

Kräfte bündeln

Im Oktober gründeten vier Personaler-Foren die „Initiative für fortschrittliche Personalarbeit“. Sie wollen der HR-Branche eine öffentliche Stimme geben und Herausforderungen innovativ angehen. Dass diese Initiative auch kritische Signale an die Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP) sendet, ist dabei unübersehbar.

Als Thomas Sattelberger am 11. Oktober zusammen mit seinen Kollegen die große Torte zu feierlichen Verkündung der neu gegründeten „Initiative für fortschrittliche Personalarbeit“ anschnitt, war er sichtlich ergriffen. „Damit geht für mich ein Traum in Erfüllung“, sagte der Personalvorstand der Deutschen Telekom.

Anlässlich ihres ersten gemeinsamen Kongresses „ZukunftsForum Personal“ in München hatten die HR-Initiativen Selbst-GmbH, Goinger Kreis und Münchner Bildungsforum ihre neue Kooperation verkündet, der sich auch der Deutsche Arbeitskreis für Personalmarketing (Dapm) angeschlossen hat. „Es gibt viele exzellente Akteure, hoch spezialisiert und gut, aber getrennt“, sagte Sattelberger. Das lockere gemeinsame Dach sei daher ein „mutiger Versuch, die Kräfte zu

bündeln“. Mit der neuen Initiative wolle man sich als öffentliche und politische Stimme zu Themen wie Mindestlohn, Bologna-Prozess oder der Weiterentwicklung der Mitbestimmung etablieren. „Wir wollen der Platzhirsch für das System Arbeit sein“, sagte Sattelberger, Mitbegründer und Vorsitzender der Selbst-GmbH. Es gebe schließlich Platz für mehrere Organisationen neben der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP).

Aufbruchstimmung

Auf dem zweitägigen Kongress war die Aufbruchstimmung deutlich zu spüren. Selbst die Veranstalter hatten nicht mit einer so großen Resonanz gerechnet. Dabei war mehr als ein Drittel der 350 Teilnehmer nicht einmal Mitglied einer der HR-Initiativen. Geboten

wurden hochkarätige Referenten, die bewusst nicht aus dem Personalbereich kamen. So gaben Arcandor-Chef Thomas Middelhoff, Allianz-Finanzvorstand Paul Achleitner und Deutsche Bank-Chefvolkswirt Norbert Walter interessante Einblicke in ihre Sicherweise von Personalmanagement. Am zweiten Kongresstag standen Workshops zu verschiedenen Themen auf dem Programm und am Nachmittag erklärte der amerikanische HR-Guru Dave Ulrich per Videokonferenz seine neuesten Modelle moderner HR-Arbeit. Auffallend waren die auf HR-Kongressen eher unübliche Diskussionsfreude und die Offenheit im Umgang miteinander. Auch die lockere, manchmal schon flapsige Moderation von Heinz Fischer war ungewohnt.

„Die Gründung der Initiative ist Ausdruck dafür, wie die DGFP mit Themen umgehen müsste“, erklärte der Mitbegründer der Selbst-GmbH. Als Vertretung der Konzerne könne die DGFP zu vielen Themen keine Stellung nehmen. „Sie werden von denen nie hören, dass unser Rentensystem tot ist und wir kapitalmarktbasiertere Lösungen brauchen“, sagte Fischer, der bis Ende des Jahres auch noch im Vorstand der DGFP ist und dann aus gesundheitlichen Gründen zurücktritt. Die neue Initiative sei dagegen eine Vertretung von Individuen. „Bei uns kann jeder seine Meinung sagen“, so der Personalexperte. Beide Organisationen hätten daher ihre Existenzberechtigung.

„Wir haben mehr Freiheiten, Stellungnahmen abzugeben als die DGFP“, betonte auch Heinz Oesterle, Vorsitzender des Münchner Bildungsforums. Ziel der Initiative sei es, die Kräfte zu bündeln und mehr politische Durchschlagskraft zu erreichen. Dem stimmt auch Karlheinz Stroh zu. „Wir haben ein gemeinsames Verständnis von der Professionalität



„Damit geht für mich ein Traum in Erfüllung“ (Thomas Sattelberger). Die Initiatoren bei der Verkündung ihrer „Initiative für fortschrittliche Personalarbeit“ (v.l.n.r. Heinz Oesterle (Vorsitzender Münchener Bildungsforum), Thomas Sattelberger (Vorsitzender Initiative „Wege zur Selbst-GmbH“, Karl-Heinz Stroh (Vorsitzender Goinger Kreis), Oliver Maassen (Vorstandssprecher dapm – der arbeitskreis personalmarketing).

sierung der HR“, sagte der Vorstand des Goinger Kreises. Für Personalprofis gebe es keine hochkarätige Weiterbildung und er traue der DGFP nicht zu, in diesen Bereich vorzudringen. „Wir wollen unternehmerische Impulse setzen und nicht eine Nabelschau der HR betreiben“, so Stroh.

Deutliche Kritik an die DGFP

Auch wenn die Vertreter der Organisationen immer betonten, dass man sich nicht als Konkurrenz zur DGFP betrachte, so war Kritik an der größten Personaler-Organisation nicht zu überhören. Auch bei den Teilnehmern überwogen die negativen Kommentare. „Wir sind alle der Meinung, dass es nichts gibt, was unseren inhaltlichen Ansprüchen als führende Unternehmen entspricht und die sind in einzelnen Themenfeldern eben wesentlich höher als die der DGFP“, sagte Rainer Schulze, Vice President Corporate Management Development bei der Bertelsmann AG. Der dapm-Vorstand sieht die Gründung der neuen Initiative als Reaktion auf das Vakuum im Markt. Die DGFP sei etwas für Personaler, die „einen ersten breiten Überblick“ und „eine solide Grundausbildung“ suchen. Als quasi Monopolist könne es sich der „alleinige Platzhirsch“ eben leisten, erst spät und häufig zu langsam auf aktuelle Trends und innovative Ansätze zu reagieren.

Karlheinz Stroh, Vorsitzender des Goinger Kreises

„Wir wollen unternehmerische Impulse setzen und nicht eine Nabelschau der HR betreiben.“

Dem stimmt auch sein dapm-Vorstandskollege Oliver Maassen zu. Es sei Böhm nicht gelungen, innovative Köpfe einzubinden. Die DGFP sei eher eine „verkrustete und unflexible Standesorganisation. Wenn die DGFP morgen weg wäre, würde es der Großteil der Personaler vermutlich nicht einmal merken“, glaubt der Manager für HR Integration bei der UniCredit Group in Mailand. Auch Thomas Riemann ist nicht gut zu sprechen auf die DGFP. Früher sei er Personalmanager gewesen, heute sei er als Interims-Manager, Coach und Berater tätig. „Da darf ich bei der DGFP nur in die Gruppe für Freiberufler“, ärgert er sich. Bei der Selbst-GmbH werde er dagegen als Kollege akzeptiert. „Hier geht es darum, sich aktiv einzubringen“, sagt Riemann. „Da wird auch mal gegen den Strich gezogen und es werden Dinge offen und ehrlich angesprochen.“ Bei der DGFP gebe es dagegen eher eine Konsumhaltung. Und wie reagiert die DGFP? Als 2001 der dapm gegründet werden sollte, intervenierte Böhm noch massiv. Der DGFP-Geschäftsführer drohte sogar damit, über die DGFP-Vorstän-

de, die auch die Personalvorstände der Mitgliedsunternehmen des dapm sind, die Gründung zu verhindern. „Böhm sah die DGFP als das einzig legitime Dach für das Thema Personalmarketing“, erinnert sich Maassen. Nach der Gründung des dapm habe die DGFP dann sofort einen Erfa-Kreis zum Personalmarketing gegründet, von dem man allerdings nichts mehr gehört habe. Inzwischen hat der dapm das Thema Personalmarketing und Rekrutierung kompetent besetzt und machte mit einer Reihe von Aktivitäten auf sich aufmerksam. Allen voran mit einem Rating der neuen Bachelor-Programme, das Personalmanagern eine Orientierung im Dschungel der neuen Studiengänge geben soll.

Bei der DGFP hat man das Thema „Bologna-Reform“ bis heute weitgehend verschlafen. Dennoch sieht man keinen Veränderungsbedarf. So feierte sich die Organisation auf dem letzten DGFP-Kongress vor allem selbst. „Wir sind auf der Straße des Erfolgs“, verkündete Günther Fleig, Vorstandsvorsitzender der DGFP. „Die DGFP ist überzeugt

Tools for HR Professionals: Testverfahren, Personalauswahl, Potenzialanalyse, Leistungsbeurteilung, Bewerbermanagement, Talentpools, Jobmatching und Berufsprofiling.

davon, dass sie am Puls der Zeit ist.“ Sie sei dabei vor allem deshalb so erfolgreich, weil sie seit 15 Jahren so einen guten Geschäftsführer habe, schwärmte der Personalvorstand der Daimler AG, den Insider auch schon mal als „Erfüllungsgehilfen von Böhm“ bezeichnen.

So sorgte Fleig auch dafür, dass bei der Wahl des Nachfolgers von Böhm, dessen Amtszeit im Dezember endet, sein Wunschkandidat zum Zug kam: Böhms einstiger Assistent bei der Festo AG und guter Bekannter Gerold Frick. Dabei soll er der einzige Kandidat gewesen sein, der dem

Vorstand im März überhaupt vorgestellt wurde und der dann mit einer Gegenstimme abgenickt wurde. Als die DGFP Frick am 26. September als neuen Geschäftsführer verkündete, gab Professor Christian Scholz am gleichen Tag seinen Austritt aus der DGFP bekannt und verwies dabei auf die Ankündigung seines Austritts am 30. März. Nach dem Rücktritt von Professor Oechsler von der Universität Mannheim war der Personalexperte an der Universität des Saarlandes in Saarbrücken der einzig verbliebene Universitätsprofessor bei der DGFP. Oliver Maassen kann

über die Vorgänge nur staunen: „Wenn die Dachorganisation der Personaler bei der Wahl ihres Geschäftsführers so gegen alle Regeln der Personalauswahl verstößt, verliert sie ihre Glaubwürdigkeit“, kritisiert der dapm-Vorstand. Bei der DGFP geht man auf Tauchstation und will weder zur Wahl Fricks noch zu der neuen Initiative Stellung nehmen. Auf Anfrage bei DGFP-Vorstand Fleig oder DGFP-Chef Böhm gab es keine Reaktion.

Mit ihrer neuen Kooperation haben die vier HR-Initiativen nicht nur ein Zeichen gesetzt, sondern ihren Mitgliedern auch handfeste Vorteile verschafft. So kann künftig jedes Mitglied einer Organisation auch die Veranstaltungen der anderen besuchen und hat Zugang zu den Materialien. Es gibt eine gemeinsame Website „www.zukunftsforum-personal.org“ und ein Pressesprecher soll für den Kontakt zur Öffentlichkeit sorgen. Für die Organisationen, die bisher nur durch die ehrenamtlichen Tätigkeiten ihrer Mitglieder funktionieren, ist das allerdings eine erhebliche Herausforderung.

Einer schert noch aus

Während die vier HR-Initiativen künftig mit einer Stimme sprechen wollen, geht der Human Capital Club (HCC) weiter seinen eigenen Weg. „Solange die in den Organisationen vertretenen Vorstände nicht bereit sind, unsere Charta zu unterschreiben, haben wir kein Interesse da beizutreten“, sagt Peter Friederichs, Gründer und Vorstandsvorsitzender des HCC. Sie müssten sich dabei verpflichten, sich um die Messung des Humankapitals und die Beurteilung der Führungskräfte nach der Steigerung des Wertes zu bemühen. Inzwischen habe der Club mit dem Bundesarbeitsministerium und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin bereits einen HC-Index entwickelt, nachdem sich Unternehmen ab Frühjahr 2008 hinsichtlich ihrer Investitionen ins Humankapital zertifizieren lassen können. In einem weiteren Forschungsprojekt werde eine Ausbildung zum „HC Internal Auditor“ erarbeitet.

Bärbel Schwertfeger, freie Journalistin, München

Die HR-Initiativen im Überblick

Info

Der Arbeitskreis Personalmarketing (dapm): Der dapm versteht sich als Kompetenznetzwerk für innovatives Personalmarketing. Zu den Zielen gehören die Förderung des Erfahrungsaustausches, die Entwicklung gemeinsamer Arbeits- und Qualitätsleitlinien, die Identifizierung neuer Trends auf dem Arbeitsmarkt sowie die Erstellung von Benchmarks. Zu den Mitgliedern gehören 41 der größten Arbeitgeber in Deutschland. www.dapm.org

Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP): Ziel der 1952 gegründeten Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. ist es, das „Personalmanagement in Praxis, Forschung und Lehre zu fördern“. Zu ihren Leistungen gehören Weiterbildungsangebote der Akademie für Personalführung mit sieben Regionalstellen, der Erfahrungsaustausch in über hundert Erfa-Kreisen, die Datenbank Perdoc, die Zeitschrift „Personalführung“ sowie der jeweils im Juni veranstaltete DGFP-Kongress mit angeschlossener Messe. Ende 2006 gab es 2175 Mitglieder. Neben der gemeinnützigen DGFP e.V. bietet die DGFP GmbH verschiedene Beratungsleistungen an. www.dgfp.com

Goinger Kreis: Der Goinger Kreis versteht sich als Think Tank für Personalvorstände und Personalbereichsverantwortliche und hat sich zum Ziel gesetzt, „neue Maßstäbe zur Sicherung von Arbeitsplätzen zu setzen, zu tagesaktuellen, personal- und gesellschaftspolitischen Fragen Stellung zu beziehen und Denkansätze für notwendige Veränderungen zu schaffen“. Zu den Gründungsmitgliedern gehören Norbert Benschel, Vorstand bei der Deutschen Bahn AG, Jürgen Deller, Professor an der Universität Lüneburg sowie Karl-Heinz Stroh, Vorstand Personal bei der DB Netz AG und Vorstand des Goinger Kreises. Der Goinger Kreis hat derzeit 18 Mitglieder und sieht sich als geschlossener Kreis, der keine Mitglieder aufnimmt. www.goinger-kreis.de

Human Capital Club (HCC): Der HCC wurde 2001 von dem Wirtschaftspsychologen und ehemaligen Personaldirektor der HVB AG, Peter Friederichs, gegründet und von Professor Dieter Frey, Professor an der Ludwig-Maximilians-Universität München und Martin Schütte, ehemaliger Vorstand der HVB AG unterstützt. Oberstes Ziel ist es, Manager künftig nicht nur an ihrem Geschäftserfolg, sondern auch an der Steigerung des Humankapitals zu messen und ein entsprechendes Rating zu veröffentlichen. Heute hat der Club 250 Mitglieder. www.humancapitalclub.de

Münchener Bildungsforum (MBF): Die Initiative wurde 1972 von den beiden Bildungsreferenten August Sahm (MBB GmbH) und Werner Wunsch (Krauss Maffei AG) gegründet, um einen firmenübergreifenden Austausch von Weiterbildungsexperten zu etablieren. Die 150 Mitglieder des gemeinnützigen Vereins stammen aus den unterschiedlichsten Branchen und Wirtschaftszweigen. Der MBF legt großen Wert auf die Verbindung von Wissenschaft und Praxis. Im wissenschaftlichen Beirat sitzen die beiden Münchner Professoren Lutz von Rosenstiel und Dieter Frey. www.muenchner-bildungsforum.de

Selbst GmbH: 1999 riefen Heinz Fischer (ehemaliger Bereichsvorstand Personal, Deutsche Bank AG, heute Professor an der Fachhochschule Pforzheim), Thomas Sattelberger (heute Personalvorstand bei der Deutschen Telekom AG) und der 2003 verstorbene Werner Then (Vorsitzender des Bundes Katholischer Unternehmer) die Initiative „Wege zur Selbst-GmbH“ ins Leben. Sie versteht sich als Netzwerk für Personalprofis, die sich das Ziel gesetzt haben, der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern zu stärken und damit verbunden das unternehmerische Handeln und die individuelle Selbstverantwortung des Einzelnen zu fördern. Die Selbst-GmbH hat derzeit 351 Mitglieder. www.selbst-gmbh.de