

# Tätigkeitsbericht 2020

der Deutschen Gesellschaft  
für Personalführung e. V.



# Inhalt

---

1. Einleitung .....	3
2. Rückblick 2020 und strategische Ausrichtung .....	4
3. Mitglieder .....	5
4. Schwerpunkte der Vereinstätigkeit .....	7
4.1. Erfahrungsaustausch-Gruppen .....	7
4.2. Kongresse und andere Veranstaltungsformate .....	12
4.3. Netzwerktreffen .....	14
4.4. Publikationen .....	16
4.5. Services .....	20
4.6. Awards .....	21
4.7. Internationale Aktivitäten .....	22
4.8. Hauptstadtbüro .....	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 2021 .....	28

# 1. Einleitung

---



Liebe Mitglieder,

hinter uns allen liegt ein Jahr, für das es in der Nachkriegsgeschichte in Europa keinen Vergleich gibt. Corona zwang und zwingt Unternehmen, Politik und Gesellschaft zu bisher unbekanntem Einschnitten. Für die HR-Abteilungen bedeutete dies in vielen Fällen die Einführung von Kurzarbeit, das Schaffen der technischen Voraussetzungen für das Arbeiten von zuhause sowie die Notwendigkeit der Gewährleistung einer infektionssicheren Fortsetzung des Geschäftsbetriebs.

Unterjährig gelang der deutschen Wirtschaft nach dem Ende des ersten Lockdowns sogar eine Erholung. Doch noch immer führt die Pandemie zu Verhaltensänderungen bei Konsumenten und Investoren. Besonders betroffen sind Wirtschaftsbereiche, in denen soziale Kontakte eine große Rolle spielen. Noch nicht absehbar sind die Auswirkungen des zweiten Lockdowns im November. Wie lange uns Covid-19 noch begleiten wird und wann wirksame Gegenmaßnahmen zur Verfügung stehen werden, ist ebenfalls noch unklar. Mit den Erfolgen im Zulassungsverfahren für einen Impfstoff gibt es aber auch einen Hoffnungsschimmer am Horizont.

Gemeinsam mit dem Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation haben wir im Mai Personalverantwortliche gefragt, welche Veränderungen im Unternehmensalltag durch die Coronakrise eingetreten sind. In vielen Fällen wirkte diese als Booster für eine schnellere und umfassendere Digitalisierung. Diesen Schub spürt derzeit auch unsere Organisation.

Zum Schutz der Teilnehmenden haben wir unsere Präsenzveranstaltungen in diesem Jahr ab März konsequent abgesagt. Es ist uns jedoch gelungen, fast alle Jahrestagungen und Kompetenzforen virtuell im Netz stattfinden zu lassen. In vielen Fällen war die Beteiligung überwältigend. Auch die ERFA-Gruppen erlebten im Netz eine positive Resonanz. Bereits Anfang des Jahres konnten wir eine Online-Community starten, die ERFA-Registrierten den einfacheren Austausch ermöglicht. In zahlreichen Netzwerktreffen haben

wir darüber hinaus unmittelbare Folgen der Pandemie diskutiert und lagen damit am Puls der Zeit, wie uns neben den Teilnehmendenzahlen auch die inhaltlichen Rückmeldungen bestätigten. Großer Nachfrage erfreute sich ein weiteres neues Gesprächsformat. Im CHRO-Talk sprechen wir in loser Reihe mit prominenten Persönlichkeiten der HR-Szene.

Mit dem Umzug nach Berlin zur Mitte des Jahres wollten wir stärker die Nähe zu Politik und Verbänden suchen. Auch dies ist uns den Umständen entsprechend gut gelungen. Bei einem Besuch bei Bundesarbeitsminister Hubertus Heil konnten wir ausführlich unsere Haltungen zu Kurzarbeit und Qualifizierung darlegen. Bei der (virtuellen) Zukunftswerkstatt 2020 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durften wir ein Forum kuratieren und moderieren.

Für 2021 haben wir unsere Aktivitäten vor allem digital und im Netz geplant. Ist dies das viel beschworene New Normal? Vieles spricht derzeit dafür. Doch gleichzeitig hören wir von Ihnen, liebe Mitglieder, auch vermehrt den Wunsch nach persönlichem Austausch und Präsenzveranstaltungen. Sobald diese wieder infektionssicher möglich sind, werden wir auch gerne wieder persönliche Begegnungen ermöglichen.

Bleiben Sie uns bitte gewogen und vor allem: Bleiben Sie bitte gesund!

Herzlichen Dank für Ihr Vertrauen.

Ihre

Norma Schöwe  
Geschäftsführerin

## 2. Rückblick 2020 und strategische Ausrichtung

---

Wie bereits 2019 beschlossen, haben wir unsere Seminare und Ausbildungen in diesem Jahr auslaufen lassen. Um unseren Mitgliedern aber weiterhin den bestmöglichen Zugang zu einem umfassenden Weiterbildungsangebot im Bereich Personal zu bieten, haben wir eine Kooperation mit der Haufe Akademie vereinbart, die für inhaltliche Qualität wie auch für zeitgemäße und innovative Lernformate steht.

Das Angebot umfasst mehr als 240 Weiterbildungsprodukte und steht den DGFP-Mitgliedern seit März 2020 zu ermäßigten Tarifen in einem eigenen Portal zur Verfügung. Weitere Informationen finden Sie unter [www.dgfp.de/haufe-kooperation](http://www.dgfp.de/haufe-kooperation).

Der Umzug der DGFP nach Berlin ist abgeschlossen. In der Linkstraße am Potsdamer Platz haben wir für unseren Zweck ideale Räume in zentraler Lage gefunden. Eigene Veranstaltungsräume wie bisher halten wir nicht mehr vor. Bei Bedarf können wir jedoch auf ein breites Raumangebot im näheren Umfeld zurückgreifen.

## 3. Mitglieder

---

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

Ob kleine Betriebe, Mittelstand, große Konzerne der privaten Wirtschaft oder öffentlich-rechtliche Unternehmen, Non-Profit-Organisationen oder Start-ups, die Unterschiedlichkeit unserer Mitgliedsunternehmen macht uns stolz. Mit dieser Vielfältigkeit wird ein bereichernder und lehrreicher Austausch gefördert. Zu den DGFP-Mitgliedern zählen zahlreiche namhafte Unternehmen aus der Wirtschaft sowie Mitglieder aus Wissenschaft, Beratung, Training und Coaching. Gemeinsam machen sie uns zu einem starken sektorübergreifenden Netzwerk.

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 mit einer beitragspflichtigen Einzelmitgliedschaft die Karrieren des HR-Nachwuchses und steigert dadurch gleichzeitig die Attraktivität dieses vielseitigen Berufsfelds. Zudem können junge Talente aus Mitgliedsunternehmen seit 2017 kostenfrei vom Angebot des YPN profitieren. Wir freuen uns, dass dieses Angebot vonseiten unserer Mitgliedsunternehmen so gut angenommen wurde.

### 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) werden für Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie für Personaldienstleister 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

Unsere Mitgliederbetreuerinnen und -betreuer stehen unseren Mitgliedern als kompetente Ansprechpersonen zur Verfügung, beraten bei Fragen 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 Kundenschaft sowie über Trends aus erster Hand erhalten und diese aktiv in die Weiterentwicklung des DGFP-Portfolios einbinden können.

## Mitgliederentwicklung

Die Coronapandemie führte im Jahr 2020 zu keiner ungewöhnlich hohen Zahl an Kündigungen. Unsere Leistungen wurden unverändert stark nachgefragt. Trotz dieser hohen Nachfrage konnten wir die Anzahl der Mitglieder im Bereich der ordentlichen Unternehmensmitglieder nicht steigern. In den Mitgliedsbereichen der außerordentlichen Firmen- und Personenmitglieder hält sich die Anzahl unserer Mitglieder weiterhin stabil. Die Anzahl der Start-up-Mitglieder konnte trotz Austritten durch die Neugewinnung von Start-ups gesteigert werden.

### Mitgliederzahlen zum 31. Dezember 2020:

Ordentliche Mitglieder	1.200
Außerordentliche Firmenmitglieder	112
Korrespondierende Mitglieder	8
Start-up-Mitglieder	103
Außerordentliche Einzelmitglieder:	183
Young Professional Network*	711

\* davon 114 beitragspflichtige Einzelmitgliedschaften und 597 Firmenmitgliedschaften

## Digitalisierung und neue Serviceangebote

Mit dem pandemiebedingten ersten Lockdown im März 2020 hat die DGFP ihre Angebote digitalisiert. In diesem Zuge konnten wir erfreulicherweise feststellen, dass die digitalen Produkte sehr stark nachgefragt wurden. Die Teilnehmendenzahlen haben sich bei unseren unterschiedlichen Veranstaltungsformaten erheblich gesteigert. Unter anderem hat die DGFP seit März 2020 ihre ERFA-Veranstaltungen fast vollständig digital durchgeführt. Auch die Netzwerktreffen wurden in digitale Treffen umgewandelt. Neben der Steigerung der Teilnehmendenzahlen 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-Mitarbeiter profitieren von der Firmenmitgliedschaft.
- 2. Zukunft von HR gestalten:** Sie sind Teil des stärksten HR-Netzwerks, 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 profitieren vom einzigartigen Mitglieder-Service durch unsere Mitgliederbetreuer in allen HR-Fragestellungen.
- 5. Preisvorteile sichern:** Ihr Unternehmen und Sie genießen die Preisvorteile für Mitglieder auf alle DGFP-Angebote.

Thematisch war das Jahr 2020 infolge der Auswirkungen der Pandemie geprägt durch viele Fragestellungen im Bereich der Kurzarbeit, des Remote-Arbeitens, des Arbeitsrechts und der vielen Sondermaßnahmen, welche die Unternehmen aufgrund der Pandemie ergreifen mussten. Im Laufe des Jahres wurden auch alle weiteren HR-Themen in unseren Veranstaltungen behandelt, wie beispielsweise Recruiting, Compensation & Benefits, Personalentwicklung, Global Mobility und vieles mehr.

Nach einem ersten positiven Feedback wurde im März 2020 die DGFP // Online Community für alle Teilnehmenden des Erfahrungsaustauschs sowie des YPN-Netzwerks ausgebaut. Damit wurde der Erfahrungsaustausch orts- und zeitunabhängiger. Nunmehr tauschen sich viele hundert ERFA-Teilnehmende digital zu vielen verschiedenen 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 Spezialisten und Spezialistinnen 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.

Die ERFA-Gruppen haben sich im Jahr 2020 fast ausschließlich digital getroffen. Zusätzlich ist durch die Einführung der Online Community ein orts- und zeitunabhängiger Austausch, auch innerhalb der geschlossenen ERFA-Gruppen, jederzeit möglich. Dadurch profitieren die ERFA-Teilnehmenden konstant vom starken DGFP-Netzwerk.

#### 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, gemessen an 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 40 Gruppen, **HR-Funktionen** mit knapp 40 ERFA-Gruppen, **Branchen** mit 7 ERFA-Gruppen, **HR-International** mit 12 ERFA-Gruppen und **Thematische ERFA** mit 9 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 in den einzelnen HR-Funktionsbereichen sind thematisch fokussiert auf die jeweilige Spezialisierung, wie zum Beispiel Personalentwicklung, Personalcontrolling oder Arbeitsrecht. Ein weiteres Cluster bilden die Branchen, beispielsweise für Personalverantwortliche aus Banken und Sparkassen, der Mineralölbranche oder dem Gesundheits- und Sozialwesen. Der Austausch zu Themen mit internationalem Schwerpunkt findet ebenfalls in entsprechend spezialisierten Gruppen statt, die nach verschiedenen Kriterien weiter unterteilt sind.

#### DGFP // ERFA: Zahlen & Fakten



**ca. 100**  
ERFA-Gruppen  
gesamt



**12**  
ERFA-Gruppen im  
Bereich International



**Mehr als 30**  
regionale  
ERFA-Gruppen



**ca. 1.900**  
ERFA-Teilnehmende



**ca. 200**  
ERFA-Treffen im Jahr  
insgesamt



## Übersicht der DGFP // ERFA-Gruppen

Die ERFA-Gruppen definieren sich nach unterschiedlichen Kriterien und sind so zusammengesetzt, dass ein fachlicher Austausch, gemessen an Position und Themen, bestmöglich gewährleistet ist. Das Portfolio ist in folgende Cluster gegliedert.



2020 wurde eine Gruppe neu ins Portfolio aufgenommen: die ERFA Berufsausbildung. Die duale Berufsausbildung ist für viele Unternehmen der Schlüssel für die aktive Nachwuchsförderung und Antwort auf den Fachkräftemangel. Die ERFA-Gruppe Berufsausbildung beschäftigt sich mit allen Themen rund um Ausbildungsmarketing und -planung, Digitalisierung, interne Weiterbildung für Auszubildende sowie die veränderte Rolle von Auszubildenden.

### General HR-Management (über 40 ERFA-Gruppen)

Das Cluster enthält eine umfangreiche Auswahl an ERFA-Gruppen für HR-Gesamtverantwortliche mit breit ausgelegtem Themenspektrum. Gegliedert ist es in die folgenden zwei Sub-Cluster:

- Top-HR-Management
- HR Regional

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

Das Cluster HR-Funktionen ist gegliedert in die nachfolgend genannten sieben Sub-Cluster. Innerhalb der Sub-Cluster befinden sich ca. 40 ERFA-Gruppen für Personalverantwortliche in einzelnen Funktionsbereichen mit Fokus auf die jeweilige Spezialisierung.

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



**Branchen (7 ERFA-Gruppen)**

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

- Banken & Sparkassen 1
- Banken & Sparkassen 2
- Gesundheits- & Sozialwesen
- Markenartikelfirmen
- Mineralölunternehmen
- Pharma
- Wissenschaft & Praxis

**HR International (12 ERFA-Gruppen)**

Hierunter finden sich ERFA-Gruppen für Personalverantwortlich aus dem internationalen HR-Bereich:

- Auslandsentsendung 1
- Auslandsentsendung 2
- Auslandsentsendung 3
- Auslandsentsendung 4
- Auslandsentsendung 5
- Auslandsentsendung 6
- D-A-CH
- Global Strategy
- Impats
- International Comp & Ben
- International HR
- International People Development

**Thematischer DGFP // Erfahrungsaustausch**

Der thematische Erfahrungsaustausch behandelt die aktuellen Herausforderungen des HR-Managements und steht hierarchieübergreifend den Spezialisten zum jeweiligen Thema offen. Je nach politischer Relevanz des Themas nehmen zudem regelmäßig Vertreter und Vertreterinnen aus den zuständigen Bundesministerien an den Treffen teil, wie zum Beispiel vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales oder dem Bundesministerium für Frauen, Senioren, Familie und Jugend, oder auch Vertreter und Vertreterinnen aus nachgelagerten 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

**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 Mitarbeitenden der DGFP als auch von DGFP-Repräsentanten betreut. Bei den DGFP-Repräsentanten handelt es sich um HR-Experten, die einerseits der DGFP eng verbunden und andererseits in ihrer Region sowie in HR gut vernetzt sind. Es besteht ein stetiger und enger Austausch zwischen den DGFP-Repräsentanten, sodass die Bedürfnisse der ERFA-Teilnehmenden sowie Themen und Ideen als Anregungen zur Weiterentwicklung in das DGFP-Portfolio einfließen. Die DGFP bedankt sich an dieser Stelle bei allen Repräsentanten für die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit!

## DGFP-Repräsentanten im Jahr 2020

Name	ERFA-Gruppe(n)	E-Mail-Adresse DGFP
<b>Anders, Manfred</b>	Karlsruhe, Mannheim	anders.extern@dgfp.de
<b>Baumann, Simone Christine</b>	Führungskräfteentwicklung	baumann.extern@dgfp.de
<b>Bugge, Dr. Michael</b>	Düsseldorf/a & b	bugge.extern@dgfp.de
<b>Cochran-Hildmann, Carrie</b>	Auslandsentsendungen 2, 3 & 6	cochran-hildmann.extern@dgfp.de
<b>Cooper, Bettina</b>	Personalentwicklung Süd 2, Augsburg	cooper.extern@dgfp.de
<b>Demirer, Güldem</b>	International Comp & Ben, International Global Strategy HR	demirer.extern@dgfp.de
<b>Ditzler, Barbara</b>	Saar/Pfalz, Personalentwicklung West 2, IId	ditzler.extern@dgfp.de
<b>Ehmann, Hans-Martin</b>	Stuttgart/a, b & c, Arbeitsrecht 2	ehmann.extern@dgfp.de
<b>Frett, Barbara</b>	Aachen	frett.extern@dgfp.de
<b>Gollan, Andreas</b>	I c & i, Mineralölfirmen, Pharma, Leiter betriebl. Bildungswesen 1, Personalentwicklung West 1	gollan.extern@dgfp.de
<b>Herold-Hübner, Dr. Ines</b>	Leipzig	herold-huebner.extern@dgfp.de
<b>Hollender, Hanspeter</b>	IIIa, Personalentwicklung Mitte/Ost, Personalentwicklung 1/2, Gesundheits- und Sozialwesen, Leiter betriebl. Bildungswesen/ Personalentwicklung 5	hollender.extern@dgfp.de
<b>Hudec</b>	Köln	koeln@dgfp.de
<b>Jehna, Sylke</b>	Hamburg/c, Personalentwicklung Nord, Personalmarketing & Recruiting 2, Business Partner 1	jehna.extern@dgfp.de
<b>Lippert, Verena</b>	Bodensee	lippert.extern@dgfp.de
<b>Lyding, Wolfgang</b>	Banken + Sparkassen 2, Hannover	lyding.extern@dgfp.de
<b>Maiß, Dr. Sebastian</b>	Münster/Osnabrück/Emsland	maiss.extern@dgfp.de
<b>Mennen, Heidi</b>	Auslandsentsendungen 5	erfa@dgfp.de
<b>Merbach, Gunnar</b>	Personalmarketing & Recruiting 1	merbach.extern@dgfp.de
<b>Müller, Angela</b>	Personalentwicklung Süd 1	a-mueller.extern@dgfp.de
<b>Müller, Katja</b>	Business Partner 2, Würzburg	k-mueller.extern@dgfp.de
<b>Neumann, Hans-Joachim</b>	Banken + Sparkassen 1, Vergütungsbeauftragter	neumann.extern@dgfp.de
<b>Nürnberg, Volker</b>	Dresden, Hamburg b, Personalcontrolling 1 & 2, Berlin & Norden	nuernberg.extern@dgfp.de
<b>Orlik, Barbara</b>	Auslandsentsendungen 1	orlik.extern@dgfp.de
<b>Pelzer-Gabriel, Ute</b>	Personalentwicklung 3, Betriebliches Gesundheitsmanagement	pelzer-gabriel.extern@dgfp.de
<b>Schmitz, Claudia</b>	Berufsausbildung	schmitz.extern@dgfp.de
<b>Schulte, Dorothee</b>	Düsseldorf a & b	schulte.extern@dgfp.de
<b>Unkrig, Erich R.</b>	Ruhrgebiet, Leiter betriebl. Bildungswesen 3/6, Vergütung, Grundsatzfragen Personalpolitik 1/2, II a & c	unkrig.extern@dgfp.de
<b>von Hohenthal, Moritz</b>	International People Development	von-hohenthal.extern@dgfp.de
<b>Wenzler, Gabriele</b>	München	wenzler.extern@dgfp.de
<b>Zinner, Daniel</b>	Impats, International HR, Auslandsentsendungen 4	zinner.extern@dgfp.de

---

## Online Community

Den Teilnehmenden der Erfahrungsaustauschgruppen (ERFA) 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; zudem können in den einzelnen ERFA-Gruppen Dokumente oder Veranstaltungshinweise hochgeladen werden. Zusätzlich zum Austausch innerhalb der eigenen ERFA-Gruppe besteht auch die Möglichkeit, auf das gesamte HR-Netzwerk zuzugehen: Jedes Mitglied kann ein Posting im gruppenübergreifenden Live-Feed erstellen und mit dem Community-Netzwerk in Kontakt treten. Die Online Community ist auch mobil als App verfügbar.

## 4.2. Kongresse und andere Veranstaltungsformate

### DGFP // congress

Aufgrund der Pandemie und des Umzugs nach Berlin fand im Jahr 2020 kein Kongress statt.

### DGFP // Jahrestagungen

Die DGFP // Jahrestagungen sind etablierte Netzwerk-Plattform für HR-Führungskräfte und HR-Fachleute. Mit diesem beliebten Format ist die DGFP in der Regel zu Gast bei einem ihrer Mitgliedsunternehmen und bietet damit einen wichtigen Treffpunkt für die jeweilige HR-Fachcommunity, die sich interaktiv und auf Augenhöhe über aktuelle Trends austauschen möchte.

### Im Berichtszeitraum 2020 fanden folgende DGFP // Jahrestagungen statt:

**2. DGFP // Jahrestagung Mitbestimmung 4.0**  
am 14.1.2020 in Präsenz

**DGFP // Jahrestagung Arbeitsrecht im Unternehmen in Kooperation mit dem Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen**  
vom 18.6. bis zum 29.6.2020 online

**DGFP // Jahrestagung HR Business Partner**  
vom 8.9. bis zum 16.9.2020 online

**DGFP // Jahrestagung Comp & Ben**  
vom 17.9. bis zum 29.9.2020 online

**DGFP // Digital Recruiting Summit**  
vom 17.9. bis zum 30.9.2020 online

**DGFP // Jahrestagung Berufsausbildung**  
vom 28.9. bis zum 7.10.2020 online

**DGFP // Jahrestagung Betriebliches Gesundheitsmanagement**  
vom 29.9. bis zum 8.10.2020 online

**DGFP // HUMAN Future Workforce Planning Summit**  
am 5.11.2020 online

**DGFP // Jahrestagung HR Digital – Strategien, Tools und Innovationen**  
vom 10.11. bis zum 17.11.2020 online

**DGFP // Jahrestagung Personalentwicklung**  
vom 18.11. bis zum 25.11.2020 online

**DGFP // Jahrestagung Personalcontrolling & Analytics**  
vom 25.11. bis zum 2.12.2020 online

The collage features several event posters with the following details:

- Mitbestimmung 4.0:** 02. DGFP // Jahrestagung. 14. Januar 2020, Mannheim. Focus: Schrittmacher, Wandel, AG, Cloud, etc.
- Arbeitsrecht im Unternehmen:** DGFP // Jahrestagung digital. 4 Module à 2 Stunden, 18./23./29.06.2020. Focus: Berufsausbildung in der Pandemie, Digitalisierung, etc.
- HR Digital:** DGFP // Jahrestagung digital. 4 Module à 3 Stunden, 10./11./17./21./27.11.2020. Focus: SuccessFactors, KI, Bots und Portale, etc.
- HR-Controlling & Analytics:** DGFP // Jahrestagung digital. Der größte digitale HR-Data-Summit in Deutschland. 4 Module à 3 bis max. 4 Stunden, 25.11./26.11./12./12.12.2020. Focus: It's about culture, not tech; Analyze in and with der Krise; etc.
- Personalentwicklung:** DGFP // Jahrestagung digital. 4 Module à 3 Stunden am 18./19./24./25.11.2020. Focus: Digital Learning Management Systems & KI; Upskilling & Reskilling; etc.
- Future Workforce Planning Summit digital:** DGFP // HUMAN. 5. November 2020, 10.00-16.15 Uhr. Focus: Kosten runter, Transformation rauf; Strategische Personalplanung als Kriseninstrument; etc.

## DGFP // Kompetenzforen

Die DGFP // Kompetenzforen sind eine Themen-Plattform 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 2020 fanden folgende DGFP // Kompetenzforen statt:

#### DGFP // Kompetenzforum Leadership

vom 5.5. bis zum 13.5.2020 online

#### DGFP // Kompetenzforum Mobiles Arbeiten – wie Unternehmen den richtigen Rahmen für Homeoffice und mobiles Arbeiten schaffen

am 6.10.2020 online



DGFP // Kompetenzforum digital  
**Leadership**  
4x2 Stunden, 05./07./11./13. Mai 2020

**NEU:**  
als Online-Konferenz im Mai!

Erfolgreiche Führungsstrategien, -techniken und -instrumente aus der Unternehmenspraxis – inkl. der Finalisten des St. Galler Leadership Awards

**Für Führungskräfte und Organisationen: sowie Personalentwickler**

**Im Fokus:**

- // **Fast Forward:** Wie neue Führungskulturen konkret entwickelt und gefördert werden können.
- // **In Kopf und Herz:** Wie neue Führungstechniken in der Praxis trainiert werden können.
- // **Wann digital besser ist:** Welche Rolle digitale Instrumente in erfolgreichen Initiativen spielen.
- // **Führen in der Krise:** Wie Corona unsere Führung verändert.

www.dgfp.de



DGFP // Kompetenzforum digital  
**Mobiles Arbeiten & Homeoffice**

Wie Unternehmen einen rechtssicheren Rahmen für das Arbeiten außerhalb des Betriebs schaffen

2 Module à 4 Stunden, 13.1./14.1.2021

**6 Zeitstunden nach FAO auch im Online-Format**

In Kooperation mit dem Bundesverband der Arbeitsrichter in Unternehmen e.V. (BVAU)

**Im Fokus:**

- // **Die rechtlichen Rahmenbedingungen:** Homeoffice vs. mobiles Arbeiten vs. Telearbeit, Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, Daten- und Informationsschutz, Arbeitszeit, Dokumentationspflichten, Steuerrecht, Haftungsfragen und mehr.
- // **Der Arbeitsschutz:** Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung und Co.
- // **Die betriebliche Praxis:** Betriebsvereinbarungen, Auswahlkriterien, Arbeitszeit, Nichterreichbarkeit, Implementierung, Stolpersteine und mehr.
- // **Das Recht auf Homeoffice:** Idee, Inhalte des Referentenentwurfs, Timeline und mehr.

www.dgfp.de

## 4.3. Netzwerktreffen

Die regionalen Netzwerktreffen der DGFP fanden im Jahr 2020 komplett online statt. In der Regel bestanden sie aus einem Impulsreferat eines oder einer Referierenden mit anschließender Fragerunde zum Vortrag. Diese Treffen ergänzen neben den ERFA-Gruppen den Austausch und die Vernetzung der HR-Verantwortlichen. Auch Nichtmitglieder haben Zugang zu diesen Veranstaltungen und somit die Chance, die DGFP kennenzulernen.

**2020 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 300 Teilnehmenden stießen die Veranstaltungen auf gute Resonanz.



### DGFP // HR Innovation Roadshow

Auch die HR Innovation Roadshow fand virtuell statt. Die in vier Module in Kooperation mit dem Bundesverband Deutsche Startups e.V. angebotenen Veranstaltungen erreichten etwa 250 Teilnehmende.

### DGFP // Netzwerktreffen Coronavirus und das Arbeitsrecht

Die DGFP bot Personalerinnen und Personalern schnelle und wirksame Unterstützung in der Pandemie an. Gemeinsam mit der international tätigen Wirtschaftskanzlei Bird & Bird LLP erläuterten wir in diesen Treffen, wie arbeitsrechtliche Fragen hinsichtlich der aktuellen Coronakrise in Unternehmen richtig beantwortet werden.

Die Themen der 45-minütigen Online-Meetings, die jeweils zweimal stattfanden, im Überblick:

- Kurzarbeit in Zeiten von Corona: Was Personalverantwortliche zu den Möglichkeiten, Fristen und Besonderheiten jetzt wissen müssen.
- Betriebliche Mitbestimmung in Zeiten von Corona: Wie Arbeitgeber und Betriebsräte die Zusammenarbeit digitalisieren und welche betrieblichen Regelungen jetzt wichtig sind.

Die vier Veranstaltungen erreichten etwa 620 Teilnehmende.

### DGFP // Netzwerktreffen Alles Wichtige für Personaler zum Kurzarbeitergeld

Eine Vielzahl von Unternehmen sah sich aufgrund der Pandemie gezwungen, Kurzarbeit anzumelden – zum Teil das erste Mal. Gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit gaben wir ihnen einen Überblick zu den wesentlichen Punkten in Sachen Kurzarbeitergeld. Die Themen waren:

- Grundlagen und Voraussetzungen der Kurzarbeit
- Informationen zur Berechnung und Beantragung von Kurzarbeitergeld
- Hinweisen zum Verfahren

Die drei virtuellen Veranstaltungen wurden von rund 1.040 Teilnehmenden besucht.

## DGFP // Netzwerktreffen Neues aus dem Arbeitsrecht

Gemeinsam mit der Wirtschaftskanzlei Bird & Bird LLP beleuchteten wir die aktuellen Herausforderungen im Arbeitsrecht. Die Veranstaltungen mit über 800 Teilnehmenden fanden zu den nachfolgenden Themen statt:

- Und danach? Erste Gedanken zum Wiederhochfahren: Arbeitsschichtmodelle/Arbeitssicherheit/Arbeitsrecht
- Die virtuelle Betriebsratsarbeit zu Pandemiezeiten – was muss beachtet werden?
- Urlaubsrecht & Risikogruppe zu Zeiten der Coronapandemie – welche rechtlichen Aspekte müssen beachtet werden?
- Home-Office & Mobiles Arbeiten – rechtlich sicher gestalten

## DGFP // Breakfast Call

Der Breakfast Call ist eine Webinarreihe zu aktuellen Fragestellungen im HR-Management, bei der sich HR-Verantwortliche zu gegenwärtigen Herausforderungen aus dem Arbeitsalltag austauschen. Das Konzept dabei: 1 Frage – 1 Stunde – unendliche Ideen.

Der Breakfast Call fand viermal statt und erreichte 106 Teilnehmende.

## 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 Führungspersonlichkeit über die Herausforderung, an der Spitze eines Unternehmens zu stehen.

Im Jahr 2020 fanden 11 CHRO-Talks mit insgesamt 1.204 Teilnehmenden statt.

## Weitere Veranstaltungen zu folgenden Themen fanden statt:

- Virtuelles & digitales Führen
- Virtuell begeistern und interaktiv lernen – so gelingt digitale Führungskräfte-Entwicklung
- Teacher, leave us kids alone: Wie Corporate Learning auf Distanz funktioniert
- Zurück an die Arbeit – Was ist jetzt zu beachten, um Geist und Körper zu schützen
- Büro und Homeoffice: Wie beide Welten harmonieren statt konkurrieren
- Arbeitsalltag mit Corona – wie läuft es in den Betrieben mit den neuen Corona-Regeln?
- Stark aus der Krise – wie Unternehmen die aktuelle Krise für sich nutzen und ihre Resilienz stärken
- „Blended Leading“ Erfahrung aus der Pandemie – die neue Führung wird „digitaler“
- Arbeiten in der Coronapandemie – auf dem Weg zum New Normal
- Neues zum SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard: Was Unternehmen nach dem Update jetzt in der Praxis beachten müssen
- HR-IT und HR-Software – Was muss bei der Einführung arbeits- und datenschutzrechtlich beachtet werden?
- 60+60=100. Wie sich zwei Führungskräfte bei der DB Netz AG im Jobsharing eine Position teilen.
- Personalentwicklung goes Blended – Wie die Integration von Präsenz-Trainings und Online-Lösungen gelingt
- Virtual Reality im Soft Skill Training: Hype oder das nächste große Ding?
- Spotbonus-Zahlungen in Zeit und Geld – Vorstellung der Studie der Universität zu Köln/Frankfurt School of Finance & Management und der DGFP
- Robo-Recruiting – Einsatz künstlicher Intelligenz bei der Personalauswahl

**Insgesamt blicken wir im Jahr 2020 auf 58 Netzwerkveranstaltungen mit 7.927 Teilnehmenden und 13 Jahrestagungen und Kompetenzforen mit 1.397 Teilnehmenden zurück.**



## 4.4. 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 bei 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 Veranstaltungsbereichten oder der Herausgabe von Standpunkten. Zudem befindet sich in jeder Ausgabe ein 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 sind jeweils in einer Doppelausgabe zusammengefasst.

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



Der **Newsletter** informiert regelmäßig über ausgesuchte 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. Der Newsletter fördert als Push-Medium unter anderem die Zugriffe auf die DGFP-Website und ihre Angebote.

Im Jahr 2020 sind folgende Ausgaben der PERSONALFÜHRUNG erschienen:

	<p><b>02/2020</b>  <b>Personalmarketing/          Employer Branding</b></p>		<p><b>03/2020</b>  <b>Transformation</b></p>
	<p><b>04/2020</b>  <b>Digital HR</b></p>		<p><b>05/2020</b>  <b>Diversity</b></p>
	<p><b>06/2020</b>  <b>Compensation &amp; Benefits</b></p>		<p><b>07-08/2020</b>  <b>Personalentwicklung</b></p>
	<p><b>09/2020</b>  <b>Talentmanagement &amp;          Personalplanung</b></p>		<p><b>10/2020</b>  <b>New Work</b></p>
	<p><b>11/2020</b>  <b>Mitbestimmung 4.0</b></p>		<p><b>12/2020-01/2021</b>  <b>Global Work – Global Mobility</b></p>

## DGFP // Studien

Die DGFP führt mit Kooperationspartnern aus Wissenschaft und Beratung Studien und Befragungen zu aktuellen HR-Fragestellungen durch und veröffentlicht diese. Damit erreicht die DGFP einerseits HR-Professionals außerhalb des eigenen Netzwerks. Andererseits werden die Studien nebst der Veröffentlichung auch auf anderem Wege verbreitet, beispielsweise durch Interviews in Fachmedien oder auch durch Vorträge im Rahmen von Veranstaltungen. Studien und Publikationen werden auf der Website unter <https://www.dgfp.de/mediathek/publikationen/> als kostenfreier Download angeboten.

## Veröffentlichte Studien und Befragungen im Jahr 2020:

- 12/2020** **Arbeiten in der Corona-Pandemie – Leistung und Produktivität im „New Normal“.** Eine Studie des Fraunhofer IAO mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V. (Folgeergebnisse)
- 11/2020** **Auf dem Weg zur digital lernenden Organisation – Kompetenzen für die Personalentwicklung.** Eine Studie der Universität St.Gallen, Institut für Wirtschaftspädagogik/scil mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V.
- 9/2020** **Präsentation der Ergebnisse der Berufsfeldstudie „People & Organization 2020“ auf dem Personalmanagementkongress 2020**
- 7/2020** **Arbeiten in der Corona-Pandemie – auf dem Weg zum New Normal.** Eine Studie des Fraunhofer IAO mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V.
- 6/2020** **Blitzlicht-Befragung: Entsendung von Mitarbeitern**
- 5/2020** **Blitzlicht-Befragung: Kurzarbeitergeld (KUG)**
- 2/2020** **Spotbonus-Zahlungen in Zeit und Geld.** Eine Studie der Universität zu Köln mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V.



## DGFP // Wissenswert

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

## Veröffentlichte DGFP // Wissenswert-Publikationen im Jahr 2020:

- 11/2020** DGFP // Wissenswert: Fortgeltung einer Konzernbetriebsvereinbarung auch nach dem Ausscheiden eines Unternehmens aus dem Konzern
- 10/2020** DGFP // Wissenswert: Arbeitsrecht und Corona



## 4.5. Services

Die DGFP hat mehrere Services im Angebot, die für das operative Geschäft des HR-Managements sowie deren Dienstleister hilfreich sind und die Mitgliedschaft aufwerten. Dazu gehören u. a. Anzeigen-Services, Sponsoring-Services sowie ein JobAgent, eine Personaldienstleister-Recherche sowie 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 mehr als 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 an individuell passenden Anbietern, verschafft einen Marktüberblick und vereinfacht 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.

### JobAgent

Der JobAgent, eine speziell auf die Bedürfnisse der HR-Branche ausgelegte Online-Jobbörse und Job-Suchmaschine, ergänzt das Service-Angebot der DGFP. Für diesen Service arbeitet die DGFP mit dem Partner DiTo Media GmbH zusammen. Die Software des Partners filtert entsprechend den individuellen Sucheinstellungen aktuelle für die oder den Nutzenden relevante Stellenangebote heraus und sendet sie wöchentlich per E-Mail zu. Der JobAgent bietet jede Woche über 600 Stellenangebote für HR-Profis aus Stellenbörsen für die fast 20.000 Abonnierenden und auch HR-Stellenausschreibungen können gebucht werden.

### Anzeigen-Service

In den Bereich Anzeigen-Services gehört vor allem die renommierte Fachzeitschrift PERSONALFÜHRUNG. Seit einigen Jahren wird die Print-Version durch einen HTML-Newsletter ergänzt. In den Print-Ausgaben 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-Entscheider und HR-Interessierte erreicht.

### Sponsoring-Service

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

## 4.6. Awards

### St.Galler Leadership Award

Auch im Jahr 2020 sollte der St.Galler Leadership Award verliehen werden. Seit 2016 wird dieser Award, der vom Institut für Führung und Personalmanagement (I.FPM) der Universität St.Gallen ins Leben gerufen wurde, in Kooperation mit der DGFP vergeben. Prämiert werden beispielhafte Initiativen und Projekte zu erfolgreicher Mitarbeitendenführung in Unternehmen und Organisationen. Ziel des Awards ist es, die Sichtbarkeit erfolgreicher Führung zu stärken. 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. Da 2020 jedoch kein Kongress stattfinden konnte, wurde gemeinsam mit dem Institut für Führung und Personalmanagement (I.FPM) der Universität St.Gallen entschieden, den St.Galler Leadership Award im Rahmen des St.Galler Leadership Tag mit Nacht im Juni 2021 zu verleihen.

### Die Jury\*:

- Prof. Dr. Heike Bruch, Professorin für Leadership und Direktorin des I.FPM
- Stefan Sigron, Unternehmensentwicklung/CEO-Office, GKB
- Dr. med. Doris Straus, Ärztliche Direktorin, Oberwaid – Kurhaus & Medical Center
- Kai H. Helfritz, MBA, Leiter Mitgliedermanagement & Kooperationen Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.
- Florian Klages, MBA, Head of People and Culture/CHRO, Axel Springer SE & Mister Spex
- Maren Kroll, MBA, Chief Human Resources Officer, Mister Spex
- Norbert Janzen, Global Director HR Transformation, METRO AG
- Prof. Dr. Gunther Olesch, Chief Representative, PHOENIX CONTACT
- Dr. Marc Schlette, Chief Human Resources Officer & Arbeitsdirektor, thyssenkrupp Materials Services

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



## 4.7. 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 über einen konsequenten Reformprozess des europäischen Dachverbands EAPM (European Association for People Management), andererseits über eine zunehmende Mobilisierung der internationalen HR-Community innerhalb der DGFP.

Über die EAPM haben die DGFP-Mitglieder inzwischen Zugriff auf mehrere nationale HR-Netzwerke in Europa. Im Laufe des Jahres 2020 haben unsere Mitglieder dieses EAPM-Netzwerk zunehmend genutzt und von den Unterstützungsangeboten unserer europäischen Partnerorganisationen profitieren können.

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





## 4.8. Hauptstadtbüro

Die DGFP ist die Stimme des Personalmanagements in der Politik und der politischen Öffentlichkeit. Wir artikulieren die politischen Anliegen der Personalerinnen und Personaler in Deutschland. Wir sind direkter Ansprechpartner für Politik, Gewerkschaften und Verwaltung in allen personalpolitischen Fragen. Und wir stehen unseren Mitgliedsunternehmen mit Informationen zu gesetzlichen Änderungen, welche das HR-Management betreffen, zur Seite. Mit dem Umzug nach Berlin führen wir unsere politische Arbeit in der Linkstraße fort, das alte Hauptstadtbüro in der Friedrichstraße wurde in diesem Zuge aufgelöst.

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.

### 2020 fanden folgende Hauptstadtdialoge statt:

---

**DGFP // Hauptstadtdialog mit Peter Weiss (CDU/CSU)**  
am 10.12.2020 online

---

**DGFP // Hauptstadtdialog mit Prof. Bernd Fitzenberger, PhD, Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)**  
am 19.11.2020 online

---

**DGFP // Hauptstadtdialog mit Dr. Matthias Bartke (SPD)**  
am 30.10.2020 online

---

**DGFP // Hauptstadtdialog mit Anna Riecken (BMFSFJ)**  
am 8.10.2020 online

---

**DGFP // Hauptstadtdialog mit Dr. Julia Borggräfe, Abteilungsleiterin „Digitalisierung und Arbeitswelt (DA)“ des Bundesarbeitsministeriums**  
am 14.5.2020 online

---

**DGFP // Hauptstadtdialog mit Detlef Scheele, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit**  
am 28.4.2020 online

---

**DGFP // Hauptstadtdialog mit Ökonom Prof. Dr. Jens Südekum**  
am 6.4.2020 online

---

**DGFP // Hauptstadtdialog mit Johannes Vogel, MdB (FDP)**  
am 30.3.2020 online

---

**DGFP // Hauptstadtdialog mit Dr. Matthias Zimmer (CDU)**  
am 3.3.2020 in Präsenz

---

**DGFP // Hauptstadtdialog mit Jana Schimke (CDU)**  
am 15.1.2020 in Präsenz

Als DGFP haben wir uns darüber hinaus aktiv an Veranstaltungen verschiedener politischer Stakeholder beteiligt, unter anderem an der Zukunftswerkstatt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie der „Woche der Seelischen Gesundheit“ der psyGA, ein Angebot der Initiative Neue Qualität der Arbeit.

## 5. Vorstand und Geschäftsführung

---

### DGFP-Vorstand

Als eingetragener und gemeinnütziger Verein wird die DGFP von einem ehrenamtlichen Vorstand vertreten. Hier engagieren sich bekannte Persönlichkeiten des HR-Managements aus DAX-Konzernen, aus Wissenschaft und Forschung sowie aus mittelständischen Unternehmen.

Die Vorstandsmitglieder werden von der ordentlichen Mitgliederversammlung für vier Jahre gewählt. Im Berichtszeitraum tagte der Vorstand insgesamt dreimal.

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

Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektorin Continental AG  
Vorstandsvorsitzende  
Mitglied seit 2017

#### **Stefan Dräger**

Mitglied des Vorstands Drägerwerk AG & Co. KG  
Stellvertretender Vorstandsvorsitzender  
Mitglied seit 2005

#### **Norbert Janzen**

Geschäftsführer und Arbeitsdirektor IBM Deutschland GmbH  
Stellvertretender Vorstandsvorsitzender  
Mitglied seit 2017

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

Geschäftsführender Institutsleiter Fraunhofer IAO  
Mitglied seit 2017

#### **Prof. Dr. Heike Bruch**

Direktorin des Instituts für Führung und Personalmanagement der Universität St.Gallen  
Mitglied seit 2008

#### **Oliver Burkhard**

Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektor thyssenkrupp AG  
Mitglied seit 2017

#### **Marion Rövekamp**

Vorständin Personal & Recht EWE AG  
Mitglied seit 2019

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

Ehemaliges Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektorin Deutsche Lufthansa AG  
Mitglied seit 2017

### DGFP-Geschäftsführung

Die Geschäftsführung arbeitet hauptamtlich und wird vom Vorstand bestellt.

#### **Norma Schöwe**

Geschäftsführung  
seit 1.2.2019

## 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 veröffentlichte in ihrem Magazin PERSONAL-FÜHRUNG Expertenbeiträge und Positionen des BVAU. Die Zusammenarbeit beider Verbände wird von der HR-Community gut aufgenommen.

#### **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 2020 die HR Innovation Roadshow mit zahlreichen Online-Veranstaltungen.

#### **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. Gestalter der Netzwerkinitiative sind Mitarbeitende aus den Bereichen HR und/oder Travel Management. Die Teams arbeiten partizipativ und kooperativ innerhalb von Präsenz-Workshops sowie über digitale Plattformen zusammen. Weitere Informationen finden sich unter [www.driversity.de](http://www.driversity.de).

## 7. Personelle Entwicklung

---

### Anzahl der Mitarbeitenden\*

Die DGFP startete mit 52 Beschäftigten in das Jahr 2020. Da wir selbst keine Aus- und Weiterbildungen sowie Seminare mehr anbieten und die DGFP nach Berlin umgezogen ist, reduzierte sich die Anzahl der Mitarbeitenden im Laufe des Jahres auf zehn. Im Hauptstadtbüro waren im Berichtszeitraum bis zum Umzug in die Linkstraße drei Mitarbeitende beschäftigt, davon ist eine Mitarbeiterin im Laufe des Jahres ausgeschieden.

### Teilzeitmodelle

Zwei der zum Ende des Jahres fest angestellten Mitarbeitenden arbeiteten im Berichtsjahr in Teilzeit. Die Verteilung der Arbeitszeit lag bei vier bis fünf Arbeitstagen pro Woche mit jeweils unterschiedlichen Stundenkontingenten.

### Zusammensetzung der Belegschaft

Die Belegschaft der DGFP setzte sich zum Jahresende 2020 aus sieben weiblichen (70 %) und drei männlichen (30 %) Mitarbeitenden\* zusammen. Das Durchschnittsalter lag bei 44 Jahren.

\*Studierende und Aushilfen 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 Deutsche Gesellschaft für Personalführung mbH (DGFP 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 Deutsche Gesellschaft für Personalführung mbH (DGFP 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.

## 9. Ausblick 2021

---

Wie für Sie in den Unternehmen bestimmt auch für uns der Umgang mit der Coronapandemie die Aktivitäten der nächsten Zeit, in jedem Fall so lange, bis ein verlässlicher Impfschutz wieder persönliche Begegnungen in größeren Umfang erlaubt.

Unsere Veranstaltungen werden wir deshalb zunächst online fortführen. Neben den etablierten regelmäßigen Themen wollen wir natürlich auch alles Wissenswerte zur aktuellen Situation vermitteln. Den Auftakt im neuen Jahr machen am 13. Januar das Kompetenzforum Mobiles Arbeiten & Homeoffice und am 19. Januar das Kompetenzforum Employee Experience. Am 23. Februar startet die Jahrestagung Mitbestimmung 4.0. Auch die ERFA-Gruppen setzen wir bis auf Weiteres online fort. Mancher Gruppe, so stellen wir mit Interesse fest, hat der Online-Zugang zu neuem Momentum und stärkerer Beteiligung verholfen. Gerne greifen wir Ihre inhaltlichen Wünsche bei der Auflage neuer ERFA-Gruppen auf.

Das bedeutendste politische Ereignis im kommenden Jahr wird die Bundestagswahl im Herbst sein. Wir blicken mit Spannung auf die Wahl und bleiben mit den wichtigsten Akteuren im Feld der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik im Dialog.

Die Coronapandemie ist auch für uns zum Digitalisierungstreiber geworden. Es lohnt sich aber, schon frühzeitig den Blick in die Zukunft zu richten, in der auch persönliche Begegnungen in größeren Umfang wieder möglich sind. Ist das „New Normal“ unserer Veranstaltungen dann weiterhin online, schaffen wir Modelle aus Präsenz- und Online-Komponenten oder kehren wir zurück zum Status quo ante? Das möchten wir gerne gemeinsam mit Ihnen evaluieren.

Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit und den Austausch mit Ihnen! Gerne nehmen wir Anregungen, Ideen und Kritik entgegen. Zusammen mit Ihnen und insgesamt über 40.000 Personalverantwortlichen wollen wir Deutschlands größtes Personalmanagement-Netzwerk, die DGFP, aktiv gestalten.

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

Linkstraße 2

10785 Berlin

Fon 030 8145543-70

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

[www.dgfp.de](http://www.dgfp.de)