HUMAN CAPITAL CLUB e.V.

25 Jahrfeier in der Fresenius Hochschule

Von Anbeginn stark!

Rede zum 25. Jubiläum am 15. Oktober 2026 in München

Dipl.-Psych. Peter Friederichs

Gründer des Human Capital Club e.V.



Liebe Freundinnen und Freunde des HCC,

liebe Gäste,

Wir feiern heute das 25. Jubiläum des Human Capital Club und darauf können wir stolz sein!“

2001 im November hatte ich grade als Personaldirektor der HYPOBANK und HVB, München, eine turbulente Fusion zweier Banken hinter mir und ich hatte erlebt, wie grundlegende Werte der Menschenführung und einer ethischen Unternehmenskultur diffundierten.

Für diese Werte haben ich und viele Mitarbeiter und Freund/innen gekämpft und meine feste Überzeugung war dafür – nun in meinem Ruhestand – mit Engagement weiterzukämpfen.

Denn wie heute war das wirtschaftspolitische Umfeld aufgewühlt, einsame Wirtschaftsentscheider senkten die Daumen über der Mitarbeiterschaft, Massenentlassungen waren an der Tagesordnung und der Shareholdervalue regierte die Welt.

Aber ich kannte eine Persönlichkeit, der wie ich für eine nachhaltige Wertekultur in den Unternehmen stand und das war Herr Prof. Dieter Frey von der LMU München, mit dem ich seit vielen Jahren sehr erfolgreich zusammengearbeitet hatte.



Ich lud ihn spontan mittags in die damalige „Ente vom Lehel „im Arabella Sheraton ein.

„Was halten Sie Herr Frey davon, einen kleinen Kreis von Mitstreiterinnen ins Leben zu rufen, die Lust haben weiter an unserem Ziel, einer humanen und innovativen Werte- und Führungskultur in den Unternehmen zu arbeiten und dafür auch kämpfen zu wollen?

Dieter sagte sofort zu!

„Wie wollen wir denn diesen kleinen Zirkel nennen?“ – und so schlug ich Namen vor, die alle mit geschichtsbekannten Psychologen zu tun hatten-aber auch den Namen HUMAN CAPITAL CLUB.

Dieter Frey war bei diesem Namen sofort begeistert und wir beide kreierten die Idee zum HCC. Herr Prof. Dr. Martin Schütte, ehem. Personalvorstand der HYPOBANK, München und mein ehemaliger Chef, trat spontan mit in unseren Gründerzirkel ein. Wir Drei machten mächtig Dampf und trieben mit Ideen, Wissen und Erfahrung den HCC in eine Zukunft, die wir dann mit vielen engagierten Mitgliedern aus Praxis und Wissenschaft gestalten durften.

Und aus dem kleinen Zirkel wurde später ein großer HCC.

Eine Idee war geboren, aber damals hatten wir nicht geahnt welche komplexen Aufgaben, Triumphe, Niederlagen, Bürokratie, Kernerarbeit, Kämpfe und inspirierende Begegnungen und nachhaltige Hilfsbereitschaft wir bei der Entwicklung des HCC erleben durften.

Ich kann mich noch erinnern, wie Dr. Herbert Schmidt, Ministerialrat im Arbeitsministerium, Herausgeber des Standardwerks „Humane Vermögensrechnung“ mir 2003 zurief: Viel Glück Herr Friederichs!

Um dem HCC Gehör und Wirkung zu verschaffen, schlugen wir in den kommenden Jahren den Aktionsbogen von Unternehmen, zu Sozialorganisationen, Industriekapitänen, renommierten Wissenschaftlern,

Beratern, Gesellschaftsinstitutionen, zu Journalisten und Publizisten bis hin zu Prominenten und zur hohen Politik in Berlin.

Wie nahmen wir Fahrt auf?

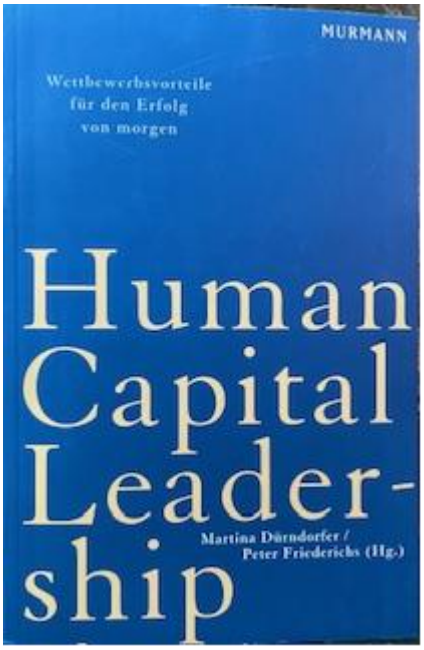
Wie hatten alle einen unbändigen Willen etwas Neues zu schaffen-also die humane Unternehmensführung neu zu denken .

Und dafür kam nur ein Think Tank in Frage!

Wir gründeten 6 Task Forces, die folgende Zielfragen beantworten sollten:

1. Wie können wir eng mit Universitäten zusammenarbeiten und wie muss Human Capital Management neu gedacht und aufgebaut werden?
2. Wie kann man Human Capital bilanzieren und controllen?
3. An welchen speziellen Standards in der Personalarbeit messen wir uns?
4. Was läuft international, was passiert zu diesem Thema in anderen Ländern?
5. Wie können wir durch Weiterbildung und Personalentwicklung unsere Kollegen/innen zu unserer Vision und Strategie mitnehmen?
6. Was bedeutet Human Capital in Prozessen der Transformation und Organisationsentwicklung?

Daraus entstand mit weiteren prominenten Wissenschaftlern und Praktikern das STANDARDWERK Human Capital Leadership, Hrsg. Dürndorfer/Friederichs



Vor allem wollten wir nicht mehr von HR den sog. Human Ressourcen -also zu verbrauchenden Ressourcen-sondern von Human Capital als Unternehmenswert reden- das war oberstes Wissensbekenntnis.

Wir zielen also nicht nur auf sehr gute Personalarbeit, sondern insbesondere die Steigerung des Unternehmenswertes durch Aufwertung des Human Capital. Nur dadurch erreichen wir das Interesse des Managements war unsere Überlegung. Das Humankapital macht wesentlich den Wert des Unternehmens aus und nicht die „Briggs and Klicks“ . Der Unternehmenswert wird gerade durch das Human Capital über den reinen Finanzwert hinaus gesteigert.

Weiter formulierten wir die ehrgeizige Mission:
Im Jahr 2010 werden die Leistungen der Unternehmer und Führungskräfte an ihrem Beitrag zur Steigerung des Human Capital gemessen. Aber dafür brauchten wir ein Messinstrument!

Dazu hatten wir auf Grundlage des von mir für die HYPOBANK entwickelten Employee Value Index, mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales in einem großen Projekt, den Human Potential Index HPI entwickelt. Der HPI wurde an 350 Unternehmen danach erprobt und serienreif gemacht

Der damalige Minister und Vizekanzler Müntefering hat das Projekt mit Nachdruck gefördert.

Auch auf der Konferenz der EU-Arbeitsminister 2007 unter der damaligen deutschen EU-Ratspräsidentschaft wurde der HCC eingeladen über das Projekt zu berichten.

Der HPI war unser Leuchtturmprojekt!

Wie profitierte der HCC davon?

Die HCC-Mitglieder überschritten relativ schnell die Zahl von 200!

HCC-Niederlassungen gab es bald in Frankfurt unter Dr. Markus Wendt als Modellregion, dann in Hamburg, Stuttgart, Berlin, Köln und bald auch in Wien und Zürich. Und all das konnten wir nur organisieren, betreuen und bilanzieren durch Frau Annylinde Ahlers, die das HCC-Office leitet.

Publikationen verbreiteten unsere Ideen weiter. Unser Standardwerk, Human Capital Leadership, schaffte uns große Aufmerksamkeit und Respekt.

Diplom- und Doktorarbeiten und die Zusammenarbeit mit der LMU und der TU, München sowie der Lake Constance University über Seminare und Infoveranstaltungen brachten unsere Ideen an Studenten und Interessierte in ganz Deutschland.

Als Kernstück schufen wir in Folge den Ausbildungsgang zum Human Capital Auditor. Der Human Capital Auditor sollte- ausgestattet mit dem Rüstzeug des Human Capital Managements samt dem HCI -das Personalmanagement auf professionelle Grundlagen stellen. Dieses wichtige Projekt wurde ebenfalls wieder vom Arbeitsministerium großzügig – unter der Obhut von Ministerialrat Große-Jäger – gefördert und durch Frau Dr. Monika Labes, damals TU München, wesentlich entwickelt. Die Lehrgänge waren sehr erfolgreich und so konnten wir

52 Auditoren ausbilden. Wir gründeten die HCC-Akademie mit hochkarätigen Veranstaltungen und vor allem die HCC -Foren, ein weiteres Flaggschiff.



Unsere Ziele gingen tiefer:

Wie konnten wir unsere neuen Ideen und Instrumente mit den Unternehmen noch mehr verknüpfen und eine Partnerschaft zwischen HCC und Firmen kreieren?

Zum 10-jährigen Bestehen des HCC schufen wir den HCC Award auf Basis des Human Capital Transparency Index, den wir zusammen mit Prof. Dr. Glaser, TU, München, heute Innsbruck, entwickelten und mit Prof. Dr. Ingo Weller, Direktor des Instituts für Personalwirtschaft an der LMU, München weiterentwickelten.

Die damaligen 30 DAX Unternehmen wurden von der Forschungsgruppe in einem Daten basierten Rating bewertet.

Der erste Preisträger war 2011 DHL. Der Award war ein wunderschönes GLASOBJEKT.



Eine weitere Steigerung war dann in der Folge die Zusammenarbeit mit GREAT PLACE TO WORK und Herrn Andreas Schubert, dem CEO, mit einer langjährige Partnerschaft: Wir schufen zusammen den SONDERPREIS Human Potenzial förderndes Personalmanagement.

Auch dieser Wettbewerb wurde wieder von einem HCC-Expertenrating entschieden. So wurden fünf Mittelständische Firmen ausgezeichnet. 2021Metafinanz aus München.

Der nächste Schritt war konsequent, nicht nur in den Unternehmen für unsere Ideen zu werben, sondern nun auch in der Zivilgesellschaft und in der Politik unsere Vision auszurollen.

Wir verabschiedeten 2004 die MÜNCHNER DEKLARATION, die uns bis heute bindet. In einer großen OFENEN BRIEF Aktion, die an die wichtigsten Entscheider in Deutschland adressiert war, konnten wir unsere Vision und praktischen Umsetzungsschritte noch tiefer in die Gesellschaft tragen.

Dieser Offene Brief machte uns über die Fachwelt hinaus bekannt, viele Gespräche, Veröffentlichungen und Kooperationen folgten.

Mit durch unsere Initiative entstand eine Allianz der 4 Personalverbände. Wir konnten unsere Strategien und Vorschläge der damaligen Ministerin von der Leyen vortragen.

Alle unsere Handlungen und Bekenntnisse münden immer in die folgenden Grundsätze, die bis heute gültig sind.

- Das Wachstum des Human Capital ist eine Kernaufgabe des Managements.
- Führungskräfte werden gemessen an der Steigerung des ihnen anvertrauten Human Capital.
- Die Unternehmensleitung legt jährlich im Geschäftsbericht einen Human Capital Report vor.

Besonders vorbildlich zeigte sich die HANSEATIK Bank, Hamburg.

Ich möchte mich zum Schluss für die Unterstützung, die vielen inspirierenden Gespräche, für die großartige Aufgabe den HCC auf- und auszubauen herzlich bedanken.

Der Human Capital Club wird unter dem neuen Vorstand mit Dr. Markus Wendt an der Spitze mit großer Sicherheit weiterwachsen und neue Aufgaben meistern, die unserem Ziel näherkommen, den Menschen in den Unternehmen eine bleibende humane Arbeitswelt zu schaffen.

Danke für Ihre und eure Aufmerksamkeit!