

Der Bundesverband der Personalmanager (BPM) ist die führende berufsständische Vereinigung für Personalverantwortliche aus Unternehmen, Verbänden und anderen Organisationen. Die Mitglieder des Verbandes sind in verschiedenen Funktionen im Personalbereich ihrer Unternehmen tätig; dies sind sowohl Konzerne als auch KMUs aus unterschiedlichen Branchen. Die Mitgliedschaft im BPM ist personengebunden.

Personaler unter sich: Bundesverband der Personalmanager (BPM)

Der BPM schärft das Bild des Personalmanagers, sowohl in der Öffentlichkeit als auch in den Unternehmen selbst. Seinen Mitgliedern bietet der BPM Plattformen, um Meinungen, Erfahrungen und Wissen auszutauschen – so bringt der Verband Personalmanager zusammen und fördert ihre Vernetzung. Darüber hinaus informiert der BPM seine Mitglieder über alle wichtigen und aktuellen Themen im Bereich Personalmanagement.

Der Bundesverband der Personalmanager entwickelte seither gemeinsam mit seinen Mitgliedern ein Leitbild des Berufsstandes und leistet einen Beitrag zu dessen Professionalisierung, Qualifizierung und Internationalisierung. Das Profil des Personalmanagers befindet sich im Umbruch. Vom einstigen Lohnbuchhalter hin zum modernen Manager ändern sich die Herausforderungen der Personaler rapide. Damit müssen Per-

Präsidenten, drei Stellvertretern, sieben Beisitzern und einem Schatzmeister.

Präsident des Verbandes ist Joachim Sauer (Bild), Geschäftsführer Airbus Operations GmbH. Das Präsidium bildet gemeinsam mit den Leitern der Fach- und Regionalgruppen den Gesamtvorstand des BPM; dieser tritt mindestens einmal im Kalenderjahr zusammen und diskutiert die Ausrichtung des Verbandes. Die Gruppenleiter werden für zwei Jahre – alternierend zur Wahl des Präsidiums – gewählt; die Ausübung des Amtes erfolgt ehrenamtlich. Die themenspezifische Arbeit leisten die BPM-Fachgruppen. Die Fachgruppen sind interne Think-Tanks, die einen qualitativ hochwertigen Erfahrungsaustausch innerhalb des Verbandes gewährleisten. Sie nehmen sich bei ihrer Arbeit möglichst innovativer und zukunftsfähiger Themen an und sorgen dabei nach außen für die Kampagnenfähigkeit des BPM. Bezogen auf die jeweiligen Themenfelder wirken die Fachgruppen in Richtung einer stärkeren Standardisierung und Qualifizierung hin. Die Ergebnisse ihrer Arbeit machen die Gruppen auch den anderen Verbandsmitgliedern zugänglich – so profitieren alle Mitglieder vom Fachwissen und der Expertise der einzelnen Fachgruppen. Zurzeit gibt es folgende Arbeitsgruppen: Talent Ma-

BPM Bundesverband der Personalmanager

GRÜNDUNG UND ENTWICKLUNG

Der Bundesverband der Personalmanager e.V. wurde am 18. September 2009 im Museum für Kommunikation in Berlin gegründet. Knapp zwei Jahre nach seiner Gründung konnte der BPM bereits mehr als 2.700 Mitglieder gewinnen und ist damit die führende Vereinigung der Personalverantwortlichen in Deutschland. 58 Prozent der Mitglieder sind als Personalleiter tätig, 26 Prozent als Personalreferenten. Die Verbandsmitglieder stammen aus allen Branchen; am stärksten sind Banken und Versicherungen, die Industrie und das Gesundheitswesen vertreten.

sonalverantwortliche heute vor allem eins: gestaltend in die Unternehmensstrategie eingreifen. Dadurch verstärkt sich zwangsläufig der Bedarf an Vernetzung und Interessenvertretung.

ORGANISATION

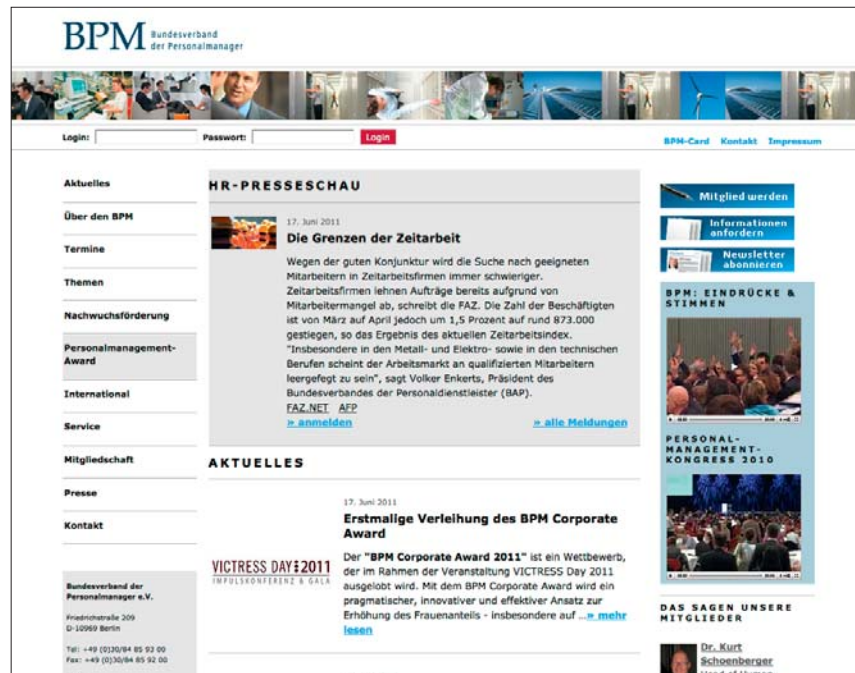
Das Präsidium des Bundesverbandes der Personalmanager konstituierte sich anlässlich der Gründung des Verbandes am 18. September 2009. Die Mitglieder des Präsidiums übernehmen die Aufgabe für zwei Jahre. Bei der diesjährigen Mitgliederversammlung am 29. Juni 2011 wählen die Verbandsmitglieder ein neues Präsidium. Dieses besteht aus insgesamt zwölf Mitgliedern – dem

nagement und Personalentwicklung strategisches Personalmanagement, Change Management, HR Business Partner, Internationales HR-Management, Arbeitsrecht, Employer Branding und Recruiting, Work- Life-Balance und Personalmanagement im Social Net.

Die Regionalgruppen ermöglichen den Mitgliedern vor Ort einen intensiven und gewinnbringenden Austausch über Unternehmens- und Branchengrenzen hinweg. Die acht Gruppen bieten den Mitgliedern ein Forum, um ihr Wissen und ihre Erfahrungen direkt ins Verbandsleben einzubringen und die Zukunft des BPM aktiv mitzugestalten. Dabei ermöglichen sie einen intensiven Austausch mit Kollegen vor Ort und stellen den Mitgliedern konkrete Ansprechpartner zur Seite.

ZIELE

Der Bundesverband der Personalmanager hat sich die Definition und Wahrnehmung der Interessen der Verbandsmitglieder zum Ziel gesetzt. Der Verband stellt sich den zunehmend komplexer werdenden Herausforderungen des Human Resources Managements, gibt der Profession eine starke Stimme in öffentlichen Debatten sowie im politischen



Diskurs und ist sowohl zentrale Anlaufstelle als auch tragfähiges Netzwerk der Personalmanager in Deutschland.

POSITIONEN

Nachdem der Verband nach der Gründung zunächst Strukturen für die künftige Arbeit geschaffen und ein tragfähiges Netzwerk etabliert hat, liegt der Fokus jetzt auf der inhaltlichen Positionierung und der themenspezifischen Professo-

nisierung. Pünktlich zum einjährigen Bestehen des BPM fand am 18. September 2010 in Berlin eine außerordentliche Mitgliederversammlung statt, bei der folgende wichtige Beschlüsse gefasst wurden:

1. Bildung: BPM fordert zeitgemäße Lösungen

Der BPM setzt sich im Rahmen seiner verbandlichen Arbeit für die Verstärkung der voll qualifizierenden Berufs-

Das Duale Hochschulstudium Verbandsmanagement

Jetzt qualifizierten Nachwuchs selbst ausbilden

Exklusiv an der DHBW Mosbach Campus Heilbronn - www.dhbw-mosbach.de/vbm



ausbildung ein. Der Verband macht sich zudem stark für die Steigerung der Studierendenzahl und Studienabschlüsse sowie für die Verstärkung von Angebot und Nutzung bei der Weiterbildung im Erwachsenenalter, insbesondere für unterrepräsentierte Zielgruppen (beispielsweise Frauen und ältere Mitarbeiter).

2. Frauenförderung: BPM für flexible Quotenregelung im Top-management

Der BPM setzt sich im Rahmen seiner verbandlichen Arbeit für eine differenzierte Regelung der Frauenquote ein. Aus Sicht des BPM ist es von großer Bedeutung, dass der Anteil der beschäftigten Frauen in allen Etagen der Unternehmenshierarchie deutlich steigt. Darum fordert der BPM familienbewusste Arbeitszeiten, den Ausbau von Kinderkrippen- und Kindergartenplätzen sowie mehr Verständnis für flexible Teilzeitregelungen. In seiner politischen Arbeit setzt sich der BPM für optimierte Rahmenbedingungen in Wirtschaft und Gesellschaft ein, die die Karriere-möglichkeiten von Frauen nachhaltig verbessern.



Präsident Joachim Sauer
Geschäftsführer Personal und Arbeitsdirektor
Airbus Operations GmbH

3. Anonyme Bewerbungen: BPM gegen gesetzliche Verpflichtung

Der BPM lehnt eine gesetzliche Verpflichtung von Unternehmen zu anonymisierten Bewerbungen ab. Ein Zwang zu anonymisierten Bewerbungen würde Diskriminierung lediglich symbolisch verhindern. Es entstünden

allerdings erhebliche zusätzliche Kosten bei der Personalgewinnung. Um Vielfalt aktiv zu fördern, setzt der BPM auf die Selbstverpflichtung der Unternehmen gegen Diskriminierung und für positive Vielfalt sowie die Verwirklichung der Grundsätze des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Der Verband zeigt „Mut zur Meinung“ und bringt sich in aktuelle gesellschaftliche und politische Debatten ein. Der BPM bündelt die Interessen seiner Mitglieder und vertritt diese gegenüber Politik, Wirtschaft und Medien. Als führender berufsständischer Verband verfolgt der BPM das Ziel, bei Anhörungen und Gesetzgebungsverfahren eingebunden zu sein.

SERVICE

Newsletter:

- Der BPM-Brief ist ein regelmäßig erscheinender Informations-Newsletter. Er greift aktuelle, für Personalverantwortliche relevante Themen auf und berichtet über Neuigkeiten und Veranstaltungen aus dem Verbandsleben des BPM.
- Die Personalszene ist ein 14-tägig erscheinender kostenloser Newsletter, der über die wichtigsten Personalrotationen in HR-Abteilungen berichtet, Expertentipps enthält und über themenspezifische Veranstaltungen informiert.
- Die HR-Presseschau ist ein werktäglich erscheinender kostenloser Newsletter, der tagesaktuell HR Meldungen widerspiegelt.

Kongress, Events ...:

- Mit mehr als 1.500 teilnehmenden Personalverantwortlichen ist der Personalmanagementkongress in Berlin der größte seiner Art und das Branchenhighlight des Jahres. Die Mitglieder des BPM nehmen am Kongress für die Hälfte der regulären

The screenshot shows the BPM website interface. At the top, there's a navigation bar with 'Login', 'Passwort', and 'Login' buttons. Below that, a section titled 'Aktuelles' features 'HR- UND BPM-TERMINE'. A sidebar on the left lists categories like 'Über den BPM', 'Termine', 'Themen', 'Nachwuchsförderung', 'Personalmanagement-Award', 'International', 'Service', 'Mitgliedschaft', 'Presse', and 'Kontakt'. The main content area highlights 'B2RUN Hamburg' with a date of 21.06.2011 and a description: 'Nach dem Motto "Raus aus der Berufskleidung, rein in die Laufmontur" bewegt B2RUN mit der Deutschen ... mehr lesen'. To the right, there's a calendar for June 2011 and a section for 'Die nächsten Termine' listing events like 'Regionalgruppen Regionalgruppentreffen Sachsen/ Sachsen-Anhalt/ Thüringen am 22. Juni' and 'Regionalgruppen Regionalgruppenfrühstück im Rahmen des Personalmanagementkongresses'.

Gebühr teil. Termin in diesem Jahr: 30. Juni und 1. Juli 2011.

- Personalmanager werden ständig mit neuen Themen und Herausforderungen konfrontiert – sei es durch neue rechtliche Rahmenbedingungen, wirtschaftliche Veränderungen oder gesellschaftliche Entwicklungen. Um Personalmanagern zur Seite zu stehen und sie dabei zu unterstützen, sich neue Methoden und Instrumente anzueignen, organisiert der BPM die Veranstaltungsreihe „BPM Coaching Days“ und leistet so einen wesentlichen Beitrag für die Professionalisierung des Berufsstandes.

Servicebroschüren, Positionspapiere und Studien des Verbandes:

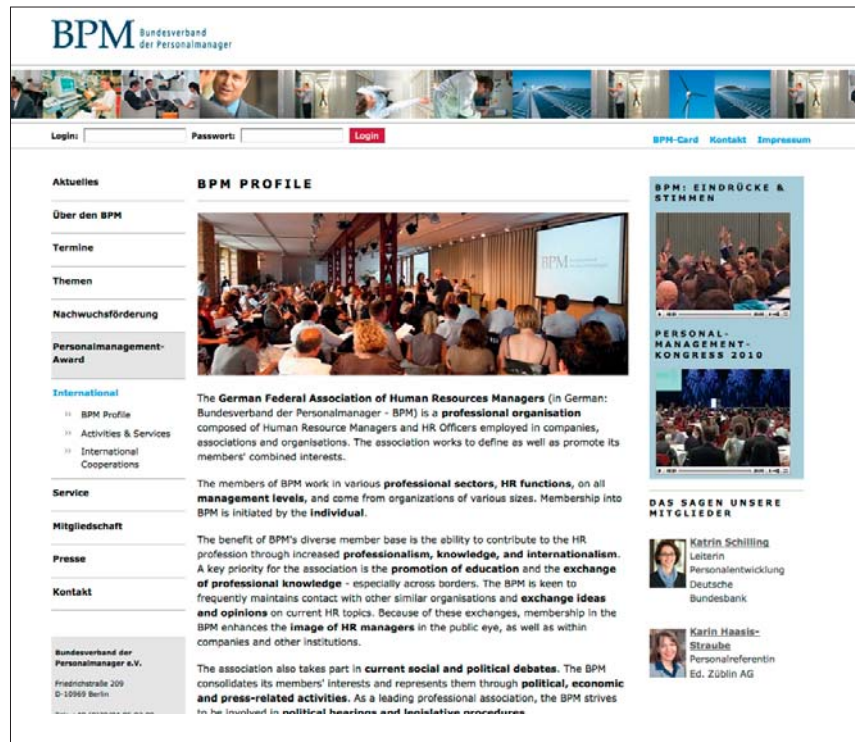
- Zuletzt erschienen: „Betriebliche Altersversorgung in Deutschland“ sowie „Corporate Social Responsibility Kompakt“. In Kürze erscheint unter anderem: „Demografiemanagement“.

Verbandsorgan:

- Der „Human Resources Manager“ ist das offizielle Magazin des Bundesverbandes der Personalmanager. Mit aktuellen Berichten, spannenden Reportagen und fundierten Analysen begleitet es Personalverantwortliche in ihrem Beruf. Auf über hundert Seiten vermittelt das Magazin aktuelle Informationen rund um zentrale Themen des Personalmanagements. Titelthemen 2011: Bisherige Themen: Geld, Gesundheit; die weiteren Themen sind voraussichtlich: Fachkräftemangel, Internationales Personalmanagement, Personaler als Change Manager, Ressource Zeit. Es erscheinen sechs Ausgaben pro Jahr.

Mehrwerte:

- Die BPM-Card ist der Ausweis für die ordentlichen Mitglieder des Bundesverbandes der Personalmanager. Un-




sere Mitglieder zeigen so nicht nur ihre Zugehörigkeit zum Verband, zudem ermöglicht die BPM-Card, zahlreiche attraktive Sonderkonditionen bei unseren Partnerunternehmen zu erhalten. Somit bedeutet die Mitgliedschaft auch für das Unternehmen des jeweiligen Mitglieds einen deutlichen Mehrwert.

Social Network:

- Das BPMnet ist das soziale Netzwerk für BPM-Mitglieder. Im April 2011 ging das soziale Netzwerk des Bundesverbandes der Personalmanager, das BPMnet, online. Diese Online-Plattform ist angelehnt an bekannte Social Media und steht den Mitgliedern des Bundesverbandes der Personalmanager exklusiv zur Verfügung. Der Austausch und das Networking innerhalb des Verbandes werden dadurch gestärkt und die Koordination und Organisation der einzelnen Themen, Termine und Gruppen erleichtert. Mit dem BPMnet baut der Verband ein

stabiles Personalernetzwerk auf, das die inhaltliche Professionalisierung des Berufsstandes vorantreibt und darüber hinaus die Kommunikation und den Erfahrungsaustausch innerhalb des Verbandes positiv beeinflusst. ■ (WL)

WEITERE INFOS

- www.bpm.de
- www.verbaende.com/fachartikel (mit  Kennzeichnung: geschützter Bereich für Abonnenten und DGVM-Mitglieder)