

# 21. DGFP-KONGRESS

13. und 14. Mai 2013  
Congress Center Messe Frankfurt am Main

## PERSONALMANAGEMENT GESTALTET ZUKUNFT

KONGRESSPROGRAMM



[WWW.KONGRESS.DGFP.DE](http://WWW.KONGRESS.DGFP.DE)



**DGFP**

DEUTSCHE GESELLSCHAFT  
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.

# 21. DGFP-KONGRESS

## PERSONALMANAGEMENT GESTALTET ZUKUNFT

Liebe Mitglieder und Freunde der DGFP,  
sehr geehrte Damen und Herren,

„**Personalmanagement gestaltet Zukunft**“. Die HR-Themen der Zukunft entwickeln mehr und mehr wirtschafts-, arbeitsmarkt- und sozialpolitische Brisanz. Wir brauchen Strategien für die Demografiefestigkeit unserer Unternehmen und gegen den Fachkräftemangel am Wirtschaftsstandort Deutschland – Strategien für diverse Belegschaften und für die Integration unterschiedlicher Beschäftigungsgruppen auf den Arbeitsmärkten – Strategien für eine ökonomisch, ökologisch und sozial verantwortungsvolle Unternehmenspolitik, Sozialpartnerschaft und politische Rahmenbedingungen.



Die Gestaltung dieser Themen wird maßgeblich für die **Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland und unserer Unternehmen sowie für die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer** sein. Das erfordert neue Austausch- und Abstimmungsprozesse zwischen den unterschiedlichen Interessensgruppen.

Gemeinsam mit **namhaften Referenten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik** widmen wir uns diesen Zielkonflikten – immer vor dem Hintergrund der Herausforderungen der Wirtschafts- und Wachstumskrisen, der Ressourcenknappheit sowie der Megatrends von Digitalisierung und Demografie.

Zwei zentrale Themen bestimmen das Programm des 21. DGFP-Kongresses:  
Am ersten Kongresstag betrachten wir das **Spannungsfeld zwischen staatlicher Ordnungspolitik und unternehmerischer Freiheit**: Wie viel unternehmerische Freiheit ist notwendig und wie viel staatliche Regulierung ist erforderlich, um zukünftig den Wirtschaftsstandort Deutschland und die Rahmenbedingungen für Arbeitgeber und -nehmer zu gestalten? Am zweiten Kongresstag geht es darum, wie das Personalmanagement **ökonomische, ökologische und soziale Ziele von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft in einer sich stetig verändernden Wirtschafts- und Arbeitswelt** erfolgreich und zugleich wertorientiert ins Gleichgewicht bringen kann. Wie kann ein kulturell verankertes Wertefundament für die Zukunft errichtet und weiter nachhaltig entwickelt werden?

Darüber hinaus bieten wir Ihnen an beiden Tagen eine **Vielzahl von Best Practice-Beispielen und Möglichkeiten zum Austausch und Netzwerken**, durch die Sie neue Perspektiven, Denkanstöße und Gestaltungsimpulse erhalten.

Lassen Sie uns gemeinsam neue Wege der Zusammenarbeit entwickeln, lassen Sie uns auf unserem 21. DGFP-Kongress einen starken, konstruktiven und interdisziplinären Dialog anstoßen.

Wir freuen uns auf Ihr Kommen und den intensiven Austausch mit Ihnen!

Stefan Lauer  
Vorsitzender des Vorstandes, DGFP e.V.,  
Vorstand Verbund-Airlines & Konzern-  
personalpolitik, Deutsche Lufthansa AG

Katharina Heuer  
Vorsitzende der Geschäftsführung,  
DGFP e.V.



# DIALOG ZWISCHEN WIRTSCHAFT, WISSENSCHAFT UND POLITIK

## Unternehmerische Freiheit versus staatliche Ordnungspolitik – Was braucht der Wirtschaftsstandort Deutschland?

Die brisanten Themen in vielen Unternehmen stehen zugleich auch auf der wirtschafts- und sozialpolitischen Agenda: Strategien gegen den Fachkräftemangel, die Förderung von Frauen in Führungspositionen, die selbstverständliche Integration Behinderter in das Berufsleben, die wirtschaftliche, ökologische und soziale Verantwortung von Unternehmen oder auch Fragen der Lohngerechtigkeit betreffen die Politik, die Sozialpartner und die einzelnen Unternehmen. Doch lassen sich diese komplexen Herausforderungen mithilfe staatlicher Regulierung bewältigen? Mindestlöhne, verordnete Frauenquoten und Corporate Governance-Vorgaben sprechen aktuell diese ordnungspolitische

Sprache. Es ist zweifelhaft, ob Regulierung für diese Herausforderungen tatsächlich der allein richtige Weg ist. Möglicherweise könnten mit praktizierter tariflicher oder unternehmerischer Freiheit neue, passgenauere Wege für Unternehmen gefunden werden, die sich auch positiv auf die Volkswirtschaft auswirken. Es kommt darauf an, die Verantwortung und die Beiträge des Staates, der Sozialpartner und der Unternehmen neu zu verhandeln. Über einen weniger interessen- und mehr lösungsorientierten Diskurs debattieren Vertreter aus Unternehmen, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Politik mit dem Vorstand der DGFP.

## Überforderung in den „Rushhours“ des Lebens?! – Neue Rahmenbedingungen und veränderte Beschäftigungsmodelle sind gefragt

Es gibt Zeiten, da verdichten sich das Berufs- und das Privatleben: Der Einfluss im Unternehmen steigt, entscheidende Karriere-schritte stehen an, privat festigt sich eine Lebenssituation und führt zu neuen menschlichen und finanziellen Verantwortlichkeiten. Ob es um Beruf, Familie oder Pflege geht – jede Rushhour des Lebens besteht aus derartigen Zielkonflikten. Entscheidend ist, wie die individuelle Person mit diesem Jonglageakt umgeht. Und noch entscheidender ist, welche Hilfe Arbeitgeber bieten, damit ihre Mitarbeiter in den entscheidenden Lebensphasen mehrere Bälle in der Luft halten können. Das hat etwas mit den

Beschäftigungs- und Karrierebedingungen zu tun und berührt unmittelbar die kulturellen Grundfeste eines Unternehmens; es hat auch etwas mit dem rechtlichen Regelungsrahmen zu tun, und der Art und Weise, wie Unternehmen die Spielräume nutzen. Wie man sich als Mitarbeiter und als Arbeitgeber auf Rushhours vorbereitet, was man im Fall der Fälle konkret tun kann und welche Aufgaben der Staat nicht delegieren darf, beleuchten Unternehmensvertreter und Personen des öffentlichen Lebens aus unterschiedlichen Perspektiven.

## Wert(e)orientierte Unternehmensführung als Wettbewerbsvorteil – Wunsch oder Wirklichkeit?!

Wenn die digitale Entwicklung rast, die Wirtschaft starken Schwankungen unterliegt und Demografie und Diversity neue Konzepte fordern, muss man sich verstärkt auf seinen inneren Kompass besinnen, um die Orientierung zu behalten und den Weg zu finden. Das gilt für Menschen wie für Organisationen: Ein solides, kulturell verankertes Wertefundament ist die Kompassnadel in unsicheren Zeiten.

In Organisationen sollte die Unternehmenskultur stets auf diesem Fundament errichtet und weiter angepasst werden; nur mit diesem kulturellen Fundament können Unternehmen erfolgreich im Wettbewerb bestehen. Das ist einfacher gesagt, als getan: Unternehmenskultur lässt sich nicht einfach „managen“, wohl aber lassen sich Entwicklungen anstoßen. Wie man Entwicklungen initiiert, ihnen mutig den freien Lauf lässt und die richtigen Entwicklungen nutzt, diskutieren Vertreter aus großen und kleinen, aus neuen und aus alten Unternehmen.

## Nachhaltiges Management – Marketinginstrument oder ganzheitliche Unternehmensführung?

Nachhaltiges Management – das klingt nach einem festen inhaltlichen Programm, nach moralischer Absicht und nach Handlungs-willen: Soziale, ökologische und ökonomische Auswirkungen im Blick behalten, wenn man unternehmerische Entscheidungen trifft und umsetzt. Dieser große Anspruch setzt Unternehmen unter Druck: Wer es schafft, Nachhaltigkeit für sich praktikabel zu definieren, schafft den Schritt zu einer neuen (oder alten?) Form ganzheitlicher Unternehmensführung. Wer sich in den Phrasen verliert, zu denen der Begriff anstiftet, der scheitert oder betreibt kommunikatives Greenwashing. Namhafte Lenker von inhabergeführten Unternehmen und Großkonzernen diskutieren ihre Definitionen dieses unscharfen Begriffs und wie nachhaltiges Management unter derzeitigen Voraussetzungen gelingen kann.

# PROGRAMM 13. MAI 2013

<b>ab 9:00</b>	Registrierung Kongress			
<b>10:30</b>	<b>Personalmanagement gestaltet Zukunft</b> <i>Begrüßung durch den Vorstand und die Geschäftsführung der DGFP</i>			
<b>11:00</b>	<b>Arbeitsmärkte im Wandel – Für ein neues Miteinander von Wirtschaft und Politik</b> <i>Vortrag mit anschließender Diskussion</i>			
<b>11:30</b>	<b>Unternehmerische Freiheit versus staatliche Ordnungspolitik – Was braucht der Wirtschaftsstandort Deutschland?</b> <i>Streitgespräch</i>			
<b>12:30</b>	Mittagspause / Mitgliederversammlung DGFP e. V.			
<b>14:00</b>	Best Practice-Praxisforen			
	<b>Mobile Recruiting und Bewerberbindung – Neue Wege der Personalgewinnung</b>	<b>Best Ager- und Teilzeit-Führungskräfte – Neue Führungskonzepte sind gefragt</b>	<b>Web 2.0 und Social Business – Potenziale IT-gestützter Personalarbeit</b>	<b>Demografiefeste Personalarbeit – Ganzheitliche Konzepte für die Zukunft</b>
<b>15:00</b>	Pause			
<b>15:15</b>	Best Practice-Praxisforen			
	<b>Being Global – Globale Steuerung der Personalarbeit</b>	<b>Nachhaltiges Talentmanagement – Bindung von jungen Potenzialträgern</b>	<b>Flexibilisierung der Belegschaft – Neue Ansätze</b>	<b>Learning on demand – Bedarfsorientierte Personalentwicklung</b>
<b>16:15</b>	Kaffeepause			
<b>16:45</b>	<b>Überforderung in den „Rushhours“ des Lebens?! – Neue Rahmenbedingungen und veränderte Beschäftigungsmodelle sind gefragt</b> <i>Diskussionsrunde</i>			
<b>17:45</b>	Verabschiedung 1. Kongresstag			
<b>20:00</b>	<b>Verleihung des DGFP-Bachelorpreises</b> <b>DGFP-Party: Get-together und Chill-out in der Kameha Suite</b> <i>(Zugang nur mit Eintrittskarte – die Plätze sind begrenzt.)</i>			

## AUSZUG AUS DER REFERENTENLISTE

### Plenumsveranstaltungen

#### Titus Dittmann

Skateboard-Pionier und Anstifter,  
Titus Dittmann Stiftung, skate-aid

#### Stefan Dräger

Mitglied des Vorstandes, DGFP e. V.,  
Vorstandsvorsitzender,  
Drägerwerk Verwaltungs AG

#### Dr. Reinhard Göhner

Hauptgeschäftsführer,  
BDA | Bundesvereinigung der  
Deutschen Arbeitgeberverbände

#### Detlef Hartmann

Vorstandsmitglied,  
E.ON Energy from Waste AG

#### Hermann J Kassel

Bildender Künstler, "take part in art"©

#### Stefan Lauer

Vorsitzender des Vorstandes, DGFP e. V.,  
Vorstand Verbund-Airlines &  
Konzernpersonalpolitik,  
Deutsche Lufthansa AG

#### Dr. Thomas Marquardt

Global Head of Human Resources,  
Infineon Technologies AG

# PROGRAMM 14. MAI 2013

9:00	Begrüßung 2. Tag und DGFP-Bachelorpreis	
9:15	<b>Professionalisierung des Personalmanagements: Quo vadis Aus- und Weiterbildung?</b> <i>Talk am Morgen</i>	
9:45	<b>Neues Denken, alte Werte?! – Ansätze für einen neuen Wertediskurs</b> <i>Vortrag mit anschließender Diskussion</i>	
10:30	Kaffeepause	
11:00	<b>Werte – Handlungsleitend in der Personalarbeit</b> <i>Interaktive künstlerische Sequenz</i>	
12:00	<b>Wert(e)orientierte Unternehmensführung als Wettbewerbsvorteil – Wunsch oder Wirklichkeit?</b> <i>Diskussionsrunde</i>	
13:00	Mittagspause	
14:00	<b>Nachhaltiges Management – Marketinginstrument oder ganzheitliche Unternehmensführung?</b> <i>Diskussionsrunde</i>	
15:00	Pause	
15:15	<b>Best Practice-Trendforen</b>	
	<b>Nachhaltige Personalarbeit in volatilen Märkten – Neue Anforderungen an das Personalmanagement</b>	<b>Nachhaltig Führen und Managen – Neue Ansätze in der Führungskräfteentwicklung</b>
16:15	<b>Zukunftsperspektiven für das Personalmanagement</b> <i>Verabschiedung durch die Geschäftsführung der DGFP</i>	
16:30	Kongressende	



## **Dr. Bernhard von Mutius**

Zukunftsdenker, strategischer Berater,  
Mitbegründer und Partner der Denkbank

## **Prof. Sonja A. Sackmann**

Lehrstuhl für Arbeits- und Organisations-  
psychologie, Universität der Bundeswehr  
München

## **Thomas Sattelberger**

ehemaliger Personalvorstand und  
Arbeitsdirektor, Deutsche Telekom AG,  
Vorstandsvorsitzender,  
Zeppelin Universität Stiftung,  
Vorstandsvorsitzender, BDA/BDI-Initiative  
„MINT Zukunft schaffen“

## **Dr. med. Markus Studer**

ehemaliger Herzchirurg, ehemaliger  
Transportunternehmer und Trucker,  
Fernbusfahrer

## **Frank-Jürgen Weise**

Vorstandsvorsitzender,  
Bundesagentur für Arbeit

# ERPROBTE LÖSUNGSANSÄTZE AUS DER PRAXIS: BEST PRACTICE-FOREN

**Parallele Best Practice-Foren ergänzen das Plenumsprogramm um konkrete Strategien aus der betrieblichen Praxis.**

Am ersten Kongresstag bieten acht verschiedene **Praxisforen** praktische Unterstützung für aktuelle Herausforderungen der Personalarbeit. Unternehmenspraktiker stellen dazu neue Maßnahmen vor, die sie im betrieblichen Alltag bereits erfolgreich umgesetzt haben.

Die strategischen Überlegungen im Plenum des zweiten Kongresstages werden durch zwei parallele **Trendforen** erweitert, die exemplarisch die Notwendigkeit nachhaltiger Personalmanagement- und Führungsansätze darstellen.

## AUSZUG AUS DER REFERENTENLISTE

### Best Practice-Foren

**Markus Bentele**

Corporate Chief Information Officer (CIO), Corporate Chief Knowledge Officer (CKO), Rheinmetall AG

**Werner Boekels**

Group HR Director, Linde AG

**Hans-Jürgen Brändle**

Ideenmanager, Commerzbank AG

**Karl A. Deppen**

Leiter Führungskräfteentwicklung, Daimler AG

**Volker Drees**

Head of Personnel Marketing and Talent Development, ThyssenKrupp AG

**Victor Gotwald**

Senior Consultant Personnel and Organisational Development, Heidelberger Druckmaschinen AG

**Andreas Grieger**

Leiter Human Resources, Mitglied der Geschäftsleitung, Sick AG

**Marc Groeninger**

Leiter Arbeitszeitsysteme, BMW Group

**Michael Groß**

Leiter Personalmarketing, Audi AG

**Dr. Christiane Grunwald**

Personalleiterin, TRUMPF GmbH + Co. KG

**Nicole Heinrich**

Leiterin Ausbildung und Personalmarketing, Otto GmbH & Co. KG

**Dr. Michael Jaeger**

Head of Industrial Relations, Unilever Deutschland Holding GmbH

**Catherine Marie Koffnit**

Head of Personal, Finanzen und Controlling ZusatzServices, DB Services GmbH

**Heinz Liebmann**

Employee Relations Leader, IBM Deutschland GmbH

**Martina Lutz**

HR Manager im Bereich People Strategy & Culture, Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

**Sehna Özden**

Leiterin Corporate Employer Branding & Strategic Recruiting, Continental AG

**Thomas Perlitz**

Director Global Human Resources, Gerresheimer AG

**Hilger Pothmann**

Personalleiter übergreifend für die deutsche Region Nord, Deutsche Bank AG

**Joachim Reichle**

Leiter der Zentrale Personalentwicklung, MAHLE International GmbH

**Miriam Schneider**

Projektmanagerin, Daimler Corporate Academy der Daimler AG

**Rainer Schulze**

Head of Human Resources, Vattenfall Europe AG

**Udo Sonne**

Senior Manager New Media and Learning Systems, Deutsche Lufthansa AG



## EINZIGARTIG: DIE DGFP-PARTY

Alte Bekannte oder neue Gesichter treffen, lebhaftes Netzwerken oder launiges Plauschen am Buffet, ausgelassenes Tanzen oder entspanntes Chillen: Wie Sie den Abend auch nutzen – unter dem Dach der historisch geschützten Villa „Kameha Suite“ bieten wir Ihnen mit unserer DGFP-Party das passende Ambiente zum Ausklang des ersten Kongresstages.

Der Begriff „Kameha“ stammt aus der hawaiianischen Sprache und bedeutet so viel wie „der Einzigartige“, „der Besondere“:

**Wir versprechen Ihnen einen ganz besonderen, einzigartigen Abend!**

# TEILNAHMEGEBÜHREN – ORGANISATORISCHES

Teilnahmegebühren	Anmeldung	13. und 14. Mai 2013*	Ser-Paket**	Tageskarte
Mitglieder DGFP e. V.	bis 28. Februar 2013	€ 980	€ 3.800	€ 520
	ab 1. März 2013	€ 1.190	€ 4.600	€ 620
Nichtmitglieder	bis 28. Februar 2013	€ 1.190	€ 4.600	€ 620
	ab 1. März 2013	€ 1.390	€ 5.400	€ 720

\* Bei gemeinsamer Anmeldung zum 21. DGFP-Kongress erhält der dritte und vierte Teilnehmer desselben Unternehmens 15% Ermäßigung auf die Teilnahmegebühr. Dies gilt nur, wenn die Vollzahler tatsächlich am Kongress teilnehmen.

\*\* Zum Zeitpunkt der Buchung von fünf Kongressteilnahmen (13. und 14. Mai 2013) muss mindestens ein Teilnehmernamen angegeben werden. Die verbindlichen Teilnehmer-Kontakt Daten werden bis spätestens 8. April 2013 per E-Mail an [obeloeer@dgfp.de](mailto:obeloeer@dgfp.de) mitgeteilt.

Teilnahmegebühren	Anmeldung	13. und 14. Mai 2013	Tageskarte
Mitglieder Young Professional Network	bis 28. Februar 2013	€ 490	€ 260
	ab 1. März 2013	€ 595	€ 310
Studenten im Hauptstudium (Vollzeit) und Doktoranden personalwirtschaftlicher Lehrstühle***		€ 145	
Professoren personalwirtschaftlicher Lehrstühle		€ 800	

\*\*\* Bitte beachten Sie, dass nur ein begrenztes Kontingent für dieses Angebot zur Verfügung steht.

## UMBUCHUNG

**Bei Umbuchung von fünf Kongressteilnahmen** auf Einzelbuchungen greift der zum Zeitpunkt der Umbuchung gültige Preis der gewählten Kategorie, und eine Umbuchungsgebühr in Höhe von € 50 wird berechnet.

**Bei Umbuchung von Einzelbuchungen** auf fünf Kongressteilnahmen greift der zum Zeitpunkt der Umbuchung gültige Preis der gewählten Kategorie.

**Bei Umbuchung einer Kongressteilnahme** (13. und 14. Mai 2013) auf eine Tageskarte wird eine Umbuchungsgebühr in Höhe von € 50 und der aktuelle Preis der Tageskarte der gewählten Kategorie berechnet.

**Bei Umbuchung einer Tageskarte auf eine Kongressteilnahme** (13. und 14. Mai 2013) greift der zum Zeitpunkt der Umbuchung gültige Preis der gewählten Kategorie.

## STORNOKOSTEN

Bei Abmeldungen zwischen dem 8. und 22. April 2013 betragen die Stornokosten 50% der Teilnahmegebühr. Stornierungen, die nach dem 22. April 2013 eingehen, werden mit dem gesamten Betrag in Rechnung gestellt. Bei Benennung eines Ersatzteilnehmers entstehen keine Kosten.

## HINWEISE

Programmänderungen in der Themengliederung sowie der Auswahl der Referenten behalten wir uns im Einzelfall vor.

Zur besseren Lesbarkeit haben wir auf die gesonderte sprachliche Unterscheidung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern verzichtet.



## VERANSTALTUNGSORT

**Congress Center Messe Frankfurt am Main**  
Ludwig-Erhard-Anlage 1  
60327 Frankfurt am Main

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

## HOTELRESERVIERUNG

**Tourismus+Congress GmbH Frankfurt am Main** unterstützt Sie bei Ihrer Hotelreservierung

Buchungstichwort „DGFP“

Buchungs-Hotline 069 212 30808  
E-Mail [info@infofrankfurt.de](mailto:info@infofrankfurt.de)

Online-Buchung [www.frankfurt-tourismus.de](http://www.frankfurt-tourismus.de)

## MIT DER BAHN ZUM 21. DGFP-KONGRESS

Mit dem speziellen Angebot der Deutschen Bahn AG beträgt der Preis Ihres Bahn-Veranstaltungstickets für Hin- und Rückfahrt innerhalb Deutschlands zum DGFP-Kongress nach Frankfurt am Main ab € 99.

Details zu den Sonderpreisen für Bahnreisen zu DGFP e. V.-Veranstaltungen finden Sie unter [www.dgfp.de/akademie](http://www.dgfp.de/akademie).

# KONTAKT

## VERANSTALTER

Deutsche Gesellschaft für  
Personalführung e. V.  
Postfach 11 03 47  
40503 Düsseldorf

## IHRE ANSPRECHPARTNERIN

Ragna Obelöer  
Fon 0211 5978-175  
Fax 0211 5978-29175  
E-Mail [obeloeer@dgfp.de](mailto:obeloeer@dgfp.de)  
[www.kongress.dgfp.de](http://www.kongress.dgfp.de)

Stand: Februar 2013

Für fehlerhafte Eintragungen wird keine Haftung übernommen.

Programmänderungen vorbehalten.



[WWW.KONGRESS.DGFP.DE](http://WWW.KONGRESS.DGFP.DE)

