

# **Tätigkeitsbericht 2021**

der Deutschen Gesellschaft  
für Personalführung e. V.



# Inhalt

---

1. Einleitung .....	3
2. Rückblick 2021 und strategische Ausrichtung .....	4
3. Mitglieder .....	5
4. Schwerpunkte der Vereinstätigkeit .....	7
4.1. Erfahrungsaustausch-Gruppen .....	7
4.2. Kongresse und andere Veranstaltungen .....	12
4.3. Netzwerktreffen .....	14
4.4. Hauptstadtdialog .....	16
4.5. Publikationen .....	17
4.6. Services .....	21
4.7. Awards .....	22
4.8. Internationale Aktivitäten .....	23
5. Vorstand und Geschäftsführung .....	24
6. Mitgliedschaften und Kooperationen .....	25
7. Personelle Entwicklung .....	26
8. DGFP-Deutsche Gesellschaft für Personalführung mbH .....	27
9. Ausblick 2022 .....	28

# 1. Einleitung

---



Liebe Mitglieder,

Distanz und Präsenz haben das Jahr 2021 gleichermaßen geprägt. Von Coronamaßnahmen bis New Normal – das Jahr 2021 hat das HR-Management erneut in besonderer Weise gefordert. Ganz oben auf der Agenda standen Themen wie Homeofficeregelungen und hybride Arbeitsmodelle, Online Recruiting oder Führen auf Distanz. Die HR-Branche war gefordert, flexibel und schnell zu agieren. Auch wir bei der DGFP haben 2021 unsere Themenagenda erweitert und den Bedürfnissen unserer Mitgliedsunternehmen angepasst. Themen rund um das Gesundheitsmanagement oder Fragen zu Online-Recruiting-Prozessen wie auch Tools und Anwendungen künstlicher Intelligenz im HR-Umfeld sowie zur Digitalisierung von Admin- und Managementprozessen rückten verstärkt in den Fokus. Spürbar war auch, dass sich die Unternehmenskulturen auseinanderentwickelten: Homeoffice war für einige Unternehmen integraler Bestandteil einer hybriden Arbeitskultur, für andere war es nicht möglich oder nur in Ausnahmefällen. Das gesamte Arbeitsleben ist digitaler geworden und findet inzwischen dort, wo es möglich ist, dezentral statt. Auch die Führungskultur hat sich verändert und dabei haben Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität und Anpassungsgeschwindigkeit an Bedeutung gewonnen.

Auch 2021 haben wir alle Veranstaltungen, seien es Jahrestagungen, Summits, Netzwerkveranstaltungen oder Kompetenzforen, virtuell im Netz stattfinden lassen, was uns die Möglichkeit gab, schnell auf neue Fragen zu reagieren und damit immer am Puls der Zeit zu bleiben. Bestärkt haben uns darin der Zuspruch und die große Beteiligung unserer Mitglieder an den digitalen Formaten.

Ein Highlight 2021 war unser Talk mit Dave Ulrich zum Thema HR Reinvention.

Besonders gut angenommen wurden auch die digitalen Veranstaltungen, die wir gemeinsam mit dem BMAS zu Themen wie Covid-Arbeitsschutzverordnung oder zur psyGA-Aktionswoche zum Thema „Der Faktor Mensch in der Organisation – viele Zuständigkeiten, ein Ziel?“ durchgeführt haben.

Für 2022 haben wir unsere Aktivitäten weiterhin im Wesentlichen digital geplant. Trotzdem wollen wir, sofern es die Infektionslage zulässt, auch wieder die ein oder andere Veranstaltung in Präsenz stattfinden lassen. Damit möchten wir dem Wunsch unserer Mitglieder nach persönlichem Austausch und Präsenzveranstaltungen nachkommen. Sobald Veranstaltungen infektionssicher möglich sind, werden auch wir wieder persönliche Begegnungen ermöglichen.

Blieben Sie gesund, und wir freuen uns auf ein spannendes Jahr 2022 mit Ihnen!

Herzlichen Dank für Ihr Vertrauen.

Ihr

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Ralf Steuer'. The signature is fluid and cursive.

Ralf Steuer  
Geschäftsführer

## 2. Rückblick 2021 und strategische Ausrichtung

---

Die Pandemie hat auch 2021 den Takt und die Themen vorgegeben. Wir haben uns auf die digitalen Formate eingestellt und wurden sicherer im Umgang mit den dafür notwendigen Online-Tools. Auch für 2022 planen wir digitale Formate und werden zugleich versuchen, vereinzelte Module in Präsenz stattfinden zu lassen – je nach Infektionslage.

Rückblickend können wir als DGFP festhalten, dass es uns gelungen ist, gemeinsam mit dem zwölfköpfigen DGFP-Vorstand die digitale Transformation voranzutreiben. Der Weg dorthin war geprägt durch die Jahre der Pandemie, die die gesamte HR-Welt und damit auch die DGFP vor neue Herausforderungen stellte und neue Themen auf die Agenda holte. Auch für uns bedeutete das, sich thematisch der neuen digitalen Arbeitswelt anzupassen.

Ein besonderes Ereignis, welches wir 2022 gemeinsam mit unseren Mitgliedern in Präsenz feiern werden, ist das 70-jährige Jubiläum der DGFP. Dazu planen wir, politische Vertreter einzuladen und unsere YPN-Mitglieder aktiv mit einzubinden.

## 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, öffentlich-rechtliche Unternehmen, Non-Profit-Organisationen oder Start-ups, die Diversität 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 Privatwirtschaft sowie Mitglieder aus Wissenschaft, Beratung, Training und Coaching. Gemeinsam machen sie uns zu einem starken sektorübergreifenden Netzwerk. Neben der Mitgliedschaft für Unternehmen bzw. Organisationen bietet die DGFP auch eine außerordentliche Mitgliedschaft für Einzelpersonen, diese jedoch ohne Stimmrecht in der Mitgliederversammlung. Damit kann die DGFP auch viele Interessierte, die nicht in einem Unternehmen tätig sind, an sich binden, 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 Berufseinsteigende im Personalmanagement fördert die DGFP im Rahmen einer beitragspflichtigen Einzelmitgliedschaft die Karrieren des HR-Nachwuchses und steigert dadurch gleichzeitig die Attraktivität dieses vielseitigen Berufsfelds. Zudem können junge Talente aus unseren Mitgliedsunternehmen seit 2017 kostenfrei vom Angebot des YPN profitieren. Wir freuen uns, dass dieses Angebot vonseiten unserer 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) werden für Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie für Personaldienstleistende und Beratungsgesellschaften mit dem Schwerpunkt Personalmanagement angeboten.
- **Korrespondierende Mitglieder** (ohne Stimmrecht in der Mitgliederversammlung) sind Unternehmen mit Sitz außerhalb der Bundesrepublik Deutschland.
- **Außerordentliche Personenmitglieder** (ohne Stimmrecht in der Mitgliederversammlung) sind insbesondere Personen, die als Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen im Hochschulbereich oder als Beratende auf dem Gebiet des Personalmanagements tätig sind.
- Im **Young Professional Network YPN** (ohne Stimmrecht in der Mitgliederversammlung) können Studierende, Hochschulabsolventen und -absolventinnen mit HR-Begeisterung und Nachwuchskräfte bis 35 Jahre außerordentliches Einzelmitglied der DGFP werden.

### Mitgliederbetreuung

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

Um die Mitgliederbetreuung zu optimieren, haben wir 2021 eine virtuelle DGFP-Tour eingeführt. In einem einstündigen Webinar wird seither Teilnehmenden das Portfolio des Vereins nähergebracht. Hier können sich nicht nur Interessierte oder neue Mitglieder digital informieren, auch bestehende Mitglieder können von der Möglichkeit Gebrauch machen, mehr über die Angebote der DGFP zu erfahren.

## Mitgliederentwicklung

Die Coronapandemie führte auch im Jahr 2021 zu keiner ungewöhnlich hohen Anzahl an Kündigungen. Unsere Leistungen wurden unverändert stark nachgefragt. Trotz dieser hohen Nachfrage konnten wir jedoch 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 stabil. Die Anzahl der Start-up-Mitglieder konnte trotz Austritten durch die Neugewinnung von Start-ups gesteigert werden.

### Mitgliederzahlen zum 31. Dezember 2021:

Ordentliche Mitglieder	1.133
Außerordentliche Firmenmitglieder*	114
Korrespondierende Mitglieder	7
Start-up-Mitglieder	90
Außerordentliche Personenmitglieder:	192
Young Professional Network**	833

\* davon 1 Hochschulmitgliedschaft

\*\* davon 123 beitragspflichtige Personenmitgliedschaften und 710 Firmenmitgliedschaften

## Digitalisierung und neue Serviceangebote

Seit dem pandemiebedingten ersten Lockdown im März 2020 hat die DGFP ihre Angebote kontinuierlich weiter digitalisiert. Auch 2021 blieb unser Angebot weitestgehend digital, um insbesondere eine Beständigkeit und Planbarkeit des Angebots sicherzustellen. Wir konnten erfreulicherweise feststellen, dass die digitalen Produkte sehr stark nachgefragt wurden. Die Teilnehmendenzahlen haben sich in unseren unterschiedlichen Veranstaltungsformaten erheblich gesteigert. Neben der Anzahl der Teilnehmenden konnte die Anzahl der Veranstaltungen sowohl im Bereich der ERFA-Treffen als auch bei den Netzwerkveranstaltungen gesteigert werden.

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

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

Thematisch war auch das Jahr 2021 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 wichtigen HR-Themen in unseren Veranstaltungen behandelt, wie beispielsweise Recruiting, Leadership, Berufsausbildung, Gesundheit, Compensation & Benefits, New Work und vieles mehr.

Die 2020 eingeführte DGFP // Online Community erfreut sich bei allen ERFA-Teilnehmenden wie auch im YPN weiterhin großer Beliebtheit. Damit wurde der Erfahrungsaustausch orts- und zeitunabhängiger. Nunmehr tauschen sich fast 2.000 ERFA- und YPN-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 Spezialistinnen und Spezialisten des Personalwesens auf Augenhöhe für den professionellen Austausch zu Themen aus der Unternehmenspraxis. Im Fokus stehen dabei neue Trends sowie Entwicklungen und Standards im Personalmanagement.

Die ERFA-Gruppen haben sich im Jahr 2021 vier Mal, fast ausschließlich digital, getroffen. Zusätzlich ist durch die aktive Nutzung der Online Community ein orts- und zeitunabhängiger Austausch auch innerhalb der geschlossenen ERFA-Gruppen jederzeit möglich. Dadurch profitieren die ERFA-Teilnehmenden konstant vom starken DGFP-Netzwerk.

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

Im Jahr 2021 fanden 2 ERFA-Talks mit insgesamt 216 Teilnehmenden statt. Als Speaker durften wir Oliver Burkhard und Marion Rövekamp begrüßen.

#### **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 ERFA-Gruppen, **HR-Funktionen** mit knapp 40 ERFA-Gruppen, **Branchen** mit 7 ERFA-Gruppen, **HR-International** mit 12 ERFA-Gruppen und **Thematische ERFA** mit 11 Gruppen.

Das Cluster General HR-Management umfasst eine umfangreiche Auswahl an ERFA-Gruppen für HR-Gesamtverantwortliche mit breit angelegtem Themenspektrum, wobei die einzelnen Gruppen unter anderem nach Unternehmensformen und -größen gegliedert sind. ERFA-Gruppen für Personalverantwortliche und Expertinnen und Experten in den einzelnen HR-Funktionsbereichen sind thematisch fokussiert auf die jeweilige Spezialisierung, wie zum Beispiel Personalentwicklung, Personalcontrolling oder Arbeitsrecht. Ein weiteres Cluster bilden die Branchen, beispielsweise 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.

## 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.



### 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 knapp 40 ERFA-Gruppen für Personalverantwortliche und HR-Expertinnen und -Experten in einzelnen Funktionsbereichen mit Fokus auf die jeweilige Spezialisierung.

- HR Business Partner
- HR Services

- Legal
- Personalgewinnung & -bindung
- Personalcontrolling
- Personalentwicklung
- Vergütungspolitik & Entgeltmanagement

### Branchen (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)

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

- 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
- HR Transformation
- Mobiles Arbeiten

### Fünf Gründe für DGFP // ERFA:

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

### ERFA-Betreuung

Die ERFA-Gruppen werden sowohl von 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 enger Austausch zwischen den DGFP-Repräsentanten, womit gewährleistet ist, dass die Bedürfnisse, Themen und Ideen der Teilnehmenden der jeweiligen ERFA-Gruppen 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 2021

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>Geilsdorf, Birgit</b>	Köln	koeln@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>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) und dem YPN steht exklusiv die DGFP // Online Community zur Verfügung. Die Online Community bietet als digitale Plattform die Möglichkeit, sich zusätzlich zu den ERFA-Treffen in einem geschützten digitalen Raum orts- und zeitunabhängig auszutauschen. Im Live-Feed der Online Community werden Fragen diskutiert; 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 der DGFP zuzugehen: Jedes Mitglied kann ein Posting im gruppenübergreifenden Live-Feed erstellen und auf diese Weise mit dem Community-Netzwerk in Kontakt treten. Die Online Community ist auch mobil als App verfügbar.

## 4.2. Kongresse und andere Veranstaltungen

### DGFP // congress

Im Jahr 2021 hat kein Kongress stattgefunden.

### DGFP // Jahrestagungen

Die DGFP // Jahrestagungen sind etablierte Netzwerk-Plattformen für HR-Führungskräfte und -Experten. Mit ihren Jahrestagungen ist die DGFP in der Regel zu Gast bei einem Mitgliedsunternehmen. Sie bietet einen wichtigen Treffpunkt für die jeweilige HR-Fach-Community, die sich interaktiv und auf Augenhöhe über aktuelle Trends und Herausforderungen austauscht. Aufgrund der Pandemie konnte 2021 keine Veranstaltung in Präsenz stattfinden. Stattdessen wurden alle Jahrestagungen online in mehreren Modulen durchgeführt.

### Im Berichtszeitraum 2021 fanden folgende DGFP // Jahrestagungen statt:

#### DGFP // Jahrestagung Mitbestimmung 4.0

23.2.-4.3.2021 online

#### DGFP // Digital Recruiting Summit

20.-29.4.2021 online

#### DGFP // Leadership Summit

5.-6.5.2021 online

#### DGFP // Jahrestagung Arbeitsrecht im Unternehmen in Kooperation mit dem Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e. V.

8.-17.6.2021 online

#### DGFP // Jahrestagung Berufsausbildung

16.-24.6.2021 online

#### DGFP // Jahrestagung Comp & Ben

14.9.-23.9.2021 online

#### DGFP // Jahrestagung HR Business Partner

28.9.-7.10.2021 online

#### psyGA-DGFP-Aktionswoche: Der Faktor Mensch in der Organisation - Viele Zuständigkeiten, ein Ziel?

25.-29.10.2021 online

#### DGFP // Jahrestagung HR Digital

9.-18.11.2021 online

#### DGFP // Jahrestagung Personalentwicklung

17.-25.11.2021 online

#### DGFP // Annual Global Mobility Conference

29.11.-9.12.2021 online

#### DGFP // HR Data Summit

30.11.-8.12.2021 online

**DGFP // Digital Recruiting Summit 2021**  
Trends, Strategien und Technologien für das Recruiting, Sourcing und Personalmarketing  
4 Module 4 Stunden, 20.4./21.4./27.4./28.4.2021  
Online-Konferenz im April

**DGFP // Digital Leadership Summit 2021**  
Wie Unternehmen ihre Führungskräfte auch in der Coronakrise fit für den Wandel machen  
2 Module 4 Stunden, 5. und 6.5.2021, 9:00-13:00 Uhr  
Online-Konferenz im Mai 2021

**DGFP // Jahrestagung Digital Arbeitsrecht im Unternehmen**  
12 Zeitstrahl von 10:00 bis 17:00 Uhr  
In Kooperation mit dem Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e. V. (BVAU)

**DGFP // Jahrestagung Compensation & Benefits 2021**  
4 Module 4 Stunden, 16.-21. und 23.9.2021  
Digitale Konferenz im September 2021

**DGFP // Jahrestagung HR Business Partner 2021**  
Digitale Konferenz, 4 Module 3 Stunden, 28.9., 30.9., 5.10. und 7.10.2021, 9:00-12:00 Uhr  
Digitale Konferenz im Oktober 2021

**DGFP // Jahrestagung HR Digital 2021**  
Digitale Strategien, Best Practices und der HR-Management in KMU und Konzernen  
4 Module 4 Stunden, 9.11., 16. und 18.11.2021  
Digitale Konferenz Programm-November

**DGFP // Annual Global Mobility Conference**  
Global mobility after COVID-19: back to normal or a fresh start?  
Four modules with live Q&A (3 hours), 29.11., 1.12., 6.12. and 9.12.2021  
Digital Conference on November 2021

**Focus Topics:**  
// Resetting international assignment policies after COVID-19  
// Managing working abroad for personal reasons  
// Applying greater flexibility to talent mobility programs  
// Setting up virtual international assignments

## 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 2021 fanden folgende DGFP // Kompetenzforen statt:

**DGFP // Kompetenzforum Mobiles Arbeiten & Homeoffice in Kooperation mit dem Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e. V.**

13.-14.1.2021 online

**DGFP // Kompetenzforum Employee Experience**

19.-20.1.2021 online

**DGFP // Kompetenzforum Jobsharing & Co-Leadership**

10.2.2021 online

**DGFP // Kompetenzforum Digitales Pre- und Onboarding**

24.3.2021 online

**DGFP // Kompetenzforum Mobiles Arbeiten & Homeoffice in Kooperation mit dem Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e. V.**

30.-31.3.2021 online

**DGFP // Kompetenzforum New ways of working**

18.-19.5.2021 online

**DGFP // Kompetenzforum Learning & Development auf dem Shopfloor und in der Logistik**

15.9.2021 online

**DGFP // Kompetenzforum Betriebsratswahl 2022**

6.10.2021 online

**DGFP // Kompetenzforum Restrukturierungen**

26.-27.10.2021 online

DGFP // Kompetenzforum digital  
**Mobiles Arbeiten & Homeoffice**  
Wie Unternehmen einen rechtssicheren Rahmen für das Arbeiten außerhalb des Betriebs schaffen.  
2 Module à 4-5 Stunden, 30./31.3.2021  
**6,5** Zeitstunden nach FAO auch im Online-Format

**Im Fokus:**

- // **Die rechtlichen Rahmenbedingungen:** Homeoffice vs. mobiles Arbeiten vs. Telearbeit, Arbeitszeiterkennung, Arbeiten im Ausland, Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, Daten- und Informationsschutz, Steuerrecht, Haftungsfragen und mehr
- // **Der Arbeitsschutz:** Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung und mehr
- // **Die betriebliche Praxis:** Betriebsvereinbarungen, Arbeitszeit, Fernarbeit, Ausgleich, Eskalation, Implementierung, Stolpersteine und mehr
- // **Das Recht auf Homeoffice:** Idee, Inhalte des Referentenentwurfs, Stand der Dinge und mehr

www.dgfp.de

DGFP // Kompetenzforum digital  
**Employee Experience**  
Wie HR positive Mitarbeitererfahrungen schaffen kann  
19./20.1.2021, 09.00-15.00 Uhr  
**Online-Konferenz im Januar 2021**

Mit Unterstützung von

DGFP // Kompetenzforum digital  
**Jobsharing & Co-Leadership**  
Wie Doppelspitzen und Expertenduos Führung neu denken  
10.02.2021, 10.00-16.45 Uhr  
**Als Online-Konferenz am 10. Februar 2021**

**Im Fokus:**

- // **Employer Branding oder Businessrelevanz, Vereinbarkeit oder Persönlichkeitsentwicklung:** Welchen Mehrwert die Modelle für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bieten können
- // **Chemie oder Funktion:** Welche Faktoren für den Erfolg (oder Misserfolg) von Tandems maßgeblich sind
- // **Deutsche Bahn, SAP, Schneider Electric und TOPTI:** Wie Unternehmen und Tandems die unterschiedlichen in der Praxis leben
- // **Daimler, Beiersdorf und SAP:** Welche Unterstützungen und Rahmenbedingungen Unternehmen für die Tandems schaffen können

www.dgfp.de

**Unsere Highlights:**

- Arbeit:** Was Unternehmen unter Employee Experience tatsächlich verstehen
- messbarkeit:** Wie Employee-Experience-Projekte durch HR KPIs aufgesetzt werden können
- Spassbarkeit:** Wie Employee Experience auch im New Normal gestaltet werden kann
- bertragbarkeit:** Was HR aus dem Marketingbereich über Customer Experience lernen kann
- Wirksamkeit:** Wie sich der Erfolg der Maßnahmen messen lässt

DGFP // Kompetenzforum  
**New ways of working**  
Wie Unternehmen ihre Büro- und Arbeitszeiten für die Zeit nach Corona planen  
2 Module à 6 Stunden, 18. und 19.5.2021  
**Online-Konferenz im Mai 2021**

**Im Fokus:**

- // **Zurück ins Büro vs. Homeoffice für immer:** Wie Unternehmen und Mitarbeiter sich die Büro- und Arbeitszeiten in einem New Normal vorstellen
- // **Mein Schreibtisch, dein Schreibtisch, unser Schreibtisch:** Welche Erfahrungen Unternehmen mit Desksharing-Ansätzen und Konzepten des Activity Based Working in der Praxis gesammelt haben
- // **Raum, Technologie und Kultur:** Wie hier ein funktionierender Dreieck die (Zusammen-)Arbeit vor Ort und in hybriden Konzepten unterstützen kann
- // **Die rechtlichen Rahmenbedingungen:** Was es in juristischer Hinsicht bei der Umsetzung neuer Arbeitsplatzkonzepte und Arbeitsmodelle zu beachten gilt
- // **Enabler oder Handlanger:** Welche Rolle das HR-Management bei der Umsetzung von Konzepten wie auch im Zusammenspiel mit IT und Real Estate hat

www.dgfp.de

DGFP // Kompetenzforum  
**Learning & Development auf dem Shopfloor und in der Logistik**  
Wie Unternehmen ihre gewerblichen Mitarbeitenden und Führungskräfte im virtuellen Raum weiterbilden  
15.9.2021, 9.00-16.00 Uhr  
**Digitale Konferenz im September 2021**

**Im Fokus:**

- // **Formelles und informelles Lernen:** Welche digitalen Lern- und Weiterbildungsangebote Unternehmen den gewerblichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern machen
- // **Lernräume und Prinzip der Freiwilligkeit:** Welchen Raum Unternehmen für das Lernen in der Produktion und Logistik bieten
- // **Plattformen und Inhalte:** Welche innovativen E-Learning-Ansätze es mittlerweile gibt und inwiefern Unternehmen diese selbst produzieren oder einkaufen
- // **Budget für E-Learning:** Wie Unternehmen mit begrenztem (Weiterbildungs-)Budget maximalen Lernoutput in der Produktion und Logistik erreichen
- // **Gute Führung auf dem Shopfloor:** Wie Unternehmen Schicht- und Teamleitungen im gewerblichen Bereich Aufgaben von morgen besser auswählen und weiterbilden

www.dgfp.de

DGFP // Kompetenzforum  
**Betriebsratswahl 2022**  
Was Unternehmen vor, während und nach der Wahl beachten müssen  
6.10.2021, 9.00-16.00 Uhr  
**4** Zeitstunden nach FAO auch im Online-Format

In Kooperation mit dem Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e. V. (BVAL)

**Im Fokus:**

- // **Betriebsratswahl 2022:** Was Unternehmen die Wahl richtig vorbereiten und durchführen
- // **Gestaltung:** Welche Möglichkeiten Unternehmen gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden bei der Gestaltung der Betriebsräte haben
- // **Nach der Wahl:** Welche Schritte hinsichtlich Zusammenarbeit, Freistellung und Binnenorganisation folgen müssen
- // **Vergütung:** Wie sich die richtige Vergütung von Betriebsräten ermitteln lässt
- // **Schulungen:** Was hinsichtlich Betriebsratschulungen in der betrieblichen Praxis zu beachten ist

www.dgfp.de

## 4.3. Netzwerktreffen

Die regionalen Netzwerktreffen der DGFP fanden auch im Jahr 2021 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 die Möglichkeiten der HR-Verantwortlichen zu Austausch und Vernetzung. Auch Nichtmitglieder haben Zugang zu diesen Veranstaltungen und somit die Chance, die DGFP kennenzulernen.

**2021 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 900 Teilnehmenden an vier Terminen stießen die Veranstaltungen auf gute Resonanz.



### DGFP // HR Innovation Roadshow

Auch die HR Innovation Roadshow fand virtuell statt. Die in Kooperation mit dem Bundesverband Deutsche Startups e. V. angebotenen Veranstaltungen fanden an sieben Terminen statt und erreichten etwa 800 Teilnehmende.

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

Die DGFP bot in diesen Treffen Personalerinnen und Personalern schnelle und wirksame Unterstützung zu den Regelungen des Infektionsschutzgesetzes an. Gemeinsam mit dem BMAS erläuterten wir, wie die Regelungen in den Unternehmen umgesetzt werden können.

Die vier Veranstaltungen erreichten etwa 1.930 Teilnehmende.

### DGFP // Netzwerktreffen Kurzarbeitergeld

Seit dem Frühjahr 2020 schossen die Anträge auf Kurzarbeit in bis dato unbekannte Höhen. Auch wenn die Zahl der Neuanträge 2021 deutlich zurückgegangen ist, waren viele Unternehmen noch immer auf Kurzarbeitergeld (KUG) angewiesen. Die Themen der Netzwerktreffen:

- In Kraft tretende Neuerungen in Sachen Kurzarbeitergeld: Kurzantrag, höhere Leistungssätze, Nebenverdienste, Sozialversicherungsabgaben, Urlaub 2021/ Resturlaub 2020 u. v. m.
- KUG-Abschlussprüfung: Rechtliche Grundlagen, Anforderung von Prüfunterlagen, Inhalt und Ablauf der Prüfung, Verfahren bei festgestellten Fehlern etc.

Die drei virtuellen Veranstaltungen wurden von rund 890 Teilnehmenden besucht.

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

Gemeinsam mit der Wirtschaftskanzlei Bird & Bird LLP beleuchteten wir die aktuellen Herausforderungen im Arbeitsrecht. Die fünf Veranstaltungen mit über 1.350 Teilnehmenden befassten sich mit nachfolgenden Themen:

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

## 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 2021 fanden fünf CHRO-Talks mit insgesamt 537 Teilnehmenden statt. Als Speaker durften wir im Verlauf des Jahres Julia Bangerth, Jörg Staff, Dr. Michael Ilgner, Judith Wiese und Martin Seiler begrüßen.

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

- Digitales Pre- und Onboarding
- Jahresrückblick und Ausblick mit den führenden Köpfen des HR-Journalismus
- Erfolgsfaktoren bei Outplacement und Transfergesellschaften
- Experten-Talk mit Prof. Dr. Jens Südekum
- 3D-Leadership-Simulation
- 3D-Simulation Change Management
- Betriebliches Eingliederungsmanagement in Zeiten von Corona, Chancen & Risiken im digitalen BEM
- Der Business Case Payroll im Wandel – in Effizienz investieren, um Kosten und Risiken zu reduzieren
- Evaluation von digitalen und Blended-Learning-Entwicklungsmaßnahmen
- Führen mit Microsoft Teams: das Trend-Thema in der Personalentwicklung
- Moderne Führungskultur gestalten: die Personalentwicklung als Wegbegleiter und Impulsgeber in der Transformation
- Wie Sie Bewerber und Jobs effektiv zusammenbringen – KI-basierte Search- und Matching-Technologie im Recruiting und Projekt-Staffing
- Zahlenbasierte Einführung und Skalierung von Jobsharing/Co-Leadership: wie das Tandem-Modell bei Ihnen zum Erfolg wird
- Arbeitsrechtliche Gestaltungsspielräume bei Restrukturierungen
- Das neue Betriebsrätemodernisierungsgesetz und seine rechtlichen Folgen
- Der HR-SPOT – Grundstein für HR-Analytics, -Reporting und -Planung
- Deskless Workforce: die vergessene Employee Experience?
- Die richtigen Prioritäten für das Personalmanagement von morgen: Digitalisierung, Mitarbeiterzentrierung und die Zukunft der Arbeit
- Digitale Großveranstaltungen
- Digitalisierung in der Führungskräfteentwicklung
- Erfolgstreiber von Leadership-Development-Maßnahmen: Was unterscheidet die erfolgreichen Führungskräfteentwicklungsmaßnahmen von den weniger erfolgreichen?
- Freiwilligenprogramme richtig aufsetzen und Fallstricke bei Aufhebungsverträgen vermeiden
- HR Transformation Roadmap – die Zukunft von HR: Entwicklung, Gestaltung und Umsetzung
- Instructional Design
- LEX: Wie die digitale Lerncommunity bei der Telekom funktioniert
- Neue Aufgaben für das HR-Management – institutionelle Investoren stellen immer konkretere Forderungen an ein effektives HR-Management
- Sonderkündigungsschutz bei Restrukturierungen: durch Know-how und Planung zusätzliche Kosten vermeiden
- Toxische Führung: wie die PE mit unethischem Verhalten umgehen kann
- Virtuelles Führen
- Wie Google den Stellenmarkt disruptiv verändert: Ihre Stellenanzeigen bei Google
- Wie Sie Bewerber und Jobs effektiv zusammenbringen – KI-basierte Search- und Matching-Technologie im Recruiting und Projekt-Staffing
- Wie viel Veränderung ist zu viel Veränderung? Wie thyssenkrupp in der HR-Arbeit anhaltende Change-Prozesse begleitet.
- Zukunftsorientiertes Kompetenzmanagement gestalten – aber wie?
- Trendstudie 2020: Auf dem Weg zur digital lernenden Organisation – Kompetenzen für die Personalentwicklung – *exklusiv für DGFP-Mitglieder*
- Workforce Management in Pandemie-Zeiten und danach
- Podiumsdiskussion People Company statt HR Business Partner – was kommt nach dem HR-Business-Partner-Modell?
- Workshop Navigating KI: Künstliche Intelligenz und Human Resources

**Insgesamt blicken wir im Jahr 2021 auf 76 Netzwerkveranstaltungen mit 13.600 Teilnehmenden und 21 Jahrestagungen und Kompetenzforen mit 2.032 Teilnehmenden zurück.**

---

## 4.4. Hauptstadtdialog

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

### **2021 fanden folgende Hauptstadtdialoge statt:**

---

**DGFP // Hauptstadtdialog mit  
Staatssekretär Björn Böhning (BMAS)**

am 14.1.2021 online

---

**DGFP // Hauptstadtdialog mit Christian von Stetten,  
Bundestagsabgeordneter (CDU)**

am 11.5.2021 online

---

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

am 16.12.2021 online

---

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



## 4.5. Publikationen

Aktuelle Studien, Umfragen und Berichte über HR-Themen stehen den Mitgliedern und dem interessierten Fachpublikum zur Verfügung.

Fachjournalisten recherchieren exklusiv für die Fachzeitschrift PERSONALFÜHRUNG aktuelle Meldungen und berichten über wichtige Veranstaltungen der HR-Szene. Mit zehn Ausgaben pro Jahr 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 Veranstaltungsberichten oder der Herausgabe von Standpunkten. Zudem widmet sich jede Ausgabe einem Schwerpunktthema, das auch über die sozialen Netzwerke verbreitet wird.

Die **Printausgabe** der PERSONALFÜHRUNG umfasst derzeit 80 Seiten. Die Ausgaben Juli und August sowie Dezember und Januar 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 2021 sind folgende Ausgaben der PERSONALFÜHRUNG erschienen:**

	<p><b>02/2021</b> <b>Sourcing</b></p>		<p><b>03/2021</b> <b>Ausbildung und Lernen</b></p>
	<p><b>04/2021</b> <b>Transformation und Change Management</b></p>		<p><b>05/2021</b> <b>Arbeitsschutz und Prävention</b></p>
	<p><b>06/2021</b> <b>Personal- und Managementdiagnostik</b></p>		<p><b>07-08/2021</b> <b>Bundestagswahl 2021</b></p>
	<p><b>09/2021</b> <b>Digitale HR-Prozesse</b></p>		<p><b>10/2021</b> <b>Organisationen im Wandel</b></p>
	<p><b>11/2021</b> <b>Mitbestimmung</b></p>		<p><b>12/2021-01/2022</b> <b>Top Executive Development</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 [www.dgfp.de/mediathek/publikationen](http://www.dgfp.de/mediathek/publikationen) zum kostenfreien Download angeboten.



## Veröffentlichte Studien und Befragungen im Jahr 2021:

- 01/2021 Home-Office zwischen Aufbruchstimmung und Isolation.** Eine Studie des I.FPM der Universität St.Gallen in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V.

---

- 01/2021 Arbeiten in der Corona-Pandemie – Entgrenzungseffekte durch mobiles Arbeiten und deren Vermeidung.** Eine Studie des Fraunhofer IAO mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V. (Folgergebnisse)

---

- 01/2021 Blitzlicht-Befragung: Mobile-Arbeit-Gesetz**

---

- 02/2021 Berufsfeldstudie People & Organization 2020.** Eine Studie von BPM, Quadriga Hochschule, Egon Zehnder und DGFP

---

- 04/2021 Arbeiten in der Corona-Pandemie – Potenziale zeitlicher Flexibilität in Büro- und Schichtarbeit.** Eine Studie des Fraunhofer IAO mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V. (Folgergebnisse)

---

- 06/2021 HCM Monitor DAX 2021.** Eine Studie der hkp/// group mit DGFP, DIRK und Academy of Labour

---

- 06/2021 Arbeiten in der Corona-Pandemie – Führung im neuen Normal.** Eine Studie des Fraunhofer IAO mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V. (Folgergebnisse)

---

- 11/2021 Blitzlicht-Befragung: Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)**

---

- 12/2021 Arbeiten in der Corona-Pandemie – Ausgestaltung des New Normal.** Eine Studie des Fraunhofer IAO mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V. (Folgergebnisse)

## 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 2021:

- 01/2021** DGFP // Wissenswert: Pauschale Abgeltung von Überstunden oder Mehrarbeit
- 01/2021** DGFP // Wissenswert: Digitale Betriebsratsarbeit
- 01/2021** DGFP // Wissenswert: Verfall des Urlaubs bei Krankheit – gilt die 15-Monatsfrist auch bei unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers?
- 01/2021** DGFP // Wissenswert: Was muss bei der Einführung von HR-Software arbeits- und datenschutzrechtlich beachtet werden?
- 03/2021** DGFP // Wissenswert: Kurzarbeit und ihre psychologischen Folgen
- 09/2021** DGFP // Wissenswert: Die richtigen Prioritäten für das Personalmanagement von morgen

## 4.6. Services

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

### Kooperation mit der Haufe-Akademie

Mit dem Kooperationspartner Haufe-Akademie wird der Zugang zu einem umfassenden Weiterbildungsangebot im Themenbereich Personal ermöglicht. Mitglieder der DGFP können das breit gefächerte Portfolio der Haufe-Akademie mit 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 Serviceangebot 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 seinen fast 20.000 Abonnierenden jede Woche über 600 Stellenangebote für HR-Profis aus unterschiedlichen Stellenbörsen; 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-Entscheidende und HR-Interessierte erreicht.

### Sponsoring-Service

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

## 4.7. Awards

### St.Galler Leadership Award

Auch im Jahr 2021 wurde der St.Galler Leadership Award verliehen. 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 I.FPM der Universität St.Gallen entschieden, den 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, ehemals Head of People and Culture/CHRO, Axel Springer SE
- Maren Kroll, MBA, CHRO, Mister Spex
- Norbert Janzen, Global Director HR Transformation, METRO AG
- Prof. Dr. Gunther Olesch, Chief Representative, PHOENIX CONTACT
- Dr. Marc Schlette, CHRO & Arbeitsdirektor, thyssenkrupp Materials Services

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

## 4.8. Internationale Aktivitäten

Viele DGFP-Mitglieder haben sich in den letzten Jahren zu Global Playern entwickelt. Um den komplexen Anforderungen eines international agierenden Konzerns gerecht zu werden, hat die DGFP einen besonderen Fokus auf die Internationalisierung der Vereinsaktivitäten gelegt. Dies erfolgte einerseits 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 2021 haben unsere Mitglieder dieses EAPM-Netzwerk zunehmend genutzt und von den Unterstützungsangeboten unserer europäischen Partnerorganisationen profitieren können.

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



## 5. Vorstand und Geschäftsführung

### DGFP-Vorstand

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

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

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

Beraterin bei Quintum7, Aufsichtsrätin und Gründerin des Start-ups „endee Natural Dialogs“ (umfirmiert in great2know GmbH)  
Vorstandsvorsitzende  
*Mitglied seit 2017*

#### **Stefan Dräger**

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

#### **Marion Rövekamp**

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

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

Geschäftsführender Institutsleiter, Fraunhofer IAO  
*Mitglied seit 2017*

#### **Oliver Burkhard**

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

#### **Norbert Janzen**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Thorsten Schäfer-Gümbel**

Vorstand & Arbeitsdirektor, GIZ GmbH  
*Mitglied seit 2021*

#### **Christiane Schönefeld**

Vorständin Ressourcen, Bundesagentur für Arbeit  
*Mitglied seit 2021*

#### **Martin Seiler**

Vorstand Personal & Recht, Deutsche Bahn AG  
*Mitglied seit 2021*

### Ausgeschiedene Vorstände

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

*Mitglied seit 2008*

### DGFP-Geschäftsführung

Die Geschäftsführung arbeitet hauptamtlich und wird vom Vorstand bestellt.

#### **Ralf Steuer**

Geschäftsführung  
*seit 1.3.2021*



## 6. Mitgliedschaften und Kooperationen

---

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

### Mitgliedschaften

Die DGFP ist Mitglied in der European Association for People Management (EAPM) und der World Federation of People Management Associations (WFPMA).

### Kooperationen

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

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

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

BVDS und DGFP fordern und fördern gemeinsam den Austausch und die Zusammenarbeit von HR-Start-ups und Unternehmen. Der BVDS versteht sich als Repräsentant und Stimme der Start-ups in Deutschland und engagiert sich für ein gründerfreundliches Deutschland. Als Netzwerk verbindet der BVDS ([www.deutschestartups.org](http://www.deutschestartups.org)) Gründer und Gründerinnen und Start-ups.

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

#### **driversity**

Die Netzwerkinitiative für freie, nachhaltige und moderne Mitarbeitendenmobilität der DB Vertrieb GmbH mit ihren Partnern, der Hochschule Heilbronn und der DGFP, wurde 2017 ins Leben gerufen. Ziel ist es, Lösungen für flexible und nachhaltige Mitarbeitendenmobilität zu entwickeln. Gestaltende der Netzwerkinitiative sind Mitarbeitende aus den Bereichen HR und/oder Travel Management. Die Teams arbeiten partizipativ und kooperativ innerhalb von 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\*

Zu den strukturellen Veränderungen im Rahmen der 2020 begonnenen Transformation gehörte auch eine Standortkonzentration in Berlin. Zu Beginn des Jahres 2021 waren dort insgesamt 14 Mitarbeitende beschäftigt. Mit einer Fluktuation von zwei Mitarbeitenden im ersten Halbjahr ergibt sich ein Bestand von 16 Mitarbeitenden zum Jahresende 2021. Wachstumsbedingte Belastungsspitzen im Laufe des Jahres wurden insbesondere durch zusätzliche vier befristete Werkstudierendenverträge nivelliert.

### Teilzeitmodelle

Zum 31.12.2021 bestanden folgende einzelarbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeitmodelle bei Vollzeit mit 40 Wochenstunden:

- 11 Mitarbeitende in Vollzeit, davon 1 Mitarbeitende in Elternzeit
- 1 Mitarbeitende in Teilzeit (24 Wochenstunden)
- 2 Mitarbeitende in Teilzeit (32 Wochenstunden)
- 1 Mitarbeitender als geringfügig Beschäftigter

### Zusammensetzung der Belegschaft

Die Belegschaft der DGFP setzte sich zum Jahresende 2021 aus zehn weiblichen (67%) und fünf männlichen (33%) Mitarbeitenden\* zusammen. Das Durchschnittsalter lag bei 35 Jahren.

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

## 8. DGFP-Deutsche Gesellschaft für Personalführung mbH

---

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

Der Abschluss der Liquidation erfolgt mit dem Liquidationsschlussbericht zum Ende des Jahres 2021.

## 9. Ausblick 2022

---

Im Jahr 2022 werden wir nach mehr als zwei Jahren Coronapandemie erstmals wieder Präsenzveranstaltungen durchführen. Damit beginnen werden wir im Mai im Rahmen der Jahrestagung Berufsausbildung. Aber auch im New Normal bleibt sowohl bei unseren ERFA-Treffen als auch bei den Jahrestagungen und Kompetenzforen das führende Format „Online“. Eine Mitgliederbefragung im September 2021 bestätigte den Wunsch nach Präsenzveranstaltungen, allerdings für ERFA-Gruppen einmal pro Jahr und für unsere Jahrestagungen und Kompetenzforen mit einem Modul innerhalb von mehrtägigen Veranstaltungsblöcken.

Mit den richtungsweisenden Entscheidungen im Jahr 2019 wird auch weiterhin der Fokus auf Vernetzung und Austausch auf Augenhöhe liegen. Bereits im Januar haben wir zwei Konferenzen zu den Themen Employee Experience sowie New ways of working geplant. Außerdem stehen im ersten Halbjahr diverse Kompetenzforen zu den Themen Skillmanagement (neu), Digitales Lernen, flexibles Arbeiten für gewerbliche Arbeitnehmende (neu), Mitarbeiterbefragungen, Nachfolgeplanung, ESG (neu) sowie Summits zu IT-Mitbestimmung, Recruiting, Arbeitsrecht und Leadership auf dem Programm. Diverse CHRO-Talks und Hauptstadtdialoge werden das Angebot zur Förderung des Austauschs mit Praxis, Wissenschaft und Politik abrunden.

Wichtig bleibt auch im neuen Jahr, die DGFP als größten Fachverband für das HR-Management in Deutschland „wetterfest“ und resilient zu halten, dabei aber die agile Weiterentwicklung mit inhaltlicher Expertise und enger Verbindung in die Unternehmen immer im Blick zu behalten. Das gilt auch und vor allem für eine Arbeitswelt im New Normal nach Corona.

Nach der Bundestagswahl im September des ablaufenden Jahres bleiben die Auswirkungen der neuen Ampelkoalition auf die DGFP abzuwarten. Das betrifft insbesondere personelle Veränderungen heutiger wichtiger Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sowie etwaige Akzentverschiebungen durch denkbare stärkere Regulierungstendenzen.

Im Übrigen bleiben die strategischen Eckpfeiler der Arbeit des gesamten DGFP-Teams Relevanz (Stimme HR), Professionalisierung, Mitgliederbindung und -gewinnung, sowie wirtschaftliche Stabilität.

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 maximal mehrwertstiftend betreiben zu können.

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

Linkstraße 2

10785 Berlin

Fon 030 8145543-70

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