

„Zentralstelle für Personalführung in Deutschland“

Ein Rückblick auf 65 Jahre DGFP

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung feiert in diesem Jahr ihr 65-jähriges Bestehen. Aus sowohl thematisch wie quantitativ überschaubaren Anfängen wurde bis heute die größte Fachorganisation für Personalmanagement und Personalführung in Deutschland; mehr als 2 500 Mitgliedsunternehmen und Mitglieder repräsentieren insgesamt über 40 000 Personalverantwortliche.

Inhaltlicher Treiber für die Gründung der Gesellschaft in den frühen 50er-Jahren des vergangenen Jahrhunderts war die sogenannte „soziale Betriebsgestaltung“. Dabei ging es um die Berücksichtigung gerechtfertigter Forderungen der Arbeitnehmer an den Betrieb, die Würdigung der Persönlichkeit und die Schaffung eines guten Betriebsklimas – vornehmlich durch gerechte Entlohnung, Gewinnbeteiligung, Mitwirkung, Mitbestimmung und Miteigentum. Dafür bedurfte es eines grundlegenden Wandels im Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen hin zu einer institutionalisierten Sozialpartnerschaft in den Betrieben. Als ein Motor dieses Wandels entstand nach dem Krieg das sogenannte personalpolitische Feld. Ziel war es, das Grundprinzip der sozialen Marktwirtschaft in Regelungen für eine soziale Partnerschaft der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Betrieben zu übersetzen.

Die personalpolitische Diskussion kreiste dabei vor allem um zwei Punkte: zum einen um die Mitbestimmung der Arbeitnehmer, zum anderen um ihre materielle Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg des Betriebs. Mit dem Betriebsverfassungsgesetz vom 14. November 1952 wurden die Anliegen der Arbeitnehmer nach Mitwirkung und Mitbestimmung formal geregelt. Die Frage der Ergebnisbeteiligung blieb hingegen offen. Walter Scheel wurde von der FDP damit beauftragt, sich dieses Themas anzunehmen.

Bei einer von Scheel initiierten Veranstaltung im Oktober 1951 sprachen sich die mehr als 100 anwesenden Unternehmer dafür aus, die soziale Betriebsgestaltung in Deutschland zu forcieren und dazu einen Verein zu gründen. Satzungsgemäßes Ziel des im Januar 1952 gegründe-

ten Vereins Der Neue Betrieb – Studienkreis für sozialwirtschaftliche Betriebsformen (DNB) war es, „die menschlichen Beziehungen in den Betrieben zu verbessern und durch fortschrittliche Betriebsformen, insbesondere durch Ergebnisbeteiligung, zu fördern“. Es war maßgeblich der DNB, der mit seinen Beiträgen zur Verbesserung der menschlichen Beziehungen in den Betrieben und zu fortschrittlichen Betriebsformen die Sozialordnung westdeutscher Unternehmen unter demokratischen Bedingungen mit initiierte.



„Seit 65 Jahren begleitet die DGFP das Personalmanagement in Unternehmen, aber auch individuelle HR-Karrieren. Mit ihren zahlreichen Veranstaltungen und Austausch-

formaten bietet die DGFP vielfältige Möglichkeiten zur Vernetzung. So profitieren die Mitglieder in besonderer Weise vom Wissen und den Erfahrungen innerhalb des Netzwerks. Das ist in Zeiten von Transformation und Wandel wertvoller denn je.“

Dr. Gerhard Rübling,
Geschäftsführer TRUMPF GmbH + Co. KG,
Vorsitzender des Vorstands der DGFP

SOZIALGESTALTUNG UND ERGEBNISBETEILIGUNG

Der DNB setzte sich auch in der Folgezeit für die betriebliche Sozialgestaltung und Ergebnisbeteiligung der Arbeitnehmer ein. Parallel dazu entwickelte der Verein die betriebliche Personal- und Sozialpolitik sowie die Aus- und Weiterbildung der Personalleiter zu seinen neuen Schwerpunkten. Erste Erfahrungsaustauschgruppen entstanden 1955, auf internationaler Ebene 1959. Ende 1962 gehörte der DNB zu den Gründungsmitgliedern der European Association for Personnel Management (EAPM).

Die praktische Arbeit wandte sich immer mehr den Grundfragen moderner Menschenbehandlung und Führung zu. Aus dem „Studienkreis für sozialwirtschaftliche Betriebsformen“ wurde 1963 der „Studienkreis für betriebliche Personal- und Sozialpolitik“. Im Januar 1968 erfolgte die Umbenennung des DNB in DGFP, um dem Status als Zentralstelle für be-

betriebliche der Bundesrepublik

etriebsnahe personelle Fragen in Deutschland besser deutlich zu machen. Dem Anliegen, die langfristig orientierten Aus- und Fortbildungsmaßnahmen als einen Schwerpunkt der Tätigkeit der DGFP herauszustellen, wurde 1969 mit der Gründung der „Akademie für Personalführung“ Rechnung getragen, der ersten ihrer Art in Europa.

Die 70er-Jahre waren geprägt durch eine Systematisierung der betrieblichen Personalpolitik durch vorausschauende Personalbedarfs-, Personalbeschaffungs- und Personalentwicklungsplanung. Das betriebliche Personalwesen wandelte sich von der reinen Verwaltungsarbeit zur Personalführung, die einen Ausgleich schaffen muss zwischen den Zielsetzungen des Unternehmens und den Erwartungen der Mitarbeiter. Mit dem neuen Betriebsverfassungsgesetz von 1972 wurden die daraus folgenden Maßnahmen für die betriebliche Personal- und Sozialarbeit zu einem vorrangigen Thema in der DGFP. Die Rezessionsjahre ab 1975 veränderten die Schwerpunkte betrieblicher Personalpolitik einmal mehr: Kostenreduzierung und Personalabbau wurden Thema.

Ein Meilenstein in der Geschichte der DGFP war der Bezug des „Hauses für Personalführung“ am Niederkasseler Lohweg 16 in Düsseldorf im November 1982. Mit Ausdehnung der Bildungsaktivitäten der DGFP und Gründung der Akademie war der Beschluss hierfür schon 1971 gefasst worden.

ÖKONOMISCHE ORIENTIERUNG

Die Personalarbeit orientierte sich in diesen Jahren in erster Linie ökonomisch. In allen Teilbereichen der betrieblichen Personal- und Sozialpolitik traten Produktivität und Effektivität sowie Flexibilisierung und Rationalisierung der Arbeit und des Personaleinsatzes in den Vordergrund. Darüber hinaus prägten Themen der Personalführung und -entwicklung sowie des Arbeitsrechts die Arbeit der DGFP in dieser Zeit.

In Anlehnung an das Ende 1983 entwickelte Konzept der wertorientierten Personalpolitik konzentrierte diese sich fortan auf die Aufgaben Mitarbeitermotivation, Qualifizierung und Füh-

rung. Viele Unternehmen schufen hierfür eine eigene Organisationseinheit: die Personalentwicklung. Allein zum Thema Personalentwicklung entstanden bis 1988 sechs Erfa-Gruppen. Auch die Weiterentwicklung der DGFP als Kongressveranstalter fällt in diese Zeit. Neben einigen Sonderkongressen ist hier vor allem der Anfang Mai 1985 erstmals durchgeführte Deutsche Personalleiterkongress in Wiesbaden zu nennen, der daraufhin alle zwei Jahre stattfand.

Die Regionalisierungsbemühungen fanden 1988 erstmals Ausdruck in der Gründung der Bayerischen Akademie innerhalb der DGFP. Dieser Regionalstelle München folgten später die Regionalstellen in Leipzig und Frankfurt / Main (beide 1991), Düsseldorf (1995), Hamburg (1997), Stuttgart (2000) und schließlich die DGFP-Repräsentanz in Berlin (2002). Im Dezember 1988 wurde die DGFP mbH für die unternehmensindividuellen Personaldienstleistungen der DGFP gegründet, wie beispielsweise Inhouse-Seminare, Gehaltsvergleiche und Mitarbeiterbefragungen.

Die Jahre nach der Wende brachten für die DGFP neue Aufgaben zur fachgerechten Unterstützung ostdeutscher Unternehmen bei der Umstellung der betrieblichen Personalpolitik auf die Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft und bei der Anwendung des für die Ostunternehmen neuen Arbeitsrechts. Umstrukturierungen und Kapazitätsanpassungen führten – nicht nur im Osten – zu Entlassungswellen. Dies und der parallel verlaufende Übergang von der Industrie- zur Wissensgesellschaft führten zu Forderungen, Personalverantwortliche müssten sich stärker als bisher an den strategischen Ent-



„Die DGFP ist seit ihrer Gründung 1952 fest mit den Ideen und Prinzipien der Sozialen Marktwirtschaft verbunden. Ein professionelles Personalmanagement

leistet einen entscheidenden Beitrag zum Unternehmenserfolg und damit für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Wie kein anderes Netzwerk setzt sich die DGFP für eine starke HR-Profession ein und gestaltet so die Diskussion in Unternehmen und Politik mit.“

Frank-J. Weise,
Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit, Mitglied im Vorstand der DGFP