

Zugelassen von der Staatlichen  
Zentralstelle für Fernunterricht



# Der/Die Personalreferent/in

**Fachliche Leitung:**

Uta Rohrschneider  
grow.up. Managementberatung GmbH

Auch für private  
Teilnehmer buchbar!

**Start: 21. April 2010**

  
**MANAGEMENT CIRCLE**<sup>®</sup>  
E D I T I O N

## Der Fernlehrgang

Als Personalreferent übernehmen Sie im Unternehmen zahlreiche wichtige und zentrale Aufgaben des Human Resources Managements. Um diese erfolgreich erfüllen zu können, sollten Sie detailliert über die wesentlichen Instrumente und Methoden des modernen Personalmanagements informiert sein. Jede der Lektionen vermittelt Ihnen Schritt für Schritt noch mehr Kompetenz – so werden Sie noch sicherer und souveräner in Ihrem Aufgabenbereich.

**Sie wollen sich nicht durch die theoretischen Abhandlungen und Berge von Fachliteratur kämpfen? Wir machen es Ihnen leichter!**

Dieser Fernlehrgang gibt Ihnen einen kompakten und praxisnahen Überblick über die wichtigsten Themen des Personalmanagements. Dabei steht die praktische Anwendung der einzelnen Themen im Vordergrund. Sie erhalten keine grauen Theorien, sondern aktuelle und fundierte Informationen, die Sie in Ihrem täglichen Business unterstützen!

## Zur Auswahl der Autoren

Diesen Fernlehrgang haben wir gemeinsam mit spezialisierten und auf ihrem Fachgebiet anerkannten Experten entwickelt. Bei der Auswahl der Autoren wurde dabei besonders auf ihre Praxisnähe und ihr umfassendes fachliches Know-how Wert gelegt. Die Zusammensetzung des Autorenteam garantiert ein ideales Wissensspektrum und eröffnet Ihnen vielfältige Perspektiven auf Ihr Arbeitsgebiet.

## 6 gute Gründe für Ihre Teilnahme an unserem Fernlehrgang

- Top-aktuell und praxisbezogen – Die namhaften Autoren sind erfahrene Praktiker und didaktisch kompetent
- „Wissen pur“ in Form von überschaubaren, für Sie hervorragend aufbereiteten Lektionen
- Höchstes Maß an Flexibilität und Unabhängigkeit in der Erweiterung und Aktualisierung Ihres Fachwissens
- Selbstkontrolle Ihres Lernerfolgs durch praxisrelevante Übungsaufgaben mit Musterlösungen am Ende jeder Lektion
- Vielseitig hilfreiches Nachschlagewerk für Ihren Arbeitsalltag
- Zertifizierung Ihrer Weiterbildung durch Management Circle, dem anerkannten Bildungspartner der Unternehmen

## Ihre Vorteile aus diesem Fernlehrgang

Sie entscheiden, wann und wo Sie lernen. Die 10 Lektionen sind sorgfältig ausgewählt und bieten Ihnen wertvolle Musterbeispiele, Handlungsempfehlungen, Tipps, Checklisten und Übungen. Die einzelnen Übungen sind so aufbereitet, dass Sie sich den Inhalt sehr gut im Selbststudium aneignen können. Nutzen Sie den Lehrgang auch als wichtiges Nachschlagewerk.

## Und so lernen Sie los ...

Alle zwei Wochen erhalten Sie auf dem Postweg eine Lektion. Diese Lektionen wurden von unseren Autoren didaktisch so für Sie aufbereitet, dass Sie selbstständig und in Ihrem eigenen Lerntempo lernen können. Übungsaufgaben mit Musterlösungen am Ende jeder Lektion sowie ein Abstract der jeweils zuvor behandelten Lektion dienen der eigenen Kontrolle des Erlernten und erleichtern Ihnen den Praxistransfer. Im Anschluss an die letzte Lektion erhalten Sie Ihr persönliches Teilnahmezertifikat. Hiermit dokumentieren Sie die hochwertige Erweiterung Ihres Fachwissens.

## Begeisterte Teilnehmerstimmen über schriftliche Lehrgänge

- *„Viele Fallstudien, absolut praxisnah!“*
- *„Viele Inhalte direkt umsetzbar!“*
- *„Meine Erwartungen wurden voll und ganz erfüllt!“*
- *„Sehr gutes Nachschlagewerk!“*

## Ihr persönlicher Nutzen aus diesem Lehrgang

Nach Beendigung des Fernlehrgangs findet auf Wunsch eine schriftliche Prüfung statt. Über die erfolgreiche Bearbeitung von mindestens 70 Prozent der Prüfungsaufgaben wird ein Abschlusszertifikat ausgestellt. Erfüllt die Studienteilnehmerin/der Studienteilnehmer diese Voraussetzungen nicht, erhält sie/er eine Teilnahmebescheinigung. Begleitender Unterricht ist nicht notwendig. Die Mindestlaufzeit des Vertrages entspricht der Studiendauer. Gerichtsstand ist der Wohnort des Teilnehmers. Dieses Angebot gilt mindestens bis zum 15.03.2011.

## Zeitplan

Start: 21. April 2010 mit Zusendung der ersten Lektion  
Ende: 25. August 2010 mit Zusendung der letzten Lektion  
**Prüfung: 08. September 2010 – 08. Oktober 2010**

## Sie haben noch Fragen? Gerne!

Rufen Sie mich bitte an oder schreiben Sie mir eine E-Mail. Gerne berate ich Sie persönlich und beantworte Ihre Fragen zu diesem Lehrgang.



Christian Funk  
Lehrgangs-Manager  
Tel.: 0 61 96/47 22-676  
E-Mail: funk@managementcircle.de



## Leseprobe des Lehrgangs

Unter <http://www.mc-edition.de/04L1385> erhalten Sie einen Auszug einer Lektion zum kostenlosen Download. Überzeugen Sie sich von der außerordentlichen Qualität und Praxisnähe der Beiträge!

## Lektion 1

### Das neue Profil des Personalreferenten

- Der Personalreferent im Unternehmen: Platzierung und Aufgabe
- Personalarbeit im Unternehmen: Dafür sind wir da
  - Welchen Beitrag leistet die Personalarbeit zu Unternehmenserfolg und -wert
  - Ziele moderner Personalarbeit
  - Personalleistungen als Servicefunktion im Unternehmen: Serviceleistungen für die Erfolge von Management, Führungskräften und Mitarbeitern
- Selbst- und Rollenverständnis der Personalreferenten
  - Welches Profil erfordert moderne Personalarbeit
  - Konfliktfelder zwischen den Rollen als Dienstleister, Berater und hoheitlichem Auftrag
- Interne Kundenorientierung und Kundenzufriedenheit
- Ausgangsbasis aller Aktivitäten: Die Unternehmensziele
- Die eigenen Leistungen erfolgreich im Unternehmen platzieren
  - Warum gute Ideen und Instrumente allein nicht reichen
  - Erst jetzt geht die Arbeit los – vom Feinkonzept zum Erfolg
  - Betriebliche Währungen und andere Compensations

Michael Lorenz

Inhaber,

**grow.up. Managementberatung GmbH**,

Gummersbach

## Lektion 2

### Systematische Personalauswahl

- Ermittlung der Personalanforderungen
- Personalbeschaffungswege
  - Ansprache geeigneter Kandidaten
  - Externe Personalbeschaffungswege
- Personalauswahlmöglichkeiten und Verfahren
- Die wichtigsten Auswahlverfahren
- Der Personalfragebogen
  - Der Klassiker – Das Bewerberinterview
  - Fragetechniken
  - Übersicht der gängigsten Auswahlverfahren
  - Testverfahren
- Biographische Analysen
  - Assessment-Center
  - Webbasierte Assessments und Instrumente zur Eignungsdiagnose
  - Multimodales Interview
  - Graphologisches Gutachten – Schriftpsychologie
- Fehler bei der Wahrnehmung

Ralf-Michael Zapp

Geschäftsführer,

**Ralf-Michael Zapp & Partner Management Consulting**,

Merzig

Dr. Albert Thienel

Geschäftsführer,

**Dr. Thienel Consulting GmbH Personal- & Unternehmensberatung**,

Düsseldorf

## Lektion 3

### Personalplanung

- Verständnis von Personalplanung
- Personalbedarfsplanung
  - Grundsätze der Personalbedarfsermittlung
  - Generelle Determinanten
  - Ablauf der Personalbedarfsermittlung
- Methoden der Personalbedarfsermittlung: die Personalbemessung
  - Klassische Methoden
  - Brutto-Netto-Methode
  - Quantitative Personalbemessung

- Übersicht der Verfahren
- Qualitative Personalbemessung
- Nachfolgeplanung
- Personalbedarf und Personalentwicklung: das personalwirtschaftliche Selbstverständnis des modernen Personalmanagements
- Personalwirtschaft und Personalaufbau
  - Personalwirtschaft und Personalabbau
  - Personalwirtschaft und Personalkonsolidierung
- Absehbare Herausforderungen
  - Demografie
  - Hochschulabsolventen: Bachelor und Master statt Diplom

Prof. Dr. Gernold P. Frank

Fachkoordinator Personal und Organisation,

**HTW-Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin**

## Lektion 4

### Souveräne Gesprächsführung für Personalreferenten

- Erfolgreiche Kommunikation beginnt, bevor Sie ein Wort gesprochen haben
- Betreuung und Beratung in internen Strukturen
  - Nie unvorbereitet: Meine eigene Vorbereitung auf wichtige Gespräche
  - Interne Gesprächspartner und ihre Interessen und Anliegen
- Erfolgreiche Gespräche mit unterschiedlichen Persönlichkeitstypen führen
  - Der Analytiker: Gib mir Zahlen, Daten, Fakten
  - Der Macher: Lass uns nicht reden sondern handeln
  - Der Initiator: Nimm die Dinge doch nicht so ernst
  - Der Teamplayer: Lass uns gut zusammenarbeiten
- Beratungsgespräche zielorientiert führen
  - Die Phasen eines Beratungsgesprächs
  - Kontakt- und Beziehungsaufbau
  - Auf den Punkt gebracht: Auftragsklärung – Was soll wirklich erreicht werden?
  - Problem- und Zielklärung
  - Intervention in der Beratung
  - Die Fäden in der Hand behalten: Gesprächssteuerung
- Die Macht der Fragen und die Kunst des Zuhörens
- Souverän verhandeln und Konflikte lösen
  - Vor der Lösung: Worum geht es eigentlich wirklich?
  - Vorbereitung von Verhandlungs- und Konfliktgesprächen
  - Die vier Grundregeln erfolgreichen Verhandels
  - Wirkungsvolle Verhandlungs- und Konfliktgespräche führen
  - Verhandeln mit unterschiedlichen Typen
  - Vereinbarungen und Absprachen absichern
- Schwierige Gesprächssituationen
  - Goldene Regeln für Abmahnungs- und Kündigungsgespräche
  - Widerworte, Ausreden, Einwände, Angriffe
  - sich auf schwierige Gesprächspartner richtig einstellen
  - Mit unerwarteten Reaktionen souverän umgehen

Sabine Pflichtenhöfer

Beraterin/Trainerin,

**grow.up. Managementberatung GmbH**,

Gummersbach

## Lektion 5

### Vergütungsmanagement

- Einleitung oder die Frage: Was ist eigentlich Vergütung?
- Was ist meine Tätigkeit wert? Elemente der Gehaltsfindung
  - Definition Stellenwert
  - Kriterien der Bewertung
  - Gehaltsvergleiche
  - Vergütungssteuerung
- Erfolg und Leistung sollen sich lohnen: Gestaltungsformen variabler Vergütung

- Short-Term-Incentives
- Long-Term-Incentives (LTI)
- Und sonst? So genannte Nebenleistungen
  - Dienstwagen
  - Betriebliche Altersversorgung
  - Sonstige Sozialleistungen
- Vergütung: Einsame Insel oder interdependent vernetzt? Gedanken zur Einbettung der Vergütungspolitik in den gesamtunternehmerischen Kontext
- Schnittstellen des Vergütungsmanagements
  - Kulturelle Wirkungsweisen von Vergütungssystemen
- Vergütungstechnische Konsequenzen aus der Krise – Zusammenfassung und Ausblick

Dr. Uwe Machwirth  
Geschäftsführer,  
**machwirth.personal.management. GmbH**,  
Reichenbach

## Lektion 6 Grundlagen des Arbeitsrechts

- Wer ist Arbeitnehmer?
- Anspruchsgrundlagen im Arbeitsrecht
- Pflichten des Arbeitnehmers
- Pflichten des Arbeitgebers
- Geltung des deutschen Arbeitsrechts – Entsendung ins Ausland
- Prozessuales

Prof. Dr. Gregor Thüsing  
Lehrstuhlinhaber Arbeitsrecht,  
**Universität Bonn Institut für Internationale Wirtschaftspolitik**,  
Bonn

## Lektion 7 Digitale Personalakte

- Einleitung, Begriffe und Vorteile
- Vorgehen im Projekt zur Einführung der Akte
- Rechtliche und organisatorische Aspekte
- Technische Aspekte
- Erfassungsszenarien für Altakten und laufende Belege
- Praxisbeispiele

Dr. Knuth Lange  
Senior Account Consultant,  
**Fujitsu Technology Solutions GmbH**,  
Hamburg

## Lektion 8 Diversity Management in der Personalarbeit

- Diversity Management: ein Konzept der Unternehmensführung
  - Begriffserklärung: Diversity und Diversity Management
  - Die Bedeutung der demografischen, gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen für Unternehmen am Standort Deutschland
- Ein amerikanisches Konzept auf dem Weg nach Deutschland
  - Chancen und Risiken des Diversity Managements
- Diversity Dimension: Alter
- Diversity Dimension: Geschlecht
- Diversity Dimension: Herkunft
- Diversity Management und die Herausforderungen einer
  - Diversity-orientierten Personalstrategie
  - Diversity-orientierten Personalplanung
  - Diversity-orientierten Personalauswahl
  - Diversity-orientierten Personalentwicklung
- Instrumente zur Umsetzung einer Diversity-orientierten Personalentwicklung am Beispiel
  - der Dimension Herkunft
  - der Dimension Geschlecht
  - der Dimension Alter
- Fazit und Ausblick

Tanja Wallmeier  
Geschäftsführerin,  
**LOPREX GmbH**,  
Stuttgart

Barbara Schaffert  
Projektleiterin,  
**LOPREX GmbH**,  
Stuttgart

## Lektion 9 Modernes Arbeits(zeit)management – Flexibel – effizient – interessengerecht

- Ein Blick in die Zukunft
- Aktuelle Arbeitszeitmodelle im Überblick
  - Gängige Modelle und ihr Nutzen
- Vom Modell zum Arbeitszeitmanagement
  - Warum ist ein Management notwendig?
  - Analyse: Wann, wie und wo müssen wir arbeiten?
  - Planung: Vorausschauen statt zurückblicken?
  - Steuerung: Gestalten mit Instrumenten
  - Tools zum aktiven Arbeitszeitmanagement
- Bausteine einer erfolgreichen Umsetzung
  - Aufbau und Phasen eines Projektmanagements
  - Information und Kommunikationsstrategie
  - Qualifizierung und Rolle der Führungskraft
  - Teamentwicklung und Konfliktmanagement
  - Tipps für die Gestaltung und Umsetzung
- Familienbewusste Arbeitswelt und Work-life-Balance
  - Management-Instrument einer familienbewussten Arbeitswelt: Das audit berufundfamilie®
  - Work life für Führungskräfte
  - Betriebliches Gesundheitsmanagement
  - Nutzen einer familienbewussten Personalpolitik

Stefanie Wiebrock  
Beraterin,  
**Fauth-Herkner & Partner**,  
München

Angela Fauth-Herkner  
Geschäftsführerin,  
**Fauth-Herkner & Partner**,  
München

## Lektion 10 Personalentwicklung

- Warum Personalentwicklung? Beitrag der Personalentwicklung zum Unternehmenswert
- Heute schon an morgen denken: Aufgaben und Ziele der Personalentwicklung
  - Strategische vs. Situative Personalentwicklung
  - Nachwuchssicherung und -planung
  - Förderung der vorhandenen Mitarbeiter
  - Einarbeitung neuer Mitarbeiter
- Standortbestimmung: Was ist gefordert und was wollen wir erreichen?
- Wie erkennen wir unseren Entwicklungsbedarf und das Potenzial unserer Mitarbeiter? Instrumente zur Leistungs- und Potenzialerkennung
- Wie packen wir es an? Wahl und Einführung der passenden Diagnostik-Methode
  - Mitarbeiterbeurteilungen und Leistungsfeedback
  - Das Mitarbeiter- bzw. Personalentwicklungsgespräch
  - Die Zielvereinbarung
  - Feedback-Prozesse
  - Das Assessment Center
- Wie setzen wir es um? Methoden der Mitarbeiterqualifizierung
  - Job Enlargement und Job Enrichment
  - Job Rotation und Hospitation
  - Coaching, Mentoring und Patenschaften
- Nach dem Seminar ist noch vor dem Erfolg: Wissenstransfer aktiv gestalten
- Was hat es gebracht? Performance Measurement und Controlling

Uta Rohrschneider  
Geschäftsführerin, **grow.up. Managementberatung GmbH**,  
Gummersbach

## Fachliche Leiterin



**Uta Rohrschneider** ist Geschäftsführerin der **grow.up Managementberatung GmbH** in Gummersbach. Nach langjähriger Tätigkeit in der Personal- und Führungskräfteentwicklung bei einem führenden deutschen Finanzdienstleister und der Leitung der Personalentwicklung eines Unternehmens der Elektroindustrie berät sie seit 1997 Kunden im Human Resources Management, in der Konzeption, Implementierung und Umsetzung von Personalentwicklungsprojekten (Zielvereinbarungs-, Beurteilungs- und Feedbackverfahren) und der Diagnostik (Assessment und Audits). In der Qualifizierung von Mitarbeitern und Führungskräften liegen ihre Schwerpunkte in den Bereichen Führung, Persönlichkeits- und Teamentwicklung sowie Kommunikation und Coaching. Uta Rohrschneider hat verschiedene Beiträge zum Thema HR-Management und Personalauswahl veröffentlicht.



**Angela Fauth-Herkner** gründete 1989 das Beratungsunternehmen **Fauth-Herkner & Partner, Neue Wege für die Arbeitswelt** in München. Zuvor war sie 12 Jahre im Textilhaus Ludwig Beck in München als Personal- und Projektleiterin für die „Individuelle Arbeitszeit“ verantwortlich. Das Expertenteam von Fauth-Herkner & Partner verfügt über langjährige Erfahrung im modernen Human Resource Management. Über die zentralen Gebiete der Personalarbeit hinaus spielen Arbeitszeit-Management, Arbeitsorganisation, Demographie und Gesundheitsmanagement, Work-Life-Balance, Arbeitsrecht, Entlohnung, Führungskräfte-Training, Personalentwicklung und Kommunikation eine wesentliche Rolle. Über 600 Betriebe unterschiedlichster Branchen und Betriebsgrößen in Deutschland und Österreich haben Fauth-Herkner & Partner bereits ihr Vertrauen geschenkt. Das Unternehmen hat in über 150 Betrieben das audit berufundfamilie umgesetzt.



**Prof. Dr. Gernold P. Frank** ist Professor für BWL, insbes. Personal und Organisation am FB Wirtschaftswissenschaften der **Hochschule für Technik und Wirtschaft – HTW** – in Berlin. Er ist Programmverantwortlicher/Direktor Bachelor International Business und Master Arbeits- und Personalmanagement sowie Modulkordinator für Personal und Organisation. Von 1999 bis 2002 war er beurlaubt für Aufgaben „Neue Medien in der Personalarbeit“ in der Dresdner Bank AG, Frankfurt am Main. Dabei leitete er u.a. die Projekte „HR-eCommerce“ sowie „PROSIPS“, ein kompletter BSC-Ansatz im Firmenkundengeschäft. Im Rahmen laufender Projekte beschäftigt er sich mit organisatorischen Konsequenzen bei der Einführung von eCommerce/eHR-Lösungen, den Erfolgsfaktoren bei der Einführung/Umsetzung von eLearning und Fragen des online-gestützten Kompetenzmanagement sowie der Nutzung neuer Web2.0-Technologien.



**Dr. Knuth Lange** ist als Senior Account Consultant innerhalb des Strategischen IT-Consultings von **Fujitsu Technology Solutions GmbH** verantwortlich für das Thema Enterprise Content Management (ECM). Zuvor war Dr. Lange bei einem ECM-Hersteller als Produktmanager beschäftigt und verantwortlich für die strategische Weiterentwicklung der gesamten Produkt- und Lösungsfamilie. Vor dieser Tätigkeit hat er als Senior Consultant Unternehmen bei der Einführung von Dokumenten-Management-Lösungen beraten und aktiv begleitet. Mittlerweile kann er auf gut 12 Jahre DMS-Erfahrung zurück blicken. Als verantwortlicher Projektleiter hat Dr. Lange bereits Ende der 90er Jahre die ersten Projekte zur Digitalen Personalakte geleitet, Lösungen konzipiert und das Thema über die Jahre hinweg fortgeführt, intensiviert und weiter entwickelt. Gemeinsam mit Kunden hat er eine Vielzahl von Seminaren und Vorträgen zum Thema Digitale Personalakte gehalten.



**Michael Lorenz** ist Managementberater, Trainer und Coach bei der **grow.up. Managementberatung GmbH**. Zuvor war er Geschäftsführer und Partner der Kienbaum Management Consultants GmbH und leitete den Geschäftsbereich Human Resources Management. Er berät nationale und internationale Kunden in Fragen der Strategie, der Personalentwicklung und der Management-Diagnostik. Weitere Schwerpunkte liegen in Trainings und Workshops für Manager und Führungskräfte in den Themenfeldern Management, Führung und Vertrieb und in der Konzeption, Implementierung und Projektleitung bei Personalentwicklungsprojekten.



**Dr. Uwe Machwirth**, Diplom-Ökonom, ist seit 2006 geschäftsführender Gesellschafter der Personalmanagementberatung **machwirth.personal.management GmbH**. Er war im Rahmen seiner praktischen Tätigkeit durchgängig mit dem strategischen Personalmanagement, zuletzt in leitender Funktion, betraut: Von 1993 bis 1995 war Dr. Uwe Machwirth in der Metallindustrie bei der Festo AG & Co. KG, von 1996 bis 1999 im Einzelhandel bei der E. Breuninger GmbH & Co. KG und von 2000 bis 2006 in der Telekommunikationsbranche bei der debitel AG tätig. Zu seinen Beratungsschwerpunkten gehören die Bereiche Vergütungsmanagement, strategisches und operatives Personalcontrolling, Prozessmanagement im Personalwesen, Performance Management Systeme sowie Personalentwicklungssysteme. Darüber hinaus ist Dr. Uwe Machwirth Referent bei der DGFP und bei der Fachhochschule für Ökonomie & Management sowie der European Business School.



**Sabine Pflichtenhöfer** ist Diplom Pädagogin mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung und Wirtschaftswissenschaften. Seit Anfang 2005 ist sie Trainerin und Beraterin bei der **grow.up. Managementberatung GmbH**. Zuvor hat sie verschiedene mittelständische Unternehmen bei der Implementierung von Beurteilungs- und Feedbackinstrumenten sowie bei Change-Projekten unterstützt. Heute begleitet sie Unternehmen in der Qualifizierung von Mitarbeitern unterschiedlicher Hierarchieebenen in den Schwerpunkten Kommunikations-, Konflikt- und Verhandlungskompetenz, Projektmanagement sowie Vertriebs- und Beratungskompetenz. Einer ihrer Schwerpunkte liegt dabei in der typengerechten Kommunikation und Zusammenarbeit zur Steigerung der unternehmensinternen Leistungseffizienz.



**Barbara Schaffert** studierte Lehramt an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg. Nach dem erfolgreich absolvierten zweiten Staatsexamen am Seminar Nürtingen arbeitete sie als Lehrerin und parallel als freie Trainerin am Fraunhofer Institut für Produktionstechnik und Automatisierung. Nach weiteren fünf Jahren Trainer- und Beratertätigkeit in einer international ausgerichteten Unternehmensberatung wechselte sie Anfang 2004 als Projektleiterin, Akquisiteurin und Managerin zur **LOPREX GmbH** in Stuttgart. Ihre Aufgabenschwerpunkte: Akquisition, Projekte zum Demografischen Wandel in Deutschland, Erstellung und Umsetzung von ganzheitlichen Schulungskonzepten, Projektmarketing und -kommunikation sowie Umsetzungsmanagement in umfangreichen Change-Projekten, Wissensaufbereitung und Wissenssicherung in Produktions- und Logistikprojekten sowie Leitung und Bearbeitung von Projekten zur Personalentwicklung, Einführung von ERA und Beschreiben und Bewerten von Arbeitsaufgaben insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie.



**Dr. Albert Thienel** ist Geschäftsführer der **Dr. Thienel Consulting GmbH**, Personal- und Unternehmensberatung in Düsseldorf. Seine Beratungsgebiete sind: Suche und Auswahl von Führungs- und Fachkräften; Assessment Center, webbasierte Assessments, Benchmarking Verkäufer, Coaching; Führungskräfte-Trainings, PE Konzepte und Programm-Management, Change Management sowie Dienstleistungsmanagement. Er ist akkreditierter Team Management System und zertifizierter „The ProfileXT“, „Profile Performance Indicator™“ und „CheckPoint™“ Berater. Außerdem war er fünf Jahre lang für das Personalwesen eines bekannten Markenunternehmens verantwortlich.



**Prof. Dr. Gregor Thüsing** ist Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit an der **Universität Bonn** und unterrichtet an der Bucerius Law School in Hamburg. Er ist ausgewiesen durch zahlreiche Veröffentlichungen auf den Gebieten des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Er ist Mitautor eines großen BetrVG-Kommentars, eines Gesamtkommentars zum Arbeitsrecht und eines Handbuchs zum Entgeltrecht. Er verfügt über umfangreiche Seminarerfahrung.

## Ihr Autorenteam



**Tanja Wallmeier** studierte International Business an der Universität Paderborn mit den Schwerpunkten Personal und Organisation. Nach ihrem erfolgreichen Abschluss zur Diplom-Kauffrau arbeitete sie mehrere Jahre für einen international tätigen Automobilzulieferer im Entwicklungsbereich. Dort war sie verantwortlich für die gesamte Projektsteuerung und das Projektcontrolling in diversen Projekten. Seit Januar 2004 ist sie Geschäftsführerin der **LOPREX GmbH** in Stuttgart. Derzeit betreut sie verschiedene Projekte im Bereich der Personalentwicklung insbesondere zur Einführung des Entgeltrahmenabkommens „ERA“ in der Metall- und Elektroindustrie. Weitere Tätigkeitsschwerpunkte liegen in Projekten zum demografischen Wandel in Deutschland, im Projekt- und Kommunikationsmanagement, in der Begleitung von Veränderungsprojekten in der Automobil- und Automobilzuliefererindustrie und der Beschreibung und Bewertung von Arbeitsaufgaben.



**Stefanie Wiebrock** ist Dipl.-Sozialwissenschaftlerin und Systemischer Coach und seit 1997 als Beraterin bei **Fauth-Herkner & Partner** tätig. Schwerpunkte ihrer Arbeit sind die Themen Arbeitszeitmanagement, Arbeitsorganisation, Work-Life-Balance, Führungskräfte- und Personalentwicklung und Kommunikation. Sie hat Unternehmen und Institutionen unterschiedlicher Branchen und Größen begleitet, angefangen beim KMU mit 20 Beschäftigten, über karitative Einrichtungen bis hin zum Großunternehmen mit über 3000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Darüber hinaus führt sie das audit berufundfamilie durch und begleitet Unternehmen bei der Umsetzung.



**Ralf-Michael Zapp** hat im April 1999 die **Ralf-Michael Zapp und Partner Management Consulting** in Merzig gegründet. Die Schwerpunkte der Beratung liegen in der Personalsuche, -auswahl und -integration, Total Quality Management, Geschäftsprozessoptimierung, Einführung und Umsetzung von Unternehmens- und Personalentwicklungsinstrumenten sowie der Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung. Zudem ist er Lehrbeauftragter mit den Themenschwerpunkten Change- und Personalmanagement an zwei Hochschulen. Zuvor war er vier Jahre als Referent Personalentwicklung bei der Kreissparkasse Ludwigsburg und anschließend ab 1993 Abteilungsleiter Personalentwicklung bei der Peugeot Deutschland GmbH tätig.

### AUCH ALS INHOUSE TRAINING

#### So individuell wie Ihre Ansprüche – Inhouse Trainings nach Maß!

Zu allen Themenbereichen bieten wir auch firmeninterne Schulungen an. Ihre Vorteile: Kein Zeitverlust – passgenau für Ihren Bedarf!

Ich berate Sie gerne und erstelle Ihnen ein individuelles Angebot. Rufen Sie mich an.



**Dirk Gollnick**  
Tel.: 0 61 96/47 22-646  
E-Mail: [gollnick@managementcircle.de](mailto:gollnick@managementcircle.de)  
[www.managementcircle.de/inhouse](http://www.managementcircle.de/inhouse)

## Aktuell und auf den Punkt!

Nutzen Sie unseren E-Mail-Service, um zeitgemäß Ihre Top-Themen bequem per E-Mail zu erhalten.

Ihr persönliches Profil  
verwalten Sie unter: [www.managementcircle.de/email](http://www.managementcircle.de/email)



## Für wen ist dieser Fernlehrgang geeignet?

**Personalreferenten/innen und Mitarbeiter aus dem Personalbereich**, die sich inhaltlich und fachlich weiterbilden wollen, oder die sich als Neu- oder Quereinsteiger systematisch mit dem modernen Personalmanagement, professionellen Gesprächstechniken und den elementaren arbeitsrechtlichen Grundlagen auseinandersetzen möchten.

**Führungskräfte mit Personalverantwortung**, die sich über Grundlagen des Personalmanagements informieren möchten.

## Fakultative Abschlussprüfung

Nach Beendigung des Fernlehrgangs findet auf Wunsch eine schriftliche Prüfung statt. Über die erfolgreiche Bearbeitung von mindestens 70 Prozent der Prüfungsaufgaben wird ein Abschlusszertifikat ausgestellt. Erfüllt die Studienteilnehmerin/der Studienteilnehmer diese Voraussetzungen nicht, erhält sie/er eine Teilnahmebescheinigung. Begleitender Unterricht ist nicht notwendig. Die Mindestlaufzeit des Vertrages entspricht der Studiumsdauer. Gerichtsstand ist der Wohnort des Teilnehmers. Dieses Angebot gilt mindestens bis zum 15.03.2011.

## Die Prüfung

Als Teilnehmende(r) haben Sie – fakultativ – die Möglichkeit, an einer schriftlichen Prüfung teilzunehmen. Zwei Wochen nach Zusendung der letzten Lektion erhalten Sie von uns auf dem Postweg die **Prüfungsunterlagen** zugeschickt, die Sie innerhalb von 4 Wochen schriftlich zu Hause bearbeiten können. Die Prüfung ist im Lehrgangspreis inbegriffen.

## Das Zertifikat

Nach erfolgreichem Abschluss der Prüfung (70% der Aufgaben richtig beantwortet) erhalten Sie von uns ein persönliches **qualifiziertes Abschlusszertifikat** mit Anerkennung zum/zur Management Circle-geprüften Personalreferent/-in. Sollten Sie keine Prüfung ablegen wollen, erhalten Sie unabhängig davon eine Teilnahmebescheinigung.

## Unsere Leistungen

- 10 umfangreiche, aufeinander abgestimmte Lektionen
- Zu jeder Lektion Übungsaufgaben mit Musterlösungen
- Ihr persönliches Teilnahmezertifikat
- Fachliche und organisatorische Unterstützung durch die Autoren und das Management Circle Team
- Einstiegspaket

## Teilnahmebedingungen

Nach Eingang Ihrer Anmeldung erhalten Sie eine Bestätigung. Der Fernlehrgang beginnt mit der Lieferung des ersten Lehrmaterials in der KW 16 in 2010 und endet mit Zusendung der letzten Lerneinheit in der KW 34 in 2010. Er umfasst ein Startpaket (Lektion 1, Lerneinführung und Arbeitsmaterial) und nachfolgend 9 weitere Lektionen sowie die Abschlussprüfung auf Wunsch. Diese wird Ihnen zwei Wochen nach Zusendung der letzten Lektion per Post zugeschickt. Für die Bearbeitung haben Sie weitere 4 Wochen Zeit. Die Lieferung des Lehrmaterials erfolgt zweiwöchentlich. Für die Nutzung von Fernkommunikation entstehen dem Teilnehmer keine Kosten, die über die üblichen Gebühren hinausgehen.

## Teilnahmegebühr für Geschäftskunden

Dieser schriftliche Lehrgang umfasst 10 Lektionen, ein Einstiegspaket sowie Ihr qualifiziertes Teilnahmezertifikat. Die Teilnahmegebühr beträgt € 1.595,- zzgl. gesetzl. MwSt. (z. Zt. 7% MwSt.), € 1.706,65 pro Person. Dieser Betrag ist in 3 gleichen Raten zu je € 568,88 (inkl. MwSt.) zu zahlen. Die Zahlungen erfolgen zweimonatlich. Die erste Rate ist fällig am 21. April 2010. Die weiteren sind fällig am 21. Juni 2010 und am 23. August 2010.

## Teilnahmegebühr für Privatpersonen

Zahlungsmodalitäten: Die Gesamtkosten des Fernlehrgangs betragen € 1.595,- zzgl. gesetzl. MwSt. (z. Zt. 7% MwSt.), € 1.706,65 pro Person. Dieser Betrag ist in 3 gleichen Raten zu je € 568,88 (inkl. MwSt.) zu zahlen. Die Zahlungen erfolgen zweimonatlich. Die erste Rate ist fällig am 21. April 2010. Die weiteren sind fällig am 21. Juni 2010 und am 23. August 2010.

## Kündigungsbedingungen für Privatpersonen

Der Fernunterrichtsvertrag kann ohne Angabe von Gründen erstmals zum Ablauf des ersten Halbjahres nach Vertragsschluss mit einer Frist von 6 Wochen gekündigt werden. Nach Ablauf des ersten Halbjahres nach Vertragsschluss kann der Vertrag jederzeit mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Das Recht des Veranstalters und des Teilnehmers, diesen Vertrag jederzeit aus wichtigem Grund zu kündigen, bleibt unberührt. Vertragsschluss ist Tag der Vertragsunterzeichnung. Die Mindestlaufzeit des Vertrags ist identisch mit der Lehrgangsdauer.

## Widerrufsbelehrung und Widerrufsrecht für Privatpersonen

Widerrufsrecht: Sie können Ihre Vertragserklärung innerhalb von zwei Wochen ohne Angabe von Gründen in Textform (z. B. Brief, Fax, E-Mail) oder durch Rücksendung des Lehrmaterials widerrufen. Die Frist beginnt mit Erhalt der ersten Lieferung des Lehrmaterials. Zur Wahrung der Widerrufsfrist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs oder der Sache. Der Widerruf ist zu richten an: Management Circle Verlag GmbH, Jutta Wolf, Hauptstraße 129, 65760 Eschborn/Ts. Widerrufsfolgen: Im Falle eines wirksamen Widerrufs sind die beiderseits empfangenen Leistungen zurückzugewähren. Die Rücksendung des Lehrmaterials erfolgt auf Kosten und Gefahr des Widerrufsempfängers. Können Sie uns die empfangene Leistung ganz oder teilweise nicht zurückgewähren, müssen Sie uns insoweit ggf. Wertersatz leisten. Der Wert der Überlassung des Gebrauchs oder der Benutzung der Sachen oder der Erteilung des Unterrichts bis zur Ausübung des Widerrufs ist nicht zu vergüten. Verpflichtungen zur Erstattung von Zahlungen müssen innerhalb von 30 Tagen erfüllt werden. Die Frist beginnt für Sie mit der Absendung ihrer Widerrufserklärung oder der Sache, für uns mit deren Empfang.

Datum, Unterschrift:

X

Ich zahle durch Überweisung

Ich ermächtige die Management Circle Verlag GmbH die Lehrgangsgebühren zu den o. g. Terminen von meinem Konto abzubuchen:

Konto-Nr.: \_\_\_\_\_ BLZ: \_\_\_\_\_

Bankinstitut: \_\_\_\_\_

Ja, ich/wir melde(n) mich/uns  
zum schriftlichen Management-Lehrgang an:

Der/Die Personalreferent/in

04L1385

Start: 21. April 2010  
Ende: 25. August 2010

WS

Bereits der zweite Teilnehmer desselben Unternehmens  
erhält 10% Preisnachlass!

1 Name/Vorname \_\_\_\_\_  
Position/Abteilung \_\_\_\_\_

2 Name/Vorname \_\_\_\_\_  
Position/Abteilung \_\_\_\_\_

3 Name/Vorname \_\_\_\_\_  
Position/Abteilung \_\_\_\_\_  
Firma \_\_\_\_\_  
Strasse/Postfach \_\_\_\_\_  
PLZ/Ort \_\_\_\_\_  
Telefon/fax \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

Ansprechpartner/in im Sekretariat: \_\_\_\_\_

Anmeldebestätigung bitte an: \_\_\_\_\_ Abteilung \_\_\_\_\_

Rechnung bitte an: \_\_\_\_\_ Abteilung \_\_\_\_\_  
Mitarbeiter:  BIS 100  100-200  200-500  500-1000  ÜBER

## Datenschutzhinweis

Die Management Circle Verlag GmbH ist ein Tochterunternehmen der Management Circle AG. Der Management Circle Verlag und seine Dienstleister (z.B. Lettershops) verwenden die bei Ihrer Anmeldung erhobenen Angaben für die Durchführung unserer Leistungen und um Ihnen Angebote zur Weiterbildung auch von unseren Partnerunternehmen aus der Management Circle Gruppe per Post zukommen zu lassen. Unsere Kunden informieren wir außerdem telefonisch und per E-Mail über unsere interessanten Weiterbildungsangebote, die den vorher von Ihnen genutzten ähnlich sind. Sie können der Verwendung Ihrer Daten für Werbezwecke selbstverständlich jederzeit gegenüber Management Circle Verlag GmbH, Postfach 56 29, 65731 Eschborn, unter [datenschutz@managementcircle.de](mailto:datenschutz@managementcircle.de) oder telefonisch unter 06196/4722-500 widersprechen oder eine erteilte Einwilligung widerrufen.

## Anmeldung/Kundenservice

Telefon: +49 (0) 61 96/47 22-700  
Fax: +49 (0) 61 96/47 22-999  
E-Mail: [anmeldung@mc-edition.de](mailto:anmeldung@mc-edition.de)  
Internet: [www.mc-edition.de/04L1385](http://www.mc-edition.de/04L1385)  
Postanschrift: Management Circle Verlag GmbH  
Postfach 56 29, 65731 Eschborn/Ts.  
Telefonzentrale: +49 (0) 61 96/47 22-0



Aktuelle Veranstaltungsangebote: [www.managementcircle.de](http://www.managementcircle.de)