

# Ein Berliner Traum

**EINBLICK.** Es gibt viele Verbände, die Personalern eine Stimme verleihen wollen. Doch welchen Einfluss haben sie auf die Politik? Bisher steht es schlecht um eine HR-Lobby.

Von **Ruth Lemmer**

Personalmanager können einem deutschen Hobby fröhnen, der Vereinsmeierei: als Firmenvertreter im Fachverband DGFP, als persönliches Mitglied im BPM, bei der Selbst GmbH oder dem Goinger Kreis sowie deren Dachverband HR Alliance oder im Human Capital Club, dazu in Arbeitskreisen der regionalen oder übergreifenden Branchenverbände und in der BDA. Die unterschiedlichen Zugänge – über den Arbeitgeber, ein persönliches Anmeldeformular oder eine Einladung durch Bürger – und Ziele der Interessenvertretungen sind in den Satzungen enthalten. Eines wollen alle: HR-Themen öffentlich machen, ihre Relevanz betonen sowie in Gesellschaft und Politik Meinung machen und etwas bewegen.

„Wir selbst müssen aus unserer Profession heraus Zukunftsthemen setzen und mehr Präsenz in der Öffentlichkeit zeigen“, formuliert Katharina Heuer, seit Frühjahr Geschäftsführerin der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP). Als Fachorganisation will Deutschlands ältester Personalerverband mit Studien, Befragungen und Initiativen aufzeigen, bei welchen Themen es brennt. Wenn es hingegen um pure Lobbyarbeit in Richtung Politik geht, pflegt die DGFP traditionell eine enge Verbindung zur Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). „Das macht die Bundesvereinigung professionell“, sagt Netzwerkerin Heuer. „Wir wollen künftig stärker auch mit anderen gemeinsam Themen vorantreiben.“

Tatsächlich ist es BDA-Hauptaufgabe, unternehmerische Interessen in der Sozialpolitik zu vertreten. Und dazu gehört auch die Personalpolitik – zumal die meisten Unternehmen in der DGFP über ihre Branchenverbände zugleich BDA-Mitglieder sind. Rund eine Million Betriebe mit circa 20 Millionen Beschäftigten werden – so die BDA-Broschüre zur 60-Jahr-Feier 2009 – über regionale Landes- und Spitzenverbände erfasst. Allein diese schiere Größe bewirkt, dass die Politik hinhört. Und doch liegt in eben dieser Größe auch das Risiko: Die Konsensbildung frisst Energie. Perso-

nalarbeit wird im BDA-Ausschuss Personalpolitik beackert. Dort sitzen denn auch mit Geschäftsführerin Katharina Heuer und Referatsleiter Sascha Armutat zwei Abgesandte der DGFP. Auf der Arbeitsebene werden auch der Goinger Kreis, BPM oder die HR Alliance in die Diskussion einbezogen. Netzwerken ist hier Profession: In MINT-Initiativen und in der Initiative Neue Qualität der Arbeit (Inqa) mischt der BDA mit.

Udo Hüls, HR-Geschäftsführer und Arbeitsdirektor der Harman Becker Automotive Systems GmbH in Karlsbad, fällt allerdings ein hartes Urteil über die

**Bisher hat die HR-Szene wenig Einfluss auf relevante Themen in der Politik.**





„Wir wollen künftig stärker auch mit anderen gemeinsam Themen vorantreiben.“

Katharina Heuer, Deutsche Gesellschaft für Personalführung

Lobbyarbeiter: „Die Ständeorganisationen sind zahnlose Tiger.“ Vor allem die für den Mittelstand relevanten Inhalte sieht er verdrängt durch die Themen der Großunternehmen. „Auf Tagungen pendeln Personaler zwischen Jammerzustand und Selbstbeweihräucherung.“ Die wirklichen Probleme würden durch Selbstbezogenheit und Modethemen verdrängt. „Wir müssen gesamtwirtschaftlich agieren – und international.“

### Der BPM will in Berlin mitmischen

Wer also wird gehört? Ein bisschen wie eine Anti-DGFP-Gründung erschien 2009 die Gründung des Bundesverbands der Personalmanager (BPM), der inzwischen auf 3.800 Mitglieder angewachsen ist. Allerdings hat der Verband von Beginn an auch mit dem Image zu kämpfen, ein Geschäftsmodell des Lobby-Spezialisten Helios zu sein, der auch Vertreter von Public Relations bedient. Nina Göllinger, die als Angestellte der Helios Media GmbH in Berlin die Bundesgeschäftsstelle des BPM leitet, versteht sich als Dienstleister: „Das Präsidium entscheidet inhaltlich und steuert die Geschäftsstelle unter anderem über wöchentliche Telefonkonferenzen. Wir stehen mit unserer Kompetenz im Marketing, im Eventmanagement und in der Mitgliederverwaltung gegen eine Pauschale in einem Auftragsverhältnis.“ Das Fachmagazin „Human Resources Manager“ ist ein Verlagsprodukt mit Verbandsseiten – und nur auf diese nehmen die ehrenamtlich agierenden Bundes- und Regionalgruppen redaktionellen Einfluss, auch wenn das gesamte Organ laut Webseite die offizielle Publikation des BPM ist.

Joachim Sauer, vom Start weg Präsident, strebt über die Fachebene hinaus: „Personalthemen gehören in die allgemeine Öffentlichkeit.“ Bei der Deutschen Presseagentur oder in der Frankfurter

Allgemeinen Zeitung zitiert zu werden, etwa dazu, dass Geschäftsführerinnen keinen Mutterschutz haben oder wie gute Führung funktioniert, damit will Sauer aus der Spezialistenecke herauskommen. Bei Gesetzesvorhaben möchte er in Anhörungen die Personalerposition vertreten. Der ungeduldig wirkende BPM-Präsident weiß um die Bedeutung persönlicher Kontakte: „Die müssen wachsen.“ Und er behält sein Ziel im Auge, dass die Entscheider in der Politik bei Arbeitsthemen irgendwann äußern: „Übrigens sagt das auch der BPM.“

### HR Alliance spannt Netze auf

Sprachrohr der Personalfachleute zu sein ist auch das Kernziel des Dachverbands HR Alliance. Er ist geprägt von dem ehemaligen Personalvorstand Thomas Sattelberger, jetzt erstmals Vorstandsvorsitzender des Verbands. Seit 2007 vertritt die HR Alliance die Initiative Wege zur Selbst GmbH und den Goinger Kreis –



„Die Entscheider in der Politik sollen irgendwann sagen: ‚Übrigens sagt das auch der BPM.‘“

Joachim Sauer, Bundesverband der Personalmanager

und damit rund 600 Mitglieder, die, so die Satzung, in ihren Funktionen als Personalmanager, Berater oder Wissenschaftler einflussreich sind. Vor allem eine innovative Stimme will die HR Alliance sein, die über enge Personalthemen in Unternehmen hinaus das System Arbeit in seinen unternehmerischen wie gesellschaftlichen Facetten zukunftsfähig vordenkt und gestaltet. Sattelberger, der seit dem Ende seiner Telekom-Vorstandszeit auch als Themenbotschafter

für die Inqa unterwegs ist, sucht weitere und andere Netzwerke: „Wir müssen professionellere, breitbandigere Konstrukte schaffen, um koalitionsfähig zu sein für Akteure, die klassischerweise nicht im Personal angesiedelt sind.“ Schnittstellen zur Bildungs- und Arbeitspolitik, zu Migrantenvereinigungen, zu Berufs- und Führungskräfteverbänden gilt es in Kooperationen zu verwandeln. „Erst dann werden wir gehört“, sagt der Personalprofi, dessen Überzeugung es ist, „dass die Politik Türen zu den Betrieben braucht, weil dort die Demografiepolitik gestaltet wird.“

### HCC war bei der Kanzlerin eingeladen

Es sind immer wieder Einzelpersonlichkeiten wie Sattelberger oder Sauer, die die große Bühne suchen. Zu ihnen zählt auch der Diplomspsychologe Peter Friedrichs, der 2001 nach Beendigung seiner aktiven Personalmanagerzeit den Human Capital Club (HCC) in München gründete. Wirtschaftlicher und humanitärer Fortschritt funktioniere nur gemeinsam, so lautet das HCC-Credo. Zum ersten Demografieipfel hatte die Bundeskanzlerin Angela Merkel den Club eingeladen.

Auch beim Treffen der Personalfachverbände mit Arbeitsministerin Ursula von der Leyen gehörte der HCC 2012 zu den fünf Eingeladenen – und begrüßte anschließend die Initiative der Ministerin, die Plattform Inqa zu nutzen, um Personalthemen vernetzt zu forcieren.

### BMAS kennt nur einzelne HR-Vertreter

Doch trotz solcher vereinzelter Erfolge bleibt es weitgehend still um die Personal-Lobbyisten. Nach Gesprächen

mit Personalspezialisten aus Unternehmen gefragt, liest sich die offizielle Antwort aus dem Bundesarbeitsministerium (BMAS) eher weich: „Das BMAS pflegt einen regelmäßigen, nicht aber fest institutionalisierten Austausch mit den Interessen- und Berufsverbänden von Personalverantwortlichen. Dieser Austausch lässt sich aber nicht nach einzelnen Verbänden quantifizieren.“ Inoffiziell allerdings hört sich die gepflegte Verbandsvielfalt in einer an sich kleinen Berufsgruppe an, als sei sie ein Hemmschuh fürs Lobbying: Nur Persönlichkeiten, deren Namen dem Staatssekretär einfielen, könnten erfolgreich ihre Ideen zur Personalwirtschaft ins Ministerium tragen, sagt ein Insider. Gehör fänden klare Forderungen, pointiert

sam mit den Konkurrenten antreten. Denn der Vollblutpersonaler weiß, dass Staatssekretäre wenig Neigung haben, sich mit drei oder mehr Verbänden und ihren Argumentationsvarianten zum Beispiel über den Fachkräftemangel auseinanderzusetzen.

### Hauptakteure sind schon verbandelt

Ob die berufsbiografischen Berührungspunkte der Hauptakteure in BPM, DGFP und HR Alliance künftige Kooperationen befördern, werden die nächsten Monate zeigen: Katharina Heuer arbeitete vor über 20 Jahren im Dasa-Personalmarketing für Thomas Sattelberger, der wiederum Aufsichtsratsvorsitzender des französischen Automobilzulieferers Faurecia ist und als

da muss einer sich im Politikgeschäft auskennen, Netzwerke haben, wissen, wie Entscheidungen laufen und wie die Presse funktioniert“, meint dazu ein alter Hase der sozialpolitischen Arbeit. Einen Draht zu den ersten Ebenen der Ministerien müsse man sich erarbeiten. Und das brauche einen langen Atem.

### Gehör erhält, wer Kontakte pflegt

„Wir brauchen einen Verband, nicht drei“, fordert Gunther Olesch, der als Geschäftsführer des Blomberger Elektrotechnikunternehmens Phoenix Contact seit Jahren als Redner eine Lanze für innovative Personalarbeit bricht. „Wenn wir Fraktionen bilden, haben wir nicht genügend Schlagkraft.“ Politische Botschaften will der Praktiker auch über die BDA und den Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) voranbringen, weil eine allzu große Spezialisierung innerhalb einer Berufsgruppe von HR-fremden Akteuren nicht verstanden werde.

Annäherungen gibt es. HR Alliance und DGFP haben immerhin schon gemeinsam ein Forschungsprojekt im Mittelstand gestartet. Und dass Katharina Heuer den BPM-Kongress in Berlin besuchte, wurde auch als Mauerfall begriffen. Mit Inqa haben Politiker und Personaler, öffentliche und private Institutionen momentan die breiteste Plattform. Doch gleichzeitig setzten HR-Schaffende im April erneut auf den feinen Unterschied. Rund 30 Juristen haben den Bundesverband für Arbeitsrechtler in Unternehmen (BVAU) gegründet. Einen Antrittsbesuch im Bundesarbeitsministerium gab es schon. Auf der Mitgliederversammlung samt Fachkongress im November sollen die Positionen für die avisierte Arbeitsrechtspraxis festgeklopft werden. Aber auch dieser Expertenverband wird Kooperationspartner suchen müssen, wenn er seinen Interessen in Berlin Gehör verschaffen will. ■

„Viel Kraft – außer in Worten – haben BPM, DGFP und HR Alliance bisher nicht entfaltet.“

Thomas Sattelberger, Themenbotschafter der Inqa



vorgetragen und vor allem mit einem inhaltlichen Mehrwert im Vergleich zu dem, was ohnehin schon diskutiert wird. Doch genau solche Impulse zu geben wird für die Verbände zum Problem, weil sie auf ihre Mitglieder Rücksicht nehmen müssen, die in verschiedenen Branchen und Unternehmensgrößen aktiv sind. Die Politprofis der BDA können ein Lied von den Eiertänzen um die klare Linie in den eigenen Reihen singen.

### Gemeinsam sind die Verbände stärker

Thomas Sattelberger macht da wenig Umschweife. „Viel Kraft – außer in Worten – haben BPM, DGFP und HR Alliance bisher nicht entfaltet“, sagt er selbstkritisch. Der Netzwerker, der es als Telekom-Personaler mit der 30-Prozent-Frauenquote immerhin zu einem Auftritt in den TV-Abendnachrichten brachte, würde am liebsten gemein-

solcher Joachim Sauer im Sommer zum Personalgeschäftsführer bestellte. Die beiden Männer sind ausgeprägte, nicht gerade uneitle Alphas. Ob Katharina Heuer da die ausgleichende Dritte machen möchte, dazu äußert sie sich nicht.

Themen für eine Zusammenarbeit der Verbände gibt es genug: Jugendliche ohne Ausbildung, betriebliche Altersversorgung, unregelmäßig Beschäftigte, demografischer Wandel. Hinzu kommen die Felder, in denen Firmen wie bei der Kinderbetreuung und der Qualifizierung von Jugendlichen Aufgaben übernehmen, die bisher der Staat erledigte. Und umgekehrt taucht der Staat in Unternehmensgefilten auf, etwa beim Mindestlohn oder bei Managergehältern. Doch Durchsetzungskraft hat nur, wer mit einer Stimme redet – am besten wäre ein „Anchorman“ oder eine „Anchorwoman“. „Lobbyismus ist Politikberatung,

**RUTH LEMMER** ist freie Journalistin und Fachautorin in Düsseldorf.



# GESUCHT, GEFUNDEN.

Jetzt einfach und schnell zum Wunschkandidaten!

TÄGLICH  
NEUE PROFILE  
VON JOB-  
SUCHENDEN

StepStone

Direct Search

DATABASE

StepStone DirectSearch Database ist die perfekte Ergänzung für Ihr Recruiting. Dank innovativer Technologie finden Sie Ihre Wunschkandidaten jetzt einfach und schnell: Sie geben Ihre Suchkriterien wie bei einer Suchmaschine über nur ein Feld ein und erhalten sofort passende Kurzprofile in einer schnellen Übersicht. Treffen Sie Ihre Auswahl, kontaktieren Sie Kandidaten und nutzen Sie den Profil-Agenten, der Ihnen automatisch neue Profile passend zu Ihrer Suche per E-Mail schickt.

Die Erfolgsaussichten sind bestens: nicht zuletzt aufgrund täglich neuer Profile von Jobsuchenden in unserer Datenbank.

StepStone



Jetzt 30 Tage testen: [www.stepstone.de/directsearch](http://www.stepstone.de/directsearch)