

„Lass Dein Ego zu Hause“

Tausend Mitglieder in vier Monaten – die Bilanz des neugegründeten Bundesverbands der Personalmanager (BPM) beeindruckt. Die Personalwirtschaft sprach mit dem Verbandspräsidenten Joachim Sauer über Ziel und Zweck der Vereinigung, bestehende Kooperationen und die anhaltende Kritik namhafter Personalmanager in Deutschland.



Joachim Sauer

Personalwirtschaft: Was treibt Sie an, eine neue Interessenvertretung für Personalmanager zu führen. Finden Sie sich bei den etablierten Organisationen DGFP, HR Alliance oder Human Capital Club nicht wieder?

Joachim Sauer: Tausend neue Mitglieder in unserem Verband in nur drei Monaten sprechen doch eine deutliche Sprache. Es gibt offensichtlich Bedarf für einen neuen Verband wie uns. Unsere Mitgliederstruktur zeigt zudem, dass viele aus den mittleren Ebenen des Personalmanagements und besonders aus mittelständischen Unternehmen beitreten. Auch diesen Personalern ein Forum zu geben, haben die etablierten Netzwerke nicht geschafft.

Ohne Ihren Partner, das Verlagshaus Helios Media, wäre der Start für den BPM ungleich schwieriger geworden. Welchen Zweck erfüllt diese Kooperation?

Der wesentliche Zweck ist, dass Helios Media uns die Infrastruktur zur Verfügung stellt, um im Markt präsent sein zu können. Konkret erhalten wir Unterstützung bei einem professionellen Medienauftritt und lassen uns beraten, wie wir es schaffen, als Verband die nötige Aufmerksamkeit zu erhalten. Hätte es Helios Media nicht gegeben, hätte es uns als Verband in der jetzigen Form auch nicht gegeben. Für uns ist dieses Bündnis ein großer Vorteil und wir haben vertraglich

geregelt, dass inhaltlich kein Einfluss auf unsere Verbandsarbeit genommen wird. Die öffentlich geführte Diskussion darüber ist für mich scheinheilig und dient nur als vorgeschobenes Argument den Bundesverband der Personalmanager zu diskreditieren. Ich würde mich hingegen fragen, wenn ich an der Stelle jener wäre, die diese Diskussion seit Gründung des BPM führen: „Was haben wir falsch gemacht, dass es dem BPM gelingt, innerhalb von drei Monaten so viele Mitglieder zu gewinnen? Sind unsere Fragestellungen nicht mehr zeitgemäß, haben wir auf überholte Formen der Kommunikation und Darstellung gesetzt?“

In welcher Form partizipiert Helios an den Mitgliedsbeiträgen Ihres Verbandes?

Wir vereinnahmen die Mitgliedsbeiträge komplett und führen einen vertraglich geregelten Betrag an Helios zur Finanzierung der Verbandszeitschrift ab. Hier stehen wir übrigens auch in der Verantwortung und gewährleisten, dass kein Unsinn geschrieben wird. Wir übernehmen die Qualitätssicherung, sind bei der Planung der Hefte eingebunden, geben Themen vor und lesen die Texte vor Drucklegung. Demnächst werden wir ergänzend einen Redaktionsbeirat gründen.

Letztendlich ist es natürlich wichtig für uns, einen starken Partner und eine Anschubfinanzierung zu haben. Ob das unternehmerische Konzept von Helios

Media aufgeht, ist für uns jedoch nicht die entscheidende Frage – schließlich hat der BPM schon jetzt eine Größe erreicht, die es dem Verband erlauben würde, auch ohne Partner zu arbeiten. Wir sind aber überzeugt, dass es für uns von Vorteil ist, keine komplett eigene Infrastruktur aufbauen zu müssen, sondern bei Organisation und Mitgliederverwaltung auf vorhandene Strukturen zurückgreifen zu können.

Für Mitte des Jahres haben Sie einen Kongress mit 1500 Teilnehmern angekündigt. Wer trägt das finanzielle Risiko für diese Veranstaltung?

Das Risiko liegt ausschließlich bei Helios. Wir geben nur die inhaltlichen Schwerpunkte vor. Schließlich lässt sich für uns als Verband solch eine Veranstaltung aus 120 Euro Mitgliedsbeitrag schlichtweg nicht stemmen. Bei einem Misserfolg hat das keinerlei Auswirkungen auf uns als Verband. Und sollte der Kongress erfolgreich sein, übernimmt Helios natürlich auch den Gewinn, damit habe ich überhaupt kein Problem.

Namhafte Personalchefs wie Stefan Lauer, Thomas Sattelberger oder Christoph Dänzer-Vanotti haben sich als Vertreter anderer Verbände kritisch zum neuen BPM geäußert. Was antworten Sie Ihren Kritikern?

Dahinter steckt wohl Unbehagen darüber, dass es nun einen großen und star-

ken Verband gibt. Dass dies gelingt, hatten viele nicht erwartet. Manches an der Kritik ist ja durchaus richtig, beispielsweise hat die inhaltliche Positionierung noch nicht stattgefunden. Das wird sich bald ändern. Wir haben die amerikanische Form der Verbandsgründung gewählt, indem wir zunächst eine Vielzahl an Mitgliedern gesammelt haben. Deshalb lade ich alle Kritiker gerne ein, an der nun folgenden inhaltlichen Ausrichtung mitzuarbeiten.

So ganz inhaltsleer sind Sie ja nicht angetreten. Aus Ihren zwölf Gründungsthesen spricht der Wunsch nach einem neuen Selbstverständnis des Personalmanagers. Was heißt das konkret?

Dass Personaler beispielsweise bei einem Unternehmen mit Kostenproblemen nicht sofort in den Ruf einstimmen, die Löhne müssten runter. HR-Manager sollten schon vorher in die Diskussion einbezogen werden, auf mögliche Schwachstellen des Unternehmens hinweisen und Lösungswege aufzeigen. Das setzt aber voraus, dass der HRler auch über das Handwerkszeug verfügt, um nicht in Meetings nur dann zu sprechen, wenn es um eher altbackene HR-Themen wie Einstellungen oder Entlassungen geht. Dann brauchen wir uns auch nicht zu wundern, wenn wir noch oft als Lohnbuchhalter wahrgenommen werden. Das wollen und werden wir ändern. Lesen Sie mal das Buch „Führung und Zusammenarbeit“ von Rolf Wunde-

rer, in diesem Buch steht von A bis Z, was ein Personaler können sollte.

Wie gewährleisten Sie, dass die Meinungen und Positionen Ihrer Mitglieder zu einem lautstarken Statement des Verbandes gebündelt werden?

Wir haben mit unseren im Präsidium erarbeiteten Thesen zunächst ein Diskussionsangebot unterbreitet. Darüber hinaus werden wir in unseren Regionalgruppen aktuelle Themen aufgreifen, beispielsweise zum Arbeitsrechtsreformgesetz oder zur Kurzarbeit. Wie dieser Diskussionsprozess genau aussieht, weiß ich heute noch nicht. Wäre auch vermessen, das Ergebnis bereits vorwegzunehmen. Am Ende des Tages aber werden wir die erarbeiteten Positionen in die Öffentlichkeit tragen, um unseren eigenen Berufsstand dadurch zu stärken. Da sind wir uns einig. Würden wir mit unseren Meinungen in unseren eigenen Erfahrungsgruppen verharren liefern wir in eine Sackgasse.

Waren Sie schon bei der Bundesarbeitsministerin Frau von der Leyen zum Antrittsbesuch?

Frau von der Leyen ist mir aus ihrer Zeit als Ministerin bekannt durch meine Funktion als Botschafter im Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ des Ministeriums. Natürlich habe ich Frau von der Leyen bereits zu ihrer neuen Funktion gratuliert und ihr geschrieben, dass ich mich auf vielfältige und span-

nende Impulse aus ihrem Ministerium freue.

Was erwarten Sie denn von den politischen Akteuren beim Thema Mindestlohn?

Aus den Diskussionen, die ich in letzter Zeit zu diesem Thema mit Kollegen geführt habe, hat sich für mich ergeben, dass es richtig war, das Sozialgesetzbuch zu reformieren und die Zumutbarkeit zur Annahme von Arbeit aus der Arbeitslosigkeit deutlich zu senken. Nicht bedacht wurde allerdings, dass dies zu einer Verschiebung bei der Bezahlung von Arbeit führt. Also hätte man damals Hartz IV direkt mit dem Mindestlohn koppeln sollen, um zu verhindern, dass das System überdehnt wird. Ich bin ganz klar für einen Mindestlohn.

Werden Sie auf die Kritiker des BPM zugehen und nach Gemeinsamkeiten suchen?

Selbstverständlich, das habe ich auch schon getan. Ich habe unter anderem mit der DGFP gesprochen, mit dem Goinger Kreis und mit Herrn Sattelberger telefoniert. Gerne kooperieren wir zukünftig mit Vereinen, Organisationen und Netzwerken, und die Formen der Zusammenarbeit können dabei selbstverständlich bis zur Mitgliedschaft und Übernahme von Funktionen im BPM reichen. Entscheidend ist nur, dass wir dabei eines der Grundprinzipien im Management beachten: „Lass Dein Ego zu Hause“.

Das Gespräch führten Erwin Sticking und Jürgen Scholl.



Joachim Sauer, Präsident des Bundesverbands der Personalmanager und hauptberuflich Geschäftsführer Personal und Arbeitsdirektor bei Airbus, beim Besuch in der Redaktion der Personalwirtschaft.