

## Pressemitteilung

### **ZukunftsForum Personal 2011: Personalmanager fordern Abkehr von Shareholder-Value-Steuerung von Unternehmen**

#### **Thesen zur gesellschaftlichen Rolle und Bedeutung von Unternehmen, Arbeitswelt und Personalführung**

**München, 7. Oktober 2011:** Mehr als 350 Personalverantwortliche aus ganz Deutschland haben auf dem Kongress ZukunftsForum Personal die Eckpfeiler eines neuen Gesellschaftsvertrags formuliert, an dessen Ausgestaltung sie die Wirtschaft maßgeblich beteiligt sehen. Die Diskussion konzentrierte sich dabei auf folgende Kernfragen:

- Welche Rolle haben die Unternehmen momentan und künftig in der Gesellschaft und welche Verantwortung kommt vor diesem Hintergrund der Personalprofession für das System Arbeit insgesamt zu?
- Was hält Unternehmen als soziale Institutionen zusammen und welche Vorbilder gibt es, wenn es um die Einbeziehung und Teilhabe der Mitarbeiter geht?

Aus dem zweitägigen, intensiven Diskurs mitten im demografischen und kulturellen Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft sind die nachstehenden Thesen der HR-Alliance entstanden, mit klaren Forderungen zur Unternehmenspositionierung in der Gesellschaft sowie an die Zukunft von Arbeitswelt und Personalführung:

1. Reine Shareholder Value-Steuerung führt in die Irre. Unternehmen als gesellschaftliche Akteure und Nutznießer sind gefordert, Bürgerpflichten zu erfüllen sowie auf gesellschaftliche Anforderungen adäquat zu antworten.
2. Unternehmen müssen wichtige gesellschaftliche Anliegen wie Menschenrechte, Bildung, Migration, Armutsbekämpfung, Gesundheit und Chancenfairness aufgreifen und aktiv Verträge und Bündnisse mit Politik und Zivilgesellschaft schließen. Dabei ist es im Ergebnis zunächst egal, ob dies aus Regulierungsangst oder eigenen moralischem Antrieb heraus geschieht.
3. Den weltweiten Verwerfungen durch Globalisierung, Staatsrückzug und Wirtschaftsverfehlungen müssen Unternehmen durch transnationale, nachhaltige und wertebasierte Unternehmensverfassungen begegnen, die sie in einem weiteren Schritt mit Leben füllen.
4. Der Wandel der Unternehmen hin zum zukunftsfähigen ‚Enterprise 2.0‘ muss weniger durch den Einsatz neuer sozialer Medien als vielmehr durch Werte wie Transparenz, Teilhabe und Kollaboration getrieben sein.
5. Tradierte Machtstrukturen und seit Jahrzehnten erprobte Rezepte der Anziehung, Bindung, Entwicklung und Vergütung von Personal stehen zur Disposition, ebenso wie tradierte Formen von Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung. Macht wird in den vernetzten Unternehmen der Zukunft nicht länger nur von oben verliehen. Die Bedeutung eines Mitarbeiters wird – unabhängig von seiner Hierarchiestellung - zunehmend durch seinen produktiven Beitrag im Netz bestimmt.

An den Podiumsdiskussionen und Workshops beteiligten sich prominente Wissenschaftler und Topmanager – darunter Prof. Dr. Jutta Allmendinger (Wissenschaftszentrum Berlin), Elitenforscher Prof. Dr. Michael Hartmann (TU Darmstadt), Dr. Angelika Dammann (ehemals SAP-Personalvorstand) oder Stefan Lauer (Lufthansa-Personalvorstand). Prof. Dr. Gesine Schwan, Präsidentin der Humboldt-Viadrina School of Governance, trat in ihrer Eingangsrede für eine Balance zwischen legitimen ökonomischen Partikularinteressen und langfristig gültigen politischen Regeln zum Gemeinwohl ein. Unsere Zivilgesellschaft müsse trotz Globalisierung und Deregulierung ihre Souveränität bewahren.

Die Teilnehmer am "Zukunftsforum Personal" waren sich einig, dass die Abkehr von reiner Shareholder-Value-Steuerung der Unternehmen und die daraus folgende neue Art der Unternehmensführung die Rolle des Personalmanagements grundlegend verändern werden. Dabei wurde deutlich, dass die Ausgestaltung des Begriffs "Nachhaltigkeit" in der Arbeitswelt – Vielfalt, Souveränität, Entwicklung, Gesundheit und Ökologie – noch geschärft werden muss. Diese Aufgabe wollen die Personalmanager jetzt als Innovatoren im System Arbeit übernehmen. Sie riefen sich selbst zur "Transformation radikal" auf – ganz so, wie es das "Zukunftsforum Personal" in seinem Titel trug.

Mehr Informationen rund um das "ZukunftsForum Personal" 2011 gibt es im Internet unter [www.zukunftsforum-personal.de](http://www.zukunftsforum-personal.de).

*Die Human Resources Alliance ist ein Zusammenschluss führender, innovativer Initiativen der Personalarbeit in Deutschland und macht sich für Fortschritt im System Arbeit stark. Gründungsverbände der HR Alliance sind der Goinger Kreis ([www.goinger-kreis.de](http://www.goinger-kreis.de)), die Selbst GmbH ([www.selbst-gmbh.de](http://www.selbst-gmbh.de)) und Quality Employer Branding (QUEB) ([www.queb.org](http://www.queb.org)).*

*Die HR Alliance steht dafür, Zukunftsfragen der Gesellschaft voranzutreiben, deren Bedeutung weit über den Kontext der Unternehmen hinausgeht. Deshalb schlug das "Zukunftsforum Personal" am 6./7. Oktober 2011 den Bogen von gesellschaftlichen Entwicklungen über Fragen der Unternehmensführung und individuellen Anforderungen und Erwartungen an Arbeit bis hin zur Zukunft der Personalarbeit selbst: **"Transformation radikal: Social Contract 1.0, Enterprise 2.0, People X.Y. - HR 3.0?"** Der Kongress fand nach 2007 und 2009 zum dritten Mal statt und untermauerte die Themenführerschaft der HR Alliance im Bereich der deutschsprachigen Personalerkongresse. Das nächste "ZukunftsForum Personal" ist für 2013 geplant.*

Pressekontakt und V.i.S.d.P.:

Regina Fuhrmann (Geschäftsstelle HR Alliance), Kreuzhornweg 27, 21521 Dassendorf, Fon: 04104/96 29 007, Fax: 04104/96 29 002, E-Mail: [Regina.Fuhrmann@hr-alliance.eu](mailto:Regina.Fuhrmann@hr-alliance.eu)