Arbeitsrecht

Das Abendforum Arbeitsrecht in Kooperation mit Pusch Wahlig Workspace Law (PWWL) fand online und kostenfrei statt. In dieser Veranstaltungsreihe werden arbeitsrechtliche Themen aus zwei Blickwinkeln betrachtet: von einem Richter und einem PWWL-Anwalt. Mit etwa 1.000 Teilnehmenden an sechs Terminen stießen die Veranstaltungen auf gute Resonanz.



### DGFP // HR Innovation Roadshow

Auch die HR Innovation Roadshow fand weiterhin virtuell statt. Die in Kooperation mit dem Bundesverband Deutsche Startups e. V. angebotenen Veranstaltungen fanden 2022 an vier Terminen statt und erreichten über 400 Teilnehmende.

### DGFP // Netzwerktreffen Neue Regelungen im betrieblichen Infektionsschutz - Die Experten im BMAS stehen Rede und Antwort

In diesen Treffen bot die DGFP Personalerinnen und Personalern schnelle und wirksame Unterstützung zu den Regelungen des Infektionsschutzgesetzes an. Gemeinsam mit dem BMAS haben wir erläutert, wie die Regelungen in den Unternehmen umgesetzt werden können. Insgesamt etwa 1.830 Teilnehmende besuchten die zwei Veranstaltungen im Jahr 2022.

### DGFP // Netzwerktreffen Kurzarbeitergeld

Auch wenn die Zahl der Neuanträge auf Kurzarbeit deutlich zurückgegangen ist, sind immer noch viele Unternehmen auf Kurzarbeitergeld (KUG) angewiesen, so dass wir auch 2022 zwei Veranstaltungen mit insgesamt 385 Teilnehmenden durchgeführt haben.

### DGFP // Netzwerktreffen Homeoffice und mobiles Arbeiten im Ausland und seine rechtlichen Herausforderungen

Gemeinsam mit der Wirtschaftskanzlei Bird & Bird LLP beleuchteten wir in sechs Veranstaltungen mit 1.880 Teilnehmenden aktuelle Herausforderungen im Arbeitsrecht zum mobilen Arbeiten im Ausland und Homeoffice. Themen der Netzwerktreffen waren z.B.

- Flexible Modelle für die Beschäftigten: mögliche rechtliche Probleme, Daten und Geheimnisschutz, ausländische Arbeitnehmerschutzvorschriften
- Verlagerung des Sozialversicherungs- und Besteuerungsrechts

### DGFP // Netzwerktreffen Implikation der Elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Nach Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung Anfang 2022 haben wir in drei Veranstaltungen mit rund 1.520 Teilnehmenden über die sich daraus ergebenden Änderungen und Herausforderungen diskutiert.



## DGFP // CHRO-Talk

Der CHRO-Talk ist ein exklusives Angebot für unsere Mitglieder. Gemeinsam diskutieren wir in einer kleineren Runde mit einer aktuellen, ehemaligen oder zukünftigen obersten Führungspersönlichkeit über die Herausforderung, an der Spitze eines Unternehmens zu stehen.

Im Jahr 2022 fanden sechs CHRO-Talks mit insgesamt 577 Teilnehmenden statt. Als Speaker durften wir im Verlauf des Jahres Birgit Bohle, Thorsten Schäfer-Gümbel, Dr. Volker Dreier, Dr. Michael Niggemann und Judith Wiese begrüßen.

## Darüber hinaus fanden weitere Veranstaltungen statt, unter anderem zu folgenden Themen:

- Spielbasiertes Online-Lernen anhand von Simulationen
- Personalwesen in den USA, Vergütung und Benefits
- Koalitionsvertrag
- Ausbildungsmarketing: Ausbildungsplätze mit Google besetzen
- Arbeiten im Ausland Basics
- Mobility Outlook Survey 2022
- Arbeiten im Ausland Advanced
- Catch me if you can - Herausforderung Fachkräftemangel im Mittelstand: über Talentbindung, Mitarbeiterfindung und Positionierung
- Studie IT- und Soft-Skills auf dem deutschen Arbeitsmarkt
- Transfergesellschaften: Sicherheit und Perspektive
- Für jeden Topf den richtigen Deckel - besseres und schnelleres Staffing durch Matching
- Arbeitsrechtliche Implikationen der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
- Hybrid Leadership - Wie führt man, wenn Präsenz nur ein Teil der Arbeitskultur ist?
- Implementierung innovativer IT-Systeme
- Mentale Gesundheit bei der Arbeit: Was HR Manager jetzt wissen müssen
- Nach der Krise ist vor der Krise: Leadership & Personalentwicklung wichtiger denn je!
- ROI im Coaching - Rahmenbedingungen und Messbarkeit von erfolgreichem Coaching
- Internationale Führungskräfteentwicklung erfolgreich gestalten
- Hybrides Führen: Bewegung unter der Oberfläche
- Arbeiten 4.0: Mikro-Selbständigkeit und soziale Sicherheit beim Crowd-, Cloud- und Click- working
- Vergütung im Arbeitsmarkt USA: aktuelle Trends und Grundstrukturen
- Mit Diversity Management wettbewerbsfähig: HR-Strategien zur wirkungsvollen Umsetzung
- Digital Employer Branding
- Persönlichkeitszentrierte Personalarbeit am Beispiel der Zusammenarbeit von OTTO und LINC
- Basics: Homeoffice / Mobiles Arbeiten im Ausland
- Wissenswertes bei der Einstellung, Beschäftigung und Trennung von Mitarbeitern in den USA
- Advanced: Homeoffice / Mobiles Arbeiten im Ausland
- Whistleblowing: Ein Update für Arbeitgeber
- Erfolgreiche und wertschätzende Transformation - ein Umsetzungsvorschlag
- Integration von Geflüchteten in Arbeit
- Resilienz für Führungskräfte
- Mobiles Arbeiten im Ausland
- Mitarbeitende aus Produktion & Service erreichen: Wie der Personalabteilung die Kommunikation und Einbindung mit Frontline Workern gelingt
- Arbeitsrechtliche Implikationen der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
- Personalarbeit im Fokus von Investoren - ESG und seine Relevanz für das Human Capital Management
- AT-Vergütung und Arbeitsrecht
- Personalumbau erfolgreich gestalten
- Wie HR in herausfordernden Zeiten eine gesunde und motivierte Belegschaft sicherstellt
- Mit Diversity Management wettbewerbsfähig: HR-Strategien & Best Practices
- Update Führung: Konkrete Handlungsfelder für Führung im hybriden Umfeld
- Neue Corona-Arbeitsschutzverordnung ab dem 1. Oktober 2022
- Blended Coaching - Über den Einsatz von E-Learnings im klassischen Coaching
- Wie Google den Stellenmarkt disruptiv verändert: Ihre Stellenanzeigen bei Google
- Fünf praktische Impulse zur Stärkung der mentalen Gesundheit im Unternehmen
- Führungskräfteentwicklung im Unternehmen neu aufsetzen und erweitern - strategische Impulse für die Personalentwicklung
- Internationale Personalentwicklung
- Bürohunde: Warum wir sie brauchen und wann der Chef nicht ‚Nein‘ sagen kann.

- 
- Schlank und kraftvoll - Die HR-Toolbox für Transformation im Mittelstand
  - HR Analytics - Ihr Wegweiser für bessere HR-Entscheidungen
  - Remote working / Workation / HomeOffice im Ausland. Rahmenbedingungen und Umsetzungsmöglichkeiten
  - KKAG Leadership Lab in Kooperation mit der DGFP Personalentwicklung als Treiber einer modernen Führungskultur
  - Die Führungskraft als Coach - wie man einen möglichen Rollenkonflikt vermeidet
  - Mobiles Arbeiten im Ausland
  - HR talks Transformation. Wie HR Veränderungen effektiv kommuniziert
  - ESG: Praktische Herausforderungen für das Personalmanagement
  - Die Digitalisierung in Deutschland: Aktuelle Spielregeln für Arbeitsverträge und die Arbeitszeiterfassung
  - Der amerikanische Arbeitsmarkt im Umbruch - Chancen und Herausforderungen für Mittelständler
  - Selbstreflexion und Perspektivberatung - so gestalten Sie Ihren Personalumbau erfolgreich
  - Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung - was vor dem 01.01.2023 noch arbeitsrechtlich vorbereitet werden sollte

**Insgesamt blicken wir im Jahr 2022 auf 76 Netzwerkveranstaltungen mit 13.600 Teilnehmenden und 21 Jahrestagungen und Kompetenzforen mit 2.032 Teilnehmenden zurück.**

---

## 4.4. 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 Personalern 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.

**2022 fanden folgende Hauptstadtdialoge statt:**

**DGFP // Hauptstadtdialog mit Frank Bsirske, arbeitsmarktpolitischer Sprecher der Grünen im Bundestag und ehem. Ver.di-Vorsitzender**

am 7.9.2022 online

---

**DGFP // Hauptstadtdialog mit Lilian Tschan, Staatssekretärin vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales**

Am 5.7.2022 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 über HR-Themen stehen den Mitgliedern und dem interessierten Fachpublikum zur Verfügung.

Fachjournalisten recherchieren exklusiv für die Fachzeitschrift PERSONALFÜHRUNG aktuelle Meldungen und berichten über wichtige Veranstaltungen der HR-Szene. Mit zehn Ausgaben pro Jahr in einer Druckauflage von 7.000 Exemplaren je Ausgabe und einem ergänzenden E-Mail-Newsletter mit über 12.000 Empfängern und Empfängerinnen 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 der Herausgabe von Standpunkten. Zudem widmet sich jede Ausgabe einem Schwerpunktthema, das auch über die sozialen Netzwerke verbreitet wird.

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

Seit der Aprilausgabe 2017 stellt die PERSONALFÜHRUNG in jeder Ausgabe ein Mitgliedsunternehmen im Porträt vor.



Der **Newsletter** informiert regelmäßig über ausgewählte Inhalte der PERSONALFÜHRUNG, die bereits vor Erscheinen der Printausgabe digital via E-Mail 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.

Folgende Ausgaben der PERSONALFÜHRUNG sind im Jahr 2022 erschienen:

	<p><b>02/2022</b> Betriebsratswahlen 2022</p>		<p><b>03/2022</b> Hybrides Führen und Arbeiten</p>
	<p><b>04/2022</b> Vergütung/Performance Management</p>		<p><b>05/2022</b> Skillmanagement</p>
	<p><b>06/2022</b> Nachhaltigkeit als HR-Aufgabe</p>		<p><b>07-08/2022</b> Digitalisierung und HR Experience</p>
	<p><b>09/2022</b> Kompetenzentwicklung für HR</p>		<p><b>10/2022</b> Recruiting</p>
	<p><b>11/2022</b> HR Operating Model</p>		<p><b>12/2022-01/2023</b> International HR (in English)</p>

## DGFP // Studien

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

Studien und Publikationen werden auf der Website unter [www.dgfp.de/mediathek/publikationen](http://www.dgfp.de/mediathek/publikationen) zum kostenfreien Download angeboten.



## Veröffentlichte Studien und Befragungen im Jahr 2022:

**02/2022 Studie IT- und Soft-Skills im deutschen Arbeitsmarkt** - eine Datenanalyse in Stellenanzeigen für die Berufsfelder Administration, HR, IT & Marketing - Eine Studie der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V. in Kooperation mit der Fachhochschule Südwestfalen und dem Unternehmen Textkernel BV

**04/2022 Studie (Folgeergebnisse): Das Unternehmen als sozialer Ort** - langfristige Wirkungen der Pandemie und Schlussfolgerungen für die Gestaltung des New Normal - Eine Studie des Fraunhofer IAO mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V.

**07/2022 Job- und Skill-Barometer** - Berufsgruppe Human Resources 2019-2022 - herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. und Textkernel BV

**07/2022 Studie Future of HR in Strategy, Sustainability and Technology** - Eine Studie der Boston Consulting Group und der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V.

**09/2022 Blitzlichtbefragung Energiesparen im Büro und am Arbeitsplatz**

**09/2022 Studie Future of HR in Strategy, Sustainability and Technology** - a study of Boston Consulting Group and German Association for Human Resource Management (DGFP) in English

**09/2022 Job- und Skill-Barometer** - Berufsgruppe IT 2019-2022 - herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. und Textkernel BV

**11/2022 Studie Recruiting-Strukturen - ein Benchmark** - Eine Studie der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig (HTWK), der Wollmilchsau GmbH und der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)

**12/2022 DGFP Job- und Skill-Barometer** - Berufsgruppe Marketing & Sales 2019-2022 - herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. und Textkernel BV

**12/2022 Human Relations Monitor Arbeitswelt 2022** - Eine Online-Umfrage von Fink & Fuchs in Kooperation mit CIVEY und der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)

## DGFP // Wissenswert

Mit der Publikationsreihe DGFP // Wissenswert, die im Verlauf des Jahres 2020 gestartet wurde, geben wir Antworten auf operative und strategische Fragen, die das Personalmanagement bewegen. Mit unseren Informationen liefern wir fundiertes Wissen, von Experten aufgearbeitet. Dabei verfolgen wir den Grundsatz, lösungsorientiert und nah an der Praxis des Personalmanagements zu sein.



## Veröffentlichte DGFP // Wissenswert-Publikationen im Jahr 2022:

04/2022 **Transfergesellschaften** - die richtige Umsetzung und die wichtigsten Schritte

06/2022 **ESG und das Personalmanagement**

07/2022 **Roadmap zum Neuen Normal**

08/2022 **ESG and Human Resources Management (Englisch)**

08/2022 **Individualität als zentrales Element der neuen Arbeitswelt** - Ein Ausblick auf moderne Personalarbeit am Beispiel der Zusammenarbeit von OTTO und LINC

10/2022 **Die sieben Erfolgsfaktoren für die Workforce Transformation im industriellen Mittelstand**

10/2022 **Arbeitsrechtliche Auswirkungen der elektronischen Arbeitsfähigkeitsbescheinigung**

12/2022 **Der Wandel des US-Arbeitsmarkts**



## 4.6. Services

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

### 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 240 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 passenden 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. Im Anschluss können die Anbieter bequem verglichen werden.

### Interim-Management

Gemeinsam mit unserem Partner persofaktum GmbH bieten wir den Service Interim-Management an. Die Suche nach geeigneten 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 werden in der DGFP auch digitale Netzwerktreffen mit namhaften Sponsoren umgesetzt.

### JobAgent

Der JobAgent, eine speziell auf die Bedürfnisse der HR-Branche ausgelegte Online-Jobbörse und Job-Suchmaschine, 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 aktuelle für die oder den Nutzenden relevante Stellenangebote heraus und sendet diese wöchentlich per E-Mail zu. Der JobAgent bietet seinen fast 20.000 Abonnierenden pro Woche über 600 Stellenangebote für HR-Profis aus verschiedenen Stellenbörsen; auch HR-Stellenausschreibungen können gebucht werden.

### Anzeigen-Service

Der Bereich Anzeigen-Services umfasst vor allem die renommierte Fachzeitschrift PERSONALFÜHRUNG. Seit einigen Jahren wird die Print-Version durch einen HTML-Newsletter ergänzt. In der Print-Ausgabe sind unterschiedliche Anzeigenformate möglich, u. a. Anzeigen in verschiedenen Größen, Advertorials, Beilagen, Beihefter oder Tip-on-Cards. Im HTML-Newsletter sind Textanzeigen inklusive Tracking sowie Werbebanner umsetzbar. Somit steht der Anzeigenkundschaft neben dem gedruckten Magazin auch ein digitaler Kanal für ihre Marketingaktivitäten zur Verfügung. Mit Anzeigen (Print & digital) in der PERSONALFÜHRUNG werden branchenübergreifend HR-Entscheidende und HR-Interessierte erreicht.

### Vergütungsbenchmarking mit Kienbaum

Seit Mitte 2022 bietet die DGFP gemeinsam mit dem Beratungsunternehmen Kienbaum einen neuen Service an: DGFP Mitgliedsunternehmen erhalten bei Einzelabfragen auf dem Compensation Portal einen Nachlass in Höhe von 10 Prozent. Im Weiteren arbeitet Kienbaum gemeinsam mit DGFP-Mitgliedern an einen innovativen Vergütungsbenchmark der Zukunft, erste Workshops dazu fanden im Jahr 2022 fanden statt.



## 4.7. Awards

### St.Galler Leadership Award

Auch im Jahr 2022 wurde der St.Galler Leadership Award verliehen. Der vom Institut für Führung und Personalmanagement (I.FPM) der Universität St.Gallen ins Leben gerufen Preis, wird seit 2016 in Kooperation mit der DGFP vergeben. Ausgezeichnet werden beispielhafte Initiativen und Projekte zu erfolgreicher Mitarbeitendenführung in Unternehmen und Organisationen. Ziel des Awards ist es, die Sichtbarkeit erfolgreicher Führung zu erhöhen. Der Award trägt zur Verbreitung progressiver Führung bei und fördert das Personalwesen in Praxis und Forschung.

In den vergangenen Jahren wurde der St.Galler Leadership Award im Rahmen des DGFP // congress verliehen. Mittlerweile 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 I.FPM

#### Dr. med. Doris Straus

Ärztliche Direktorin, Oberwaid - Kurhaus & Medical Center

#### Kai H. Helfritz, MBA

Leiter Mitgliedermanagement & Kooperationen  
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.  
(DGFP)

#### Florian Klages, MBA

Managing Partner bei torg.partners

#### Maren Kroll, MBA

Chief Human Resources Officer bei Mister Spex

#### Norbert Janzen

Global Director HR Transformation, bei Metro

#### Dr. Marc Schlette

Chief Human Resources Officer & Arbeitsdirektor bei thyssenkrupp Materials Services

#### Alexander Villiger

Leiter Personal bei GKB

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

---

## 4.8. Internationale Aktivitäten

Viele DGFP-Mitglieder haben sich in den letzten Jahren zu Global Playern entwickelt. Um den komplexen Anforderungen eines international agierenden Konzerns gerecht zu werden, hat die DGFP einen besonderen 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 über 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 2022 haben unsere Mitglieder dieses EAPM-Netzwerk verstärkt genutzt und von den Unterstützungsangeboten unserer europäischen Partnerorganisationen profitieren können.

Des Weiteren wird auch auf internationale HR-Themen in den Veranstaltungen verwiesen, welche unter anderem in den Formaten Erfahrungsaustausch, Jahrestagungen, Kompetenzforen oder Netzwerktreffen behandelt wurden.

## 5. Vorstand und Geschäftsführung

---

### DGFP-Vorstand

Als eingetragener und gemeinnütziger Verein wird die DGFP durch einen ehrenamtlichen Vorstand vertreten. Hier 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.

#### **Dr. Bettina Volkens**

HR Consultant, Aufsichtsrätin und Gründerin  
„great2know“ Vorstandsvorsitzende  
*Mitglied seit 2017*

#### **Stefan Dräger**

Mitglied des Vorstands, Drägerwerk AG & Co. KG  
stellvertretender Vorstandsvorsitzender  
*Mitglied seit 2005*

#### **Marion Rövekamp**

Vorständin Personal & Recht, EWE AG  
stellvertretende Vorstandsvorsitzende  
*Mitglied seit 2019*

#### **Prof. Dr. Wilhelm Bauer**

Geschäftsführender Institutsleiter, Fraunhofer IAO  
*Mitglied seit 2017*

#### **Oliver Burkhard**

Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektor,  
thyssenkrupp AG  
*Mitglied seit 2017*

#### **Norbert Janzen**

Global Director HR Transformation, METRO AG  
*Mitglied seit 2017*

#### **Dr. Michael Prochaska**

Vorstand und Arbeitsdirektor, ANDREAS STIHL AG & Co. KG  
*Mitglied seit 2021*

#### **Dr. Ariane Reinhart**

Mitglied des Vorstands, Ressort Personal und  
Nachhaltigkeit, Arbeitsdirektorin, Continental AG  
*Mitglied seit 2017*

#### **Carmen-Maja Rex**

Global Head of HR, HeidelbergCement AG  
*Mitglied seit 2021*

#### **Thorsten Schäfer-Gümbel**

Vorstand & 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*

### DGFP-Geschäftsführung

Die Geschäftsführung arbeitet hauptamtlich und wird vom Vorstand bestellt.

#### **Ralf Steuer**

Geschäftsführer *seit*  
*1.3.2021*

## 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).

### Kooperationen

#### Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e. V. (BVAU)

BVAU und DGFP fordern und fördern gemeinsam eine stärkere arbeitsrechtliche Kompetenz in Unternehmen, unter anderem mit einer gemeinsamen Jahrestagung zum Thema Arbeitsrecht sowie mit Veröffentlichungen. Der BVAU ([www.bvau.de](http://www.bvau.de)) ist die unabhängige, bundesweit tätige, branchenübergreifende und personenbezogene Interessenvereinigung für Arbeitsrechtsexperten in Unternehmen. Die DGFP veröffentlicht in ihrem Magazin PERSONALFÜHRUNG Expertenbeiträge und Positionen des BVAU. Die Zusammenarbeit beider Verbände wird von der HR-Community gut aufgenommen.

#### driversity

Die Netzwerkinitiative für freie, nachhaltige und moderne Mitarbeitendenmobilität der DB Vertrieb GmbH mit ihren Partnern, der Hochschule Heilbronn und der DGFP, wurde 2017 ins Leben gerufen. Ziel ist es, Lösungen für flexible und nachhaltige Mitarbeitendenmobilität zu entwickeln. Gestaltende der Netzwerkinitiative sind Mitarbeitende aus den Bereichen HR und/oder Travel Management. Die Teams arbeiten partizipativ und kooperativ innerhalb von Präsenzworkshops sowie über digitale Plattformen zusammen. Weitere Informationen finden sich unter [www.driversity.de](http://www.driversity.de).

#### Bundesverband Deutsche Startups e. V. (BVDS)

BVDS und DGFP fordern und fördern 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](http://www.deutschestartups.org)) Gründer und Gründerinnen und Start-ups.

Im Mittelpunkt der Kooperation mit der DGFP stand im Berichtsjahr 2021 die HR Innovation Roadshow mit zahlreichen Online-Veranstaltungen.

#### Eberbacher Kreis

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) und der Eberbacher Kreis haben im Oktober 2022 einen Kooperationsvertrag geschlossen. Die erste Veranstaltung ist für 2023 geplant, weitere Formate und Veranstaltungen sind denkbar. Der 2016 gegründete Eberbacher Kreis ist ein Zusammenschluss von beratend und forensisch tätigen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten aus nationalen und internationalen wirtschaftsberatenden Anwaltssozietäten, die schwerpunktmäßig im Bereich der betrieblichen Altersversorgung tätig sind. Zweck des Vereins ist es, Erfahrungen auszutauschen, aus anwaltlicher Sicht zu aktuellen Entwicklungen in Rechtsprechung, Gesetzgebung und Praxis Stellung zu nehmen und Vorschläge zur Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgung zu unterbreiten. Der Kreis ist gemeinnützig und verfolgt keine wirtschaftlichen Interessen.

## 7. Personelle Entwicklung

---

### Anzahl der Mitarbeitenden\*

Die positive Verbandsentwicklung führte auch in 2022 zu einer dem Wachstum angemessenen Anzahl an Beschäftigten.

Zum Jahresende 2022 waren insgesamt siebzehn Mitarbeitende am Standort Berlin in einem Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis. Belastungsspitzen wurden mit im Durchschnitt 5,25 beschäftigten Werkstudenten\*Innen abgedeckt. Insgesamt gab es sechs Austritte und acht Eintritte - die Fluktuationsrate lag am 31.12.2022 bei 33,33 %.

Am 31.12.22 sind insgesamt 41 freie, nicht abhängig beschäftigte Mitarbeitende zur Betreuung von etwa 90 ERFA/ YPN-Gruppen als sogenannte „Repräsentanten“, verantwortlich tätig. Hinzu kommen weitere fünf freie Mitarbeitende im Redaktionsteam der Personalführung sowie für das Themenfeld Öffentlichkeitsarbeit/Media Relations.

### Teilzeitmodelle

Zum 31.12.2022 bestehen folgende einzelarbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeitmodelle bei Vollzeit mit 40 Wochenstunden:

- 10 Mitarbeitende in Vollzeit, davon 1 Mitarbeitende in Elternzeit
- 1 Mitarbeitende in Teilzeit (25 Wochenstunden)
- 3 Mitarbeitende in Teilzeit (30 Wochenstunden)
- 2 Mitarbeitende in Teilzeit (32 Wochenstunden)
- 1 Mitarbeitender als geringfügig Beschäftigter

### Zusammensetzung der Belegschaft

Die Belegschaft der DGFP setzt sich zum Jahresende 2022 aus dreizehn weiblichen (76,5%) und vier männlichen (23,5 %) Mitarbeitenden\* zusammen. Das Durchschnittsalter liegt bei 41,5 Jahren.

\*Studierende sind in den Zahlen jeweils nicht mit eingerechnet.

## 8. DGFP-Deutsche Gesellschaft für Personalführung mbH

---

2019 wurde durch den Gesellschafter, die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V., bzw. dessen Vorstand beschlossen, die DGFP-Deutsche Gesellschaft für Personalführung mbH zu liquidieren. Die Liquidation begann zum 1.1.2020. Als Liquidatorin wurde die bisherige Geschäftsführerin Norma Schöwe bestellt. Der Grund für die Liquidation ist, dass keine Gründe mehr für die Fortführung der DGFP-Deutsche Gesellschaft für Personalführung mbH bestehen. Die Services Anzeigen- und Sponsoring-Service, JobAgent, Personaldienstleister-Recherche sowie Vermittlung von Interim-Management werden durch die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. als wirtschaftliche Geschäftsbetriebe fortgeführt. Das Inhouse-Training wird aufgrund der Neuausrichtung der DGFP nicht mehr weitergeführt.

Der Abschluss der Liquidation erfolgte mit dem Liquidationsschlussbericht zum Ende des Jahres 2021. Aufgrund von nicht nachvollziehbaren Verzögerungen durch das zuständige Finanzamt Frankfurt a.M. ist die Löschung im Handelsregister bisher noch nicht erfolgt. Es wurde eine Untätigkeitsbeschwerde an dieses Finanzamt gerichtet.

## 9. Ausblick 2023

---

Vernetzung und Austausch auf Augenhöhe für bestmögliche Erkenntnisgewinnung und Wissenstransfer für unsere Mitglieder wird auch 2023 unser primärer Anspruch sein. ERFA-Gruppen werden im neuen Jahr für bis zu zwei Teilnehmende aus einem Unternehmen geöffnet und die Möglichkeit zur Teilnahme an weiteren thematischen ERFA-Runden eingeräumt. Eine gute Grundlage um Vielfalt und individuelles Wissensmanagement über unsere etwa 100 ERFA-Kreise und etwa 4.800 gemeldeten ERFA-Teilnehmenden noch weiter auszubauen.

Bereits für das erste Quartal 2023 haben wir neue thematische Kompetenzforen zu den Themen ‚Female Empowerment‘, ‚Ausbildermarketing‘, ‚Employee Retention‘ und ‚Altersvorsorge‘ geplant, letztere Veranstaltung im Rahmen einer neuen Kooperation mit dem Eberbacher Kreis.

Im laufenden Jahr stehen darüber hinaus, neben den großen Summits und Kompetenzforen in den Themenfeldern Compensation & Benefits, Leadership, Mitbestimmung, Data Management, New Ways of Working, Global Mobility, ESG oder Personalentwicklung auch Veranstaltungen mit zum Teil neuen Themenschwerpunkten wie HR Kommunikation, flexibles Arbeiten für gewerbliche Arbeitnehmer\*Innen, Nachfolgeplanung und HR Digital auf dem Plan.

Verschiedene thematische Netzwerktreffen, Studien mit hoher Praxisrelevanz, CHRO-Talks und Hauptstadtdialoge runden das Angebot zur Förderung des Austauschs mit Praxis, Wissenschaft und Politik ab.

Darüber hinaus wollen wir das besondere Format „Fireside-Chat“ für Top HR Executives fortsetzen und als neue Austauschplattform nach einem gelungenen Auftakt im vergangenen Jahr etablieren.

Mit einer neuen Rubrik „Standpunkt HR“ in unserer Fachzeitschrift Personalführung wollen wir zudem aktuelle oder kontroverse Themen aufgreifen und Standpunkte adressieren.

Als Deutschlands größter Fachverband wollen wir die Vielfalt unserer Mitgliedsunternehmen hinsichtlich Größe, Branche, geografischer Lage und vielschichtiger Blickwinkel auf Personalthemen als Stimme der HR repräsentieren.

Dazu werden wir interne strukturelle Veränderungen im Bereich Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit, Media Relations und Marketing vornehmen. Als Fachverband werden auch in Zukunft die Interessen unserer Mitglieder im Mittelpunkt all unseres Handelns stehen. Eine resiliente, agile, sich mit inhaltlicher Expertise und enger Verbindung in die Unternehmen ausgerichtete Organisation bildet dazu auch im neuen Jahr und sicher auch darüber hinaus die Grundlage.

Zu den strategischen Eckpfeilern unserer Arbeit des gesamten DGFP-Teams gehören auch im kommenden Jahr Relevanz (Stimme HR), Professionalisierung, Mitgliederbindung und -gewinnung, sowie wirtschaftliche Stabilität.

Gemeinsam mit dem Vorstand werden wir die Trend- und Zukunftsthemen im HR Management hinsichtlich ihrer Relevanz für unsere Angebote diskutieren und gegebenenfalls neu priorisieren. Darüber hinaus ist die satzungskonforme Erweiterung des Vorstands auf insgesamt fünfzehn Mitglieder durch formale Zustimmung in der Mitgliederversammlung im Juni 2023 vorgesehen. Damit soll dem Ziel einer noch breiter ausgelegten Expertise und einer stärkeren Repräsentanz kleiner- und mittelständischer Unternehmen im höchsten Organ des DGFP e.V. Rechnung getragen werden.

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

Für Anmerkungen und Anregungen sind wir jederzeit offen, um die beschriebene inhaltliche Weiterentwicklung im Dialog mit größtmöglichem Mehrwert vorantreiben zu können.

**Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP)**

Linkstraße 2

10785 Berlin

Fon 030 8145543-70

[info@dgfp.de](mailto:info@dgfp.de)