

# Tätigkeitsbericht 2023

der Deutschen Gesellschaft  
für Personalführung e. V.



# Inhalt

---

1. Einleitung.....	3
2. Rückblick 2023 und strategische Ausrichtung .....	4
3. Mitglieder.....	7
4. Schwerpunkte der Vereinstätigkeit.....	9
4.1. Erfahrungsaustausch-Gruppen .....	10
4.2. Veranstaltungen.....	16
4.3. Netzwerktreffen.....	18
4.4. Publikationen .....	21
4.5. Services .....	25
4.6. Awards.....	26
4.7. Internationale Aktivitäten.....	27
5. Vorstand und Geschäftsführung .....	28
6. Mitgliedschaften und Kooperationen.....	29
7. Personelle Entwicklung .....	30
8. Ausblick 2024 .....	31

# 1. Einleitung



Liebe Mitglieder,

das Jahr 2023 markierte für die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) eine bedeutende Phase der Weiterentwicklung und Gestaltung. In einem Jahr, das von wirtschaftlichen Unsicherheiten und geopolitischen Spannungen geprägt war, hat sich die DGFP einmal mehr als verlässlicher Partner und Impulsgeber in der HR-Branche bewiesen. Die Herausforderungen des demografischen Wandels, die fortschreitende Digitalisierung und die Notwendigkeit, sich an veränderte Marktbedingungen anzupassen, haben die Arbeitswelt und das Personalmanagement tiefgreifend beeinflusst.

Unsere Arbeit im Jahr 2023 stand im Zeichen dieser Veränderungen und der Notwendigkeit, neue Wege zu beschreiten. Die wirtschaftliche Entwicklung war von einer Mischung aus Stabilität und Wandel geprägt, während die Inflation und die Energiekrise die Unternehmen vor erhebliche Herausforderungen stellten. Der Trend zu mehr Flexibilität und hybriden Arbeitsmodellen setzte sich bei gleichzeitiger Diskussion über mehr Präsenz in den Unternehmen fort. Ein Spannungsfeld für Personalverantwortlich und Sozialpartner. Die DGFP hat darauf reagiert, indem sie ihr Angebot weiter ausgebaut und neue Formate entwickelt hat, die den aktuellen Bedürfnissen der HR-Community entsprechen. Besonders hervorzuheben ist dabei unsere erste echte Hybrid-veranstaltung, der DGFP//HR Data Summit 2023, bei dem innovative Technologien zum Einsatz kamen, um eine nahtlose Integration von Online- und Präsenzteilnehmenden zu ermöglichen.

Über 20.000 Personaler\*innen aus unseren Mitgliedsunternehmen aller Branchen, Unternehmensgrößen und Standorte in Deutschland nutzten 2023 die Angebote der DGFP. Der ungebrochene Zuspruch zu unseren Veranstaltungen und Netzwerktreffen, sowie die wachsende Bedeutung unserer knapp 100 Erfahrungsaustauschgruppen bestätigen die DGFP in ihrem Handeln.

Als DGFP verfügen wir über einen enormen internen Wissensschatz, der bisher nicht sein volles Potenzial entfalten konnte.

Durch die technische Aufbereitung und methodische Nutzung dieses HR-Wissens wollen wir unseren Mitgliedern zukünftig einen noch größeren Mehrwert in der Mitgliedschaft bieten. Mit einer neuen technischen Zielarchitektur, einem erhöhten Digitalisierungsgrad und dem Einsatz künstlicher Intelligenz sollen im neuen Jahr die Weichen für eine DGFP als Wissensorganisation gestellt werden.

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. Dabei sind uns die aktive Beteiligung an der Professionalisierung und Zukunftsfähigkeit des HR Managements und die Gestaltung der Arbeitswelt von morgen zentrale Anliegen. Sowohl bei der Gestaltung einer DGFP-Wissensorganisation, als auch zu vielfältigen Themen der Zukunftsfähigkeit des HR-Managements wollen wir künftig noch stärker unsere Mitgliedsunternehmen in den Fokus rücken. Bei aller Multikrisenstimmung können Zukunftsthemen den Blick auf die eigene Handlungsfähigkeit richten und diese im besten Fall ausweiten/erweitern. Die DGFP wird durch eine „Spezialisierung“ auf Zukunfts- und Trendthemen für ihre Mitglieder nach vorne gerichtete Angebote erarbeiten und sich auch selbst zukunftsfähig aufstellen.

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.

Ihr

Ralf Steuer  
Geschäftsführer

## 2. Rückblick 2023 und strategische Ausrichtung

Das Jahr 2023 war für die DGFP von zahlreichen wichtigen Entwicklungen geprägt. Vernetzung und Austausch standen auch in diesem Jahr im Mittelpunkt unserer Arbeit.

### Wahl des neuen DGFP-Vorstands

Um die deutlich gewachsene Vielfalt der Mitgliedsunternehmen über Branchen und Unternehmensgrößen hinweg auch im Vorstand noch stärker abzubilden, wurde das Lenkungsgremium erstmals um 3 auf 15 Vertreter\*innen erweitert. Die Wahl fand im Rahmen der zweijährlich stattfindenden Mitgliederversammlung statt. Mit der Aufnahme weiterer Personalexpertinnen und -experten baut die DGFP ihre HR-Expertise aus und stärkt ihre Position bei der Gestaltung der Arbeitswelt.

Neu in den Vorstand der DGFP berufen wurden:

- Julia Bangerth, Stellv. Vorstandsvorsitzende, COO & CHRO bei DATEV eG
- Sylvia Borcharding, CHRO und Mitglied der Geschäftsführung, 50Hertz Transmission GmbH
- Dr. Thomas Ogilvie, Personalvorstand und Arbeitsdirektor bei Deutsche Post DHL Group AG
- Dr. Reiner Piske, Vorstand Personal, Vertrieb & Service International, Drägerwerk AG & Co. KGaA
- Jörg Staff, Advisory Board Member, ACI Diversity Consulting
- Daniel Terzenbach, Vorstand Regionen bei der Bundesagentur für Arbeit (kooptiert seit 10/2022)

Im Rahmen einer konstituierenden Sitzung hat der Vorstand der DGFP Carmen-Maja Rex als neue Vorstandsvorsitzende bestimmt. Stellvertretende Vorsitzende sind Marion Rövekamp und Dr. Bettina Volkens. Nach dem Austritt von Stefan Dräger und Oliver Burkhard hat Dr. Thomas Ogilvie das Amt des Schatzmeisters übernommen.

### Auszeichnung von DGFP-Köpfen

Für die herausragende HR-Expertise der DGFP steht die Auszeichnung von Geschäftsführer Ralf Steuer und sieben Vorstandsmitgliedern als „führende HR-Köpfe 2023“. Die Redaktion des Personalmagazins kürt jedes Jahr die Vordenker und Impulsgeber für die neue Arbeitswelt in Deutschland. Ralf Steuer erhielt den Preis für seine Arbeit als Geschäftsführer der DGFP und damit stellvertretend für die Neuausrichtung des Verbands in den vergangenen zwei Jahren.

Neben Ralf Steuer wurden die Vorstandsmitglieder Julia Bangerth (Datev eG), Dr. Ariane Reinhart (Continental AG), Dr. Thomas Ogilvie (Deutsche Post DHL Group), Martin Seiler (Deutsche Bahn AG), Sylvia Borcharding (50Hertz Transmission GmbH) und Oliver Burkhard (thyssenkrupp AG), der 2023 aus dem DGFP-Vorstand ausschied, aber nach 6 Jahren Vorstandsarbeit immer noch Teil der DGFP-Familie bleibt ausgezeichnet.

Auch Stefan Dräger, Vorstandsvorsitzender der Drägerwerk AG & Co. KGaA, verlässt im Juni 2023 nach 18 Jahren den DGFP-Vorstand. Sein herausragender Einsatz erfüllt uns mit großer Dankbarkeit.

### Veranstaltungen für die HR-Branche

Über 20.000 Personalere\*innen unserer Mitgliedsunternehmen aller Branchen, Unternehmensgrößen und Standorte in Deutschland nutzten 2023 die Angebote der DGFP.

Der ungebrochene Zuspruch zu unseren Veranstaltungen und Netzwerktreffen, sowie die wachsende Bedeutung unserer knapp 100 Erfahrungsaustauschgruppen bestätigten die DGFP in ihrem Handeln.

Das Erfolgsmodell unsere Veranstaltungs- und Austauschformate als Kombination aus Online- und Präsenzangeboten durchzuführen, hat sich auch 2023 bewährt und wird in 2024 weiter ausgebaut.

Darüber hinaus haben wir 2023 erstmals eine echte Hybrid-Veranstaltung durchgeführt. Hierfür wurden die Vorträge der Präsenzveranstaltung des DGFP// HR Data Summit 2023 vor Ort bei Microsoft in München digital übertragen. Mit KI-gesteuerten Kameras, die den Referierenden „aufs Wort folgen“, der automatischen Zuschaltung von Online-TeilnehmerInnen bei Fragen und Emoji-Boards im dafür eigens ausgestatteten Raum „theHiveMunich“ verschmolzen Online- und Präsenz-Community, so dass die rund 300 Teilnehmenden den Tag vor Ort und zu Hause bestmöglichen verfolgen konnten.

### Themen unserer Veranstaltungen 2023

Die Themen unserer 23 Konferenzen im Jahr 2023 waren hauptsächlich von Change und Transformation geprägt: Viele Unternehmen sind dabei, die Rolle von HR neu zu definieren. Personalbereiche positionieren sich zunehmend als zentrale Mitgestalter.

Deshalb haben wir in unserem Konferenzprogramm sowohl unverändert wichtige Themen wie HR Data, Leadership, Recruiting und Global Mobility aufgegriffen sowie mit Kompetenzforen wie Ausbildungsmarketing, Employee Retention, Female Empowerment sowie On- und Offboarding neue Akzente gesetzt.

Die hohe Resonanz auf unser Angebot zeigt, wie enorm Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels unter Veränderungsdruck stehen. HRlerinnen und HRler müssen sich auf vielen Ebenen zu Employee Retention- und Listening-Profis entwickeln und Angebote schaffen, die gleichermaßen auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden als auch der Organisation ausgerichtet sind.

#### **KI im HRM**

Für das immer stärker an Bedeutung gewinnende Thema Künstliche Intelligenz haben wir im letzten Jahr eine dreiteilige Veranstaltungsserie „KI meets HRM“ durchgeführt, um über die Chancen und Risiken sowie rechtliche und praktische Rahmenbedingungen zu diskutieren. Darüber hinaus wurde eine Trendbefragung erhoben, die Antworten zum Einsatz von KI in deutschen Unternehmen liefert.

#### **Fortsetzung Tradition Hauptstadtbüro**

Um die Position als HR-Netzwerk weiter zu stärken und dem Community-Gedanken mehr Raum zu geben, haben wir uns dazu entschieden, im Jahr 2024 einen Frühjahrsempfang zu veranstalten. Damit knüpfen wir an die Tradition des ehemaligen DGFP-Hauptstadtbüros an, das regelmäßig zum Neujahrsempfang nach Berlin eingeladen hatte und Vertreterinnen und Vertreter aus Politik und Wirtschaft zu Gast hatte. Aufgrund der tiefgreifenden strukturellen Veränderungen der DGFP in den letzten Jahren hatten wir diese Tradition zunächst ausgesetzt.

#### **Beteiligung an der Initiative Job-Turbo**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesagentur für Arbeit haben im vergangenen Jahr die Initiative JobTurbo gestartet, um die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen zu beschleunigen.

DGFP-Vorstandsmitglied Daniel Terzenbach agiert in der Initiative als Sonderbeauftragter der Bundesregierung für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Er nimmt unter anderem auch eine

wichtige Mittlerfunktion zu den Arbeitgebern ein. Die DGFP unterstützt die Initiative mit ihrem Netzwerk von rund 1.600 Mitgliedsunternehmen unterschiedlicher Größen und Branchen.

In einer breit angelegten Befragung wurden Personalverantwortliche aus 279 deutschen Unternehmen zu Hürden, Initiativen und Erfahrungen bei der Integration von Geflüchteten mit geringen Deutschkenntnissen befragt. Die Befragung startete im Dezember und wird im Jahr 2024 weitergeführt.

#### **Format für das HR-Top-Management**

Im Dezember 2023 wurde das exklusive Diskussions- und Austauschformat für HR-Führungskräfte, der DGFP // Fireside-Chat, nach einjähriger Pause fortgesetzt.

Mit diesem Format, das sich an Vorstände, Arbeitsdirektoren und leitende Personalverantwortliche richtet, bietet die DGFP dem HR-Top-Management eine exklusive Gelegenheit, sich mit anderen HR-Führungskräften zu den Personalthemen auszutauschen, die sowohl die Branche als auch die Gesellschaft bewegen. Der Impulsgeber ist jeweils eine über die Grenzen der Branche hinaus bekannte Führungspersönlichkeit.

Gastgeber in diesem Jahr war Torsten Schäfer-Gümbel, Vorstandssprecher und Arbeitsdirektor der deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ), der zum Thema Zeitenwende in HR gesprochen hat. Die Reihe soll auch in 2024 regelmäßig stattfinden.

#### **Investitionen in Zukunfts- und Trendthemen**

Als größter HR-Verband in Deutschland fördern wir den Austausch auf Augenhöhe und treten als Botschafter unserer vielfältigen Community gegenüber Politik, Wirtschaft und Medien auf. Wir geben Unternehmen eine Orientierung, wie sich die Arbeitswelt verändert und welche Weichenstellungen in der Praxis funktionieren.

In Zukunft wollen wir diese Rolle noch stärker wahrnehmen und verstehen uns als Stimme des Personalmanagements in Deutschland. Hierfür wurde 2023 eine Kooperation mit dem Zukunftsinstitut geschlossen, die in 2024 fortgeführt wird.

Durch die Integration innovativer Technologien in unsere Arbeit wollen wir Trends erkennen, bevor sie zum Mainstream werden.

Außerdem wurde der Beschluss gefasst, ein Projekt zur „Zukunft des HR-Managements“ ins Leben zu rufen, welches sich mit Zukunfts- und -Trendthemen und insbesondere daraus abgeleitet mit der Zukunftsfähigkeit des HR-Managements befasst.

#### **Digitales Benchmarking Tool**

Mit der Entwicklung eines digitalen Benchmarking Tools gemeinsam mit dem Beratungsunternehmen Kienbaum bieten wir unseren Mitgliedern seit Ende des Jahres 2023 die Möglichkeit, ihre Mitarbeiterangebote dynamisch mit denen anderer Unternehmen in ihrer Branche und Region zu vergleichen, bevorzugte Leistungen zu identifizieren und die Budgetallokation zu optimieren.

Datengrundlage des Tools ist die Benefit Survey 2023, bei der 543 Unternehmen aus dem gesamten Bundesgebiet unterschiedlicher Branchen und Größen zu ihrer Benefit-Strategie befragt wurden. Die Daten werden regelmäßig aktualisiert.

#### **Veröffentlichte Studien und Publikationen**

Auch im Jahr 2023 hat die DGFP mit verschiedenen Kooperationspartnern zahlreiche Studien und Publikationen veröffentlicht. Die Ergebnisse der Benchmarkstudie dienen als Datenbasis für das neue Benefit Benchmarking Tool. Weitere Benchmarks für die HR-Branche liefert die Studie zu den Recruiting-Strukturen in deutschen Unternehmen.

Gegenstand weiterer Studien waren die Workforce Transformation in Unternehmen, das Arbeiten nach der Corona-Pandemie und der Einsatz von KI in der Unternehmenspraxis. Jährliche Erhebungen wie das Job & Skill Barometer wurden fortgeführt, in diesem Jahr für die Bereiche Human Resources und Finance. Auch das bereits 2019 erstmals durchgeführte Barometer zu aktuellen Entwicklungen im People Management wurde 2023 wiederholt.

#### **Erhöhung der Sichtbarkeit der DGFP**

Um die Außenwirkung und Sichtbarkeit der DGFP zu erhöhen und die Voraussetzungen für die Weiterentwicklung des Verbandes als Stimme für HR zu schaffen, wurde die Kommunikationsarbeit durch die Erweiterung der Abteilung Marketing und Öffentlichkeitsarbeit verstärkt und die Abteilungsleitung in das Leitungsteam integriert.

Das Team arbeitete 2023 vorrangig an der Entwicklung des neuen Internetauftritts der Gesellschaft und der damit verbundenen Modernisierung der Brand DGFP.

## 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 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 Mitgliederversammlung) sind Unternehmen sowie Universitäten und Hochschulen jeder Rechtsform mit Sitz in der Bundesrepublik Deutschland.
- **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 unseren Mitgliedern mit kompetenten Ansprechpartnern zur Verfügung. Diese beraten bei Fragen rund um die Mitgliedschaft und vernetzen die Mitglieder untereinander. Dieser persönliche Kontakt zu 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. Interessierte oder Neumitglieder aber auch bereits bestehende Mitglieder können sich hier digital über die Angebote der DGFP informieren.

## Mitgliederentwicklung

Unsere Leistungen wurden weiterhin stark nachgefragt, was sich positiv für die Mitgliedergewinnung auswirkt. Wir konnten im Jahr 2023 mehr ordentliche Firmenmitglieder und außerordentliche Firmenmitglieder öffentlichen Rechts gewinnen als verlieren. In den Mitgliedsbereichen der außerordentlichen Firmen- und Personenmitgliedern blieb die Mitgliederzahl stabil. Die Zahl der Start-up-Mitglieder hat sich reduziert, ein Grund dafür ist, dass die ersten zwei Jahre dieser Mitgliedschaft kostenfrei sind und sich Start-up-Mitglieder nach Ablauf dieser Zeit für eine Kündigung entscheiden.

### Mitgliederzahlen zum 31. Dezember 2023:

Ordentliche Mitglieder	1.121
Außerordentliche Firmenmitglieder*	150
Korrespondierende Mitglieder	11
Start-up-Mitglieder	69
Außerordentliche Personenmitglieder:	175
Young Professional Network**	696

\* davon 3 Hochschulmitgliedschaften

\*\* davon 102 beitragspflichtige Personenmitgliedschaften und 594 Firmenmitgliedschaften

## Digitalisierung und neue Serviceangebote

Mit dem pandemiebedingten ersten Lockdown im März 2020 hat die DGFP ihre Angebote kontinuierlich weiter digitalisiert. Auch im Jahr 2023 ist unser Angebot weitestgehend digital geblieben, aber auch Präsenzveranstaltungen werden wieder gefragt, beide Formate haben ihre Berechtigung. Erfreulicherweise konnten wir feststellen, dass die DGFP-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:

- Eine Mitgliedschaft für alle:** Ihr Unternehmen, Ihre Führungskräfte und Ihre HR-Mitarbeitenden profitieren von der Firmenmitgliedschaft.
- 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.
- 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.
- Persönlicher Service:** Ihr Unternehmen und Sie selbst profitieren vom einzigartigen Mitgliederservice durch unsere Mitgliederbetreuung in allen HR-Fragen.
- Preisvorteile sichern:** Ihr Unternehmen und Sie selbst genießen die Preisvorteile für Mitglieder bei allen DGFP-Angeboten.

Thematisch war das Jahr 2023 weniger von den Auswirkungen der Pandemie als in den Vorjahren geprägt, sondern vielmehr von den längerfristigen Auswirkungen der Veränderungen in der Arbeitswelt, wie beispielsweise mobiles Arbeiten oder damit verbundene Führungsfragen. 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.

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 2.300 ERFA- und YPN-Teilnehmende digital zu den unterschiedlichsten HR-Themen aus. Ab 2024 können alle Mitarbeitende aus dem HR-Bereich der Mitgliedsunternehmen in der Online-Community aktiv werden, dazu werden Budget und Ressourcen zur Verfügung gestellt.

## 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 2023 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.

Die Veranstaltungsreihe ERFA-Talk, ein exklusives Angebot für alle Teilnehmenden des Erfahrungsaustauschs und des Young Professional Networks, wurde fortgesetzt. Hier tauschen sich die Teilnehmenden in einer exklusiven Runde gemeinsam mit einem Vorstandsmitglied der DGFP zu einem ausgewählten HR-Thema aus.

In exklusiven Formaten für alle Teilnehmenden des Erfahrungsaustausches und des Young Professional Networks werden sowohl ausgewählte HR-Themen durch ein Mitglied aus dem DGFP-Vorstand vorgestellt als auch Studienergebnisse präsentiert. Exklusiv für das obere HR-Management wurde im Jahr 2023 erstmals der DGFP // Fireside-Chat angeboten, zu dem ein Mitglied aus dem DGFP-Vorstand das HR-Top-Management einlädt.

Im Jahr 2023 fanden 1 ERFA-Talk, 2 Studienvorstellungen, 6 Round Tables und 1 Fireside-Chat mit insgesamt 1.277 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“) **HR-Funktionen Branchen**, **HR-International**, **Thematische ERFA Young Professional Network** Gruppen.

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 (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 (2  
Gruppen)
- HR-Gesamtverantwortliche in öffentlich-rechtlichen  
Unternehmen  
Personalleiter\*Innen aus der Energiewirtschaft  
Banken & Sparkassen (2 Gruppen)  
Pharmaunternehmen
- Regionale Personalleiter\*Innen
  - Aachen
  - Berlin
  - Bielefeld
  - Bodensee
  - Dresden
  - Düsseldorf
  - 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-West (PLZ-Bereich 4)
- YPN // Ost (PLZ-Bereich 0+1)
- YPN // Süd-Ost (PLZ-Bereich 8+9)
- YPN // Süd-West (PLZ-Bereich 7)

### DGFP // Round Tables (Nachfolgeformat von Thematische ERFAs)

- Round Table Öffentlicher Sektor
- Round Table Vorstellung Benefit Benchmark Tool
- Round Table Gesundheitsförderung im Schichtbetrieb
- Round Table HR Shared Service Center - fachliche und disziplinarische Handlungsanweisungen in internationalen Matrix-Organisationen abbilden lassen (Funktionaler vs Admin Manager)
- Round Table Öffentlicher Sektor
- Round Table Eltern- und Pflegezeitmanagement

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

- Top HR-Management
- HR Regional

### HR-Funktionen

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 HR-Experten in einzelnen Funktionsbereichen mit Fokus auf die jeweilige Spezialisierung.

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

### Branchen

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

- Banken & Sparkassen
- Energiewirtschaft (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 Vertreterinnen und Vertreter 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 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**

### ERFA-Betreuung

Die ERFA-Gruppen werden sowohl von DGFP-Mitarbeitern als auch von DGFP-Repräsentanten betreut. Die DGFP-Repräsentanten sind 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 2023

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	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 Learning, Change & Entwicklung 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 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 Vertretern der DGFP betreut. Bei diesen handelt es sich um junge HRler\*Innen, 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 2023

Name	Vorname	YPN-Gruppe
Masch	Miriam	Nord/West (PLZ 4)
Winter	Melina	Süd/West (PLZ 7)
Kretschmer	Gesa	Nord / Ost(PLZ 1 + 2)
Seidel	Lasse	Mitte/West (PLZ 5)
Hackel	Johanna	Süd/Ost (PLZ 8 + 9)
WietsRose	Maya	Mitte/Ost (PLZ 3)
Zettelmeier	Sabrina	Mitte/Süd (PLZ 6)

## Online Community

Die DGFP // Online Community steht exklusiv den Erfahrungsaustauschgruppen (ERFA) und dem YPN 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 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 Herausforderungen auszutauschen.

The collage features posters for the following events:

- DGFP // Recruiting Summit 2023**: 29.11.2023 und 06.12.2023. Themen: Employer Branding, Inklusives TL-Tal und Talentmanagement, Aktive Sourcing Strategien, Das richtige Zusammenbauen.
- DGFP // Leadership Summit 2023**: 25. und 27.12.2023. Themen: Impact Leadership 2.0, Leadership Diagnostics, Digital Leadership, Transformational Leadership, Leader Networks.
- DGFP // Jahrestagung Mitbestimmung 4.0 - 2023**: 14. und 15.02.2023. Themen: Einblicke aus der Praxis, Die Rolle der Betriebsräte, Die Rolle der Gewerkschaften, Die Rolle der Arbeitgeber.
- DGFP // Jahrestagung HR Business Partner & Operating Model 2023**: 14. und 15.03.2023. Themen: Die Rolle des HR Business Partners, Die Rolle des HR Business Partners im Wandel, Die Rolle des HR Business Partners im Wandel.
- DGFP // Jahrestagung Compensation & Benefits 2023**: 19. und 20.09.2023. Themen: Die Themen der Konferenz im Fokus, Die Themen der Konferenz im Fokus.
- DGFP // Jahrestagung Betriebliche Altersversorgung 2023**: 19. und 20.09.2023. Themen: Die Themen der Konferenz im Fokus, Die Themen der Konferenz im Fokus.
- DGFP // Jahrestagung Arbeitsrecht im Unternehmen 2023**: 14. und 15.03.2023. Themen: Die Themen der Konferenz im Fokus, Die Themen der Konferenz im Fokus.
- DGFP // Jahrestagung Personalentwicklung 2023**: 14. und 15.03.2023. Themen: Die Themen der Konferenz im Fokus, Die Themen der Konferenz im Fokus.
- DGFP // Jahrestagung HR Digital 2023**: 9. und 10.11.2023. Themen: Die Themen der Konferenz im Fokus, Die Themen der Konferenz im Fokus.

### Im Berichtszeitraum 2023 fanden folgende DGFP // Jahrestagungen statt:

**DGFP // Jahrestagung Mitbestimmung 2023**  
7. - 16.2.2023 Online-Module

**DGFP // Jahrestagung Berufsausbildung 2023**  
16. - 28.3.2023 Präsenztage + Online-Module

**DGFP // Jahrestagung Betriebliche Altersversorgung 2023 in Kooperation mit dem Eberbacher Kreis**  
28.3.2023 Präsenztage

**DGFP // Leadership Summit 2023**  
25. - 27.4.2023 Online-Module

**DGFP // Recruiting Summit 2023**  
8. - 17.5.2023 Präsenztage + Online-Module

**DGFP // Jahrestagung Arbeitsrecht im Unternehmen 2023 in Kooperation mit dem Bundesverband der Arbeitsrechtler im Unternehmen e. V. (BVAU)**  
13. - 21.6.2023 Präsenztage + Online-Module

**DGFP // Global Mobility Conference 2023**  
13. - 21.6.2023 Präsenztage + Online-Module

**DGFP // Jahrestagung HR Business Partner & Operating Model 2023**  
12. - 20.9.2023 Präsenztage + Online-Module

**DGFP // Jahrestagung Compensation & Benefits 2023**  
19. - 28.9.2023 Präsenztage + Online-Module

**DGFP // Jahrestagung HR Digital 2023**  
9. - 20.11.2023 Präsenztage + Online-Module

**DGFP // Jahrestagung Personalentwicklung 2023**  
14. - 23.11.2023 Präsenztage + Online-Module

**DGFP // HR Data Summit 2023**  
28.11. - 7.12.2023 Präsenztage (zusätzlich live übertragen) + Online-Module

The collage features posters for the following events:

- DGFP // Jahrestagung HR Digital 2023**: 9. und 10.11.2023. Themen: Die Themen der Konferenz im Fokus, Die Themen der Konferenz im Fokus.
- DGFP // HR Data Summit 2023**: 28.11.2023 und 7.12.2023. Themen: Die Themen der Konferenz im Fokus, Die Themen der Konferenz im Fokus.
- DGFP // Global Mobility Conference 2023**: 13. und 21.6.2023. Themen: Die Themen der Konferenz im Fokus, Die Themen der Konferenz im Fokus.

## 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 2023 fanden folgende DGFP // Kompetenzforen statt:

- DGFP // Female Empowerment Conference  
10.- 12.1.2023 online
- DGFP // Kompetenzforum Ausbildungsmarketing  
17.19.1.2023 online
- DGFP // Employee Retention Conference  
24. - 26.1.2023 online
- DGFP // Kompetenzforum Offboarding und Alumni-Management  
15.2.2023 online
- DGFP // New Ways of Working Conference 2023  
3 - 4.5.2023 online
- DGFP // Kompetenzforum Nachfolgeplanung  
23. - 25.5.2023 online
- DGFP // Skill Management Conference  
14. - 15.6.2023 online
- DGFP // Kompetenzforum HR goes ESG  
4 - 6.7.2023 online
- DGFP // Kompetenzforum Strategische HR Kommunikation  
14.-15.9.2023 online
- DGFP // Kompetenzforum HR für gewerblich-technische Berufe  
26. - 27.9.2023 online
- DGFP // Kompetenzforum Pre- und Onboarding  
4. - 6.12.2023 online

The collage contains the following conference posters:

- Strategische HR-Kommunikation** (September 2023): Thema: Zügelfähigkeit, Erklärbarkeit, Ehrlichkeit.
- Skill Management Conference** (Juni 2023): Thema: Die kollaborative Organisation.
- Offboarding und Alumni-Management** (Dezember 2023): Thema: Offboarding als Chance.
- Ausbildungsmarketing** (Januar 2023): Thema: Werte im Wandel.
- New Ways of Working Conference 2023** (Mai 2023): Thema: Flexible Arbeitsumgebungen.
- Female Empowerment Conference** (Januar 2023): Thema: Passende Arbeitsumgebungen.
- HR goes ESG** (Juli 2023): Thema: ESG als Business Case.
- Employee Retention Conference** (Januar 2023): Thema: Passende Arbeitsumgebungen.
- HR für gewerblich-technische Berufe** (September 2023): Thema: Die Digitalisierung der Arbeitswelt.
- Pre- und Onboarding** (Dezember 2023): Thema: Die Themen der Konferenz im Fokus.
- Nachfolgeplanung** (Mai 2023): Thema: Die Themen der Konferenz im Fokus.
- Strategische HR-Kommunikation** (September 2023): Thema: Die Themen der Konferenz im Fokus.

## 4.3. Netzwerktreffen

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 zum Austausch und zur Vernetzung der HR-Verantwortlichen. Auch Nichtmitglieder haben Zugang zu diesen Veranstaltungen und damit die Möglichkeit, die DGFP kennenzulernen, gleichzeitig kann die DGFP auf diesem Weg Interessenten für eine Mitgliedschaft identifizieren.

**2023 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 700 Teilnehmenden an sechs Terminen stießen die Veranstaltungen auf gute Resonanz.



### **DGFP // HR Innovation Roadshow**

Die HR Innovation Roadshow fand im Jahr 2023 zum ersten Mal nach der Pandemie auch wieder in Präsenz statt. Die in Kooperation mit dem Bundesverband Deutsche Startups e. V. angebotenen Veranstaltungen fanden an drei Terminen statt (einer davon virtuell, die beiden anderen vor Ort) und erreichten über 250 Teilnehmende.

## Über diese Veranstaltungsreihen hinaus fanden weitere Veranstaltungen statt, unter anderem zu folgenden Themen:

- Kündigen - aber richtig!
- Der Mensch im Mittelpunkt - Die Rolle von HR (ehemaliger Titel: Employee Wellbeing - case Nordics)
- Ausbildungsmarketing: Ausbildungsplätze mit Google besetzen!
- Betriebsräte und Gewerkschaften - Faktoren einer erfolgreichen Zusammenarbeit
- Remote working / Workation / Home Office im Ausland. Praxisbeispiele, Inhalt einer Policy und operative Umsetzung
- Berufliche Neuorientierung mit 50 plus - welche Perspektiven bietet dies für Unternehmen und Mitarbeitende?
- HR-Softwarewahl für den Mittelstand - Wie Sie die passende HR-Softwarelösung finden!
- Die Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) in der Praxis - Fragestellungen zu Betrieb und Herausforderungen
- Workforce Planning: Mit vernetzten Personaldaten geschäftskritische Entscheidungen unterstützen
- Skills im Talentmanagement - wie BOSCH über 700 Stellen intern statt extern besetzt und die französische Bahn ihren Turnover 30% verringert.
- Operative Personalkostenplanung im Einsatz bei kleinen und mittelständischen Unternehmen
- Von der Idee zur Umsetzung: Mentale Gesundheit im Unternehmen erfolgreich etablieren
- Massiver Wandel des US-Arbeitsmarktes stellt den deutschen Mittelstand vor große Herausforderungen
- So ticken Deutschlands Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Deep Dive in die neuesten Erkenntnisse des Gallup Engagement Index
- ESG - Neue Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung im Personalbereich
- Mobility Outlook Studie
- Vertrauen im Team als Schlüssel zum Erfolg
- No one should be left behind - Vorteile einer skillbasierten Personalplanung
- Mobiles Arbeiten im Ausland
- Praxisbeispiel erfahrungsbasierte Organisationsentwicklung: "Das Führungskulturprogramm" von Sandvik
- Talent-Risikomanagement Wie Führungskräfte potenziellen Talentverlust frühzeitig erkennen - und ihm gezielt entgegenwirken
- Arbeitsrecht-Live-Update mit Bird & Bird in Frankfurt, Düsseldorf und München
- Benefits Survey 2023
- Internationale Personalarbeit in einer digitalen Welt
- Mentale Gesundheit am Arbeitsplatz: Dos und Don'ts für eine erfolgreiche Umsetzung
- Coaching Skills for Managers - Führung mit einem Coaching Mindset
- Führungskräfte als wichtiger Hebel zur Mitarbeiterbindung
- Unterschrift, Vollmacht, Zustellung - Formelle Stolperfallen bei arbeitgeberseitigen Erklärungen gegenüber Betriebsräten und Beschäftigten
- Überbetriebliche Kooperation in der Führungskräfteentwicklung: Gemeinsam mit anderen Unternehmen für die rasche Übernahme einer Führungsaufgabe qualifizieren
- Digitalisierung von HR-Prozessen im Mittelstand
- Fachkräfte qualifizieren und halten - Die Herausforderungen des demographischen Wandels praxistauglich und rechtssicher meistern
- Deutschlands Beschäftigte reagieren mit steigendem Stresslevel - neuste Erkenntnisse der GALLUP Studie State of the Global Workplace 2023
- Hinweisgeberschutzgesetz - Was Arbeitgeber jetzt tun müssen
- Braucht es noch Mitarbeiterbefragungen?
- Vom Costcenter zum Profitcenter: Wie sich der Wert der Personalarbeit künftig quantifizieren lässt
- ChatGPT, Microsoft Copilot und vieles mehr - Die Nutzung Künstlicher Intelligenz im Arbeitsalltag und ihre arbeitsrechtlichen Implikationen
- Gutes Leadership Development für die erfolgreiche Führung von morgen
- Arbeitsmarkt USA - aktuelle Entwicklungen zu Gehältern, Recruiting, Arbeitsverträgen und Organisationsstrukturen (dazu wird noch eine Umfrage innerhalb der Teilnehmenden unternommen)

- Präsentation der Ergebnisse der DGFP // Mitgliederbefragung 2023 - exklusiv für DGFP-Mitglieder
  - Herausforderung Demografie: Über den Beitrag gemeinsamer Initiativen wie AllianzderChancen zur Lösung des Fachkräftemangels
  - Werkstattbericht der Firma Vector Informatik: Personalentwicklung verstärkt international ausrichten
  - Presentation of the Creating People Advantage Study 2023 - Data shows the talent crisis is here (webinar in English)
  - Mobiles Arbeiten und Arbeiten aus dem Ausland & aktuelle Grenzgängerregeln
  - Führung im Zeitalter der Künstlichen Intelligenz: Aktuelle Trends und Zukunftsperspektiven
  - KI als Kolleg\*in: Chancen für die Unternehmenspraxis
  - Unlocking Success: The Powerful Benefits of Compliant International Hiring
- Insgesamt blicken wir im Jahr 2023 auf 65 Netzwerkveranstaltungen mit fast 11.000 Teilnehmenden sowie 23 Jahrestagungen und Kompetenzforen mit 2.713 Teilnehmenden zurück.**

## 4.4. Publikationen

Aktuelle Studien, Umfragen und Berichte zu 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 über 6.000 Exemplaren je Ausgabe und einem ergänzenden E-Mail-Newsletter mit über 16.000 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. Darüber hinaus 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.

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 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 2023 erschienen:

	<p><b>02/2023</b> New Leadership</p>		<p><b>03/2023</b> HR im öffentlichen Sektor</p>
	<p><b>04/2023</b> Skill Management</p>		<p><b>05/2023</b> Recruiting /Arbeitskräftesicherung</p>
	<p><b>06/2023</b> ESG im HRM</p>		<p><b>07-08/2023</b> People &amp; Places</p>
	<p><b>09/2023</b> HR für den Shopfloor</p>		<p><b>10/2023</b> HR Data &amp; Digitalisierung</p>
	<p><b>11/2023</b> Mitarbeiten &amp; Mitreden</p>		<p><b>12/2023-01/2024</b> Von der Strategie zur Umsetzung</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.

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

### Veröffentlichte Studien und Befragungen im Jahr 2023:

01-2023 Studie Recruiting-Strukturen - Ein Benchmark - 2023

03-2023 Studie Job- & Skill-Barometer Berufsgruppe Finance

03-2023 Studie Trend-Barometer: People Management 2030

04-2023 Benefits Survey 2023

06-2023 Studie Job- & Skill-Barometer Berufsgruppe Human Resources

07-2023 Studie Arbeiten nach der Corona-Pandemie - Ein Jahr danach - Folgeergebnisse

08-2023 Studie Trendbefragung Generative Artificial Intelligence in der Unternehmenspraxis 2023

11-2023 Studie Creating People Advantage Study 2023

12-2023 Studie Workforce Transformation in der Unternehmenspraxis 2023 - Wie HR zum Treiber der Transformation in Unternehmen wird



## 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.

### Es wurden folgende DGFP // Wissenswert in 2023 veröffentlicht:

03-2023 Die geschriebenen und ungeschriebenen Regelungen bei Kündigungsmaßnahmen in den USA

12-2022-01-2023 Die deutsche Einwanderungsreform 2023/2024



## 4.5. 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 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 240 Produkten zu vergünstigten Preisen nutzen. Die Kooperation ist 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-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 auch digitale Netzwerktreffen mit namhaften Sponsoren um.

### JobAgent

Der JobAgent, eine speziell auf die Bedürfnisse der HR-Branche ausgelegte Online-Jobbörse und Jobsuchmaschine, 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 den Nutzer relevanten aktuellen Stellenangebote heraus und versendet diese wöchentlich per E-Mail zu. Der JobAgent bietet seinen fast 20.000 Abonnierenden wöchentlich 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 Printversion durch einen HTML-Newsletter ergänzt. In der Printausgabe 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. Damit 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-Entscheider und HR-Interessierte erreicht.

### Vergütungsbenchmarking mit Kienbaum

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

### Benefit Benchmarking Tool

Mit der Entwicklung eines digitalen Benchmarking-Tools gemeinsam mit dem Beratungsunternehmen Kienbaum bietet die DGFP ihren Mitgliedern seit Ende 2023 die Möglichkeit, eigene Mitarbeiterangebote dynamisch mit denen anderer Unternehmen in ihrer Branche und Region zu vergleichen, bevorzugte Benefits zu identifizieren und die Budgetallokation zu optimieren. Datengrundlage für das Tool ist die 2023 durchgeführte Benefits Survey. Die Daten werden regelmäßig aktualisiert.

## 4.6. Awards

### St.Galler Leadership Award

Auch im Jahr 2023 wurde der St.Galler Leadership Award verliehen. Der vom Institut für Führung und Personalmanagement (I.FPM) 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, die Sichtbarkeit erfolgreicher Führung zu erhöhen. Der Award 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 I.FPM),

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

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

Dr. med. Doris Straus (Ärztliche Direktorin, Oberwaid (Das Hotel. Die Klinik).

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

---

## 4.7. Internationale Aktivitäten

Viele Mitglieder der DGFP haben sich in den letzten Jahren zu Global Playern entwickelt. Um den komplexen Anforderungen einer 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 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 2023 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 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.

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.

## 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.

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

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

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

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

#### **Marion Rövekamp**

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

#### **Dr. Thomas Ogilvie**

Personalvorstand und Arbeitsdirektor, Deutsche Post AG  
DHL Group, Schatzmeister  
*Mitglied seit 2023*

#### **Sylvia Borchering**

CHRO und Mitglied der Geschäftsführung, 50Hertz  
Transmission GmbH  
*Mitglied seit 2023*

#### **Jörg Staff**

Advisory Board Member, ACI Diversity Consulting  
*Mitglied seit 2023*

#### **Dr. Reiner Piske**

Vorstand Personal, Vertrieb & Service International,  
Drägerwerk AG & Co. KGaA  
*Mitglied seit 2023*

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

Geschäftsführender Institutsleiter, Fraunhofer IAO  
*Mitglied seit 2017*

#### **Julia Bangerth**

Mitglied des Vorstands, DATEV eG  
*Mitglied seit 2023*

#### **Norbert Janzen**

CHRO, Funke Mediengruppe GmbH & Co KGaA  
*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*

#### **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, u.a. durch eine gemeinsame Jahrestagung zum Thema Arbeitsrecht und durch Publikationen. 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 Expertenbeiträge und Positionen des BVAU in ihrem Magazin PERSONALFÜHRUNG. Die Zusammenarbeit beider Verbände wird von der HR-Community gut angenommen.

#### 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 in Präsenzworkshops sowie über digitale Plattformen zusammen. Weitere Informationen unter [www.driversity.de](http://www.driversity.de).

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

BVDS und DGFP fördern und unterstützen gemeinsam den Austausch und die Zusammenarbeit von HR-Startups 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)) Gründerinnen und Gründer und Start-ups.

Im Mittelpunkt der Kooperation mit der DGFP stand im Berichtsjahr 2023 die HR Innovation Roadshow mit einer Online- sowie zwei Präsenzveranstaltungen.

#### 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, zu aktuellen Entwicklungen in Rechtsprechung, Gesetzgebung und Praxis aus anwaltlicher Sicht 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\*

Anknüpfend an die erfolgreiche Verbandsentwicklung der Vorjahre spiegelte sich das Wachstum durch die Ausweitung der Angebote und die erfreuliche Nachfrage unserer Mitgliedsunternehmen in Jahr 2023 auch adäquat in der Anzahl an Beschäftigten wider.

Zum Jahresende 2023 waren insgesamt 20 Mitarbeitende am Standort Berlin in einem Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis. Belastungsspitzen wurden mit im Durchschnitt 6,25 beschäftigten Werkstudenten\*Innen abgedeckt. Insgesamt gab es vier Austritte und sieben Eintritte - die Fluktuationsrate lag am 31.12.2023 bei 22,22 %.

Am 31.12.23 sind insgesamt 41 freie, nicht abhängig beschäftigte Mitarbeitende für die Betreuung von etwa 90 ERFA/ YPN-Gruppen als sogenannte „Repräsentanten“ verantwortlich tätig. Hinzu kommen sechs weitere freie Mitarbeitende im Redaktionsteam der Personalführung sowie für das Themenfeld Öffentlichkeitsarbeit/Media Relations.

### Teilzeitmodelle

Zum 31.12. 2023 bestehen folgende einzelarbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeitmodelle bei Vollzeit mit 40 Wochenstunden:

- 11 Mitarbeitende in Vollzeit, davon 1 Mitarbeitende in Elternzeit
- 1 Mitarbeitende in Teilzeit (35 Wochenstunden)
- 3 Mitarbeitende in Teilzeit (32 Wochenstunden)
- 3 Mitarbeitende in Teilzeit (30 Wochenstunden)
- 1 Mitarbeitende in Teilzeit (25 Wochenstunden)
- 1 Mitarbeitender als geringfügig Beschäftigter

### Zusammensetzung der Belegschaft

Die Belegschaft der DGFP setzt sich zum Jahresende 2023 aus 15 weiblichen (75%) und fünf männlichen (25%) Mitarbeitenden\* zusammen. Das Durchschnittsalter liegt bei 41,7 Jahren.

\*ohne Werkstudenten

## 8. Ausblick 2024

Vernetzung und Austausch auf Augenhöhe für eine bestmögliche Erkenntnisgewinnung und Wissenstransfer für unsere Mitglieder wird auch 2024 unser primärer Anspruch sein. Die im Vorjahr begonnene Erweiterung unserer etwa 100 ERFA-Gruppen um thematisch fokussierte „Round Tables“ wird angesichts der hohen Nachfrage fortgesetzt und weiter ausgebaut. Auch unsere Online Community mit schon heute mehr als 2.000 aktiv Beteiligten soll im kommenden Jahr die vielen Austauschgruppen im HR Management als virtuelle Austauschplattform noch intensiver unterstützen, um Vielfalt und übergreifendes Wissensmanagement zu fördern.

Bereits im ersten Quartal 2024 werden wir die erstmalig in 2023 angebotenen thematischen Kompetenzforen zu den Themen ‚Female Empowerment‘, ‚Ausbildungsmarketing‘, ‚Employee Retention‘ und ‚betriebliche Altersvorsorge‘ fortsetzen, letztere Veranstaltung in Fortsetzung der Kooperation mit dem Eberbacher Kreis. Neu hinzu kommt das Kompetenzforum ‚Recruiting für den Shopfloor‘.

Im laufenden Jahr stehen darüber hinaus neben den großen Summits und Kompetenzforen in den Themenfeldern Talentmanagement, Berufsausbildung, Compensation & Benefits, Leadership, Mitbestimmung, Data Management, New Ways of Working, Global Mobility, ESG oder Personalentwicklung auch Veranstaltungen mit zum Teil neuen Themenschwerpunkten wie HR für Erfahrene Mitarbeitende, Nachfolgeplanung und HR Digital, Skillmanagement auf dem Plan. Unsere Jahrestagung Arbeitsrecht werden wir in 2024 erstmalig in einer neuen Kooperation mit Pusch Wahlig Workplace Law durchführen.

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 werden wir das besondere Format „Fireside-Chat“ für Top HR Executives fortsetzen und als Austauschplattform etablieren.

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. Dabei sind uns die aktive Beteiligung an der Professionalisierung des HR Managements und die Gestaltung der Arbeitswelt von morgen zentrale Anliegen.

Die Weiterentwicklung der Marke sowie die strategische inhaltliche Ausrichtung der DGFP wird in Zukunft entscheidend sein, um weiterhin als der größte Fachverband in Deutschland zu agieren. Zukunfts- und Trend-/Innovationsthemen haben einen stark gestalterischen Aspekt. Trotz aller Multikrisenstimmung können Zukunftsthemen den Blick auf die eigene Handlungsfähigkeit richten und diese im besten Fall ausweiten/erweitern. Die DGFP wird durch eine „Spezialisierung“ auf Zukunfts- und Trendthemen für ihre Mitglieder nach vorne gerichtete Angebote erarbeiten und sich auch selbst zukunftsfähig aufstellen.

Mit einem in 2024 beginnenden Projekt „HRM der Zukunft - Strategien, Trends und Innovationen“ wollen wir Zukunfts- und Trendthemen authentisch und innovativ für unsere Mitglieder anbieten und uns als Organisation ebenso zukunftsorientiert aufstellen. Die Prüfung der eigenen Zukunftsfähigkeit und Erprobung von Zukunftsthemen innerhalb der Organisation werden dabei unerlässlich sein.

Als DGFP verfügen wir über einen enormen internen Wissensschatz, der bisher nicht das volle Potenzial entfalten konnte. Durch eine technische Aufbereitung und methodische Nutzung dieses HR-Wissens soll unseren Mitgliedern ein größerer Mehrwert in der Mitgliedschaft geboten werden. Wenn das Wissen schnell verfügbar ist, können Mitglieder effizienter über das DGFP-Netzwerk voneinander profitieren, der Austausch wird zielgerichteter und umfassender zugleich. Mit einer neuen technischen Zielarchitektur, einem erhöhten Digitalisierungsgrad und dem Einsatz künstlicher Intelligenz sollen im neuen Jahr die Weichen für eine DGFP als Wissensorganisation gestellt 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)