



DGFP

DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.

DGFP AKADEMIE
NEUE VERANSTALTUNGEN
FEBRUAR 2012

ZÜNDENDE IDEEN FÜR IHRE WEITERBILDUNG



Inhaltsverzeichnis

Fachtagungen

- DGFP Fachtagung Recruiting – Herausforderungen und Trends
im Recruiting 2
- DGFP Fachtagung Megatrends und ihre Konsequenzen
für das Personalmanagement – Konzepte für die Praxis 4

Unternehmenskultur und Veränderungen

- Orientierungspunkt Unternehmensleitbild – professionell
entwickeln, erfolgreich implementieren, gewinnbringend leben 6

Arbeitsrecht und Sozialpartnerschaft

- Diversity und Arbeitsrecht 7
- Arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten und Grenzen
bei Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeit und Pflegezeit –
Vereinbarkeit von Familie und Beruf 8
- Aktuelle Änderungen und Rechtsprechung im Arbeitsrecht 9

Internationales Personalmanagement

- Problemfelder und Risiken in der internationalen Personalpraxis... 10

Personalbetreuung und Mitarbeiterbindung

- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in der Praxis 11
- Suchterkrankungen bei Mitarbeitern – Umgang, Prävention
und arbeitsrechtliche Aspekte 12

Personal- und Managemententwicklung

- Fachkräfte gewinnen und halten durch familienfreundliche
Personalentwicklung 13
- Frauenförderung durch Personalentwicklung – Potenziale
entfalten 14

- Anmeldung** 15

- Allgemeine Geschäftsbedingungen – DGFP Akademie** 16

DGFP Fachtagung

Recruiting

Herausforderungen und Trends im Recruiting

› ZIELGRUPPE

Die Veranstaltung richtet sich an Leiter von Fachfunktionen im Personalmanagement sowie an Entscheidungsträger und Personalreferenten, insbesondere aus den Bereichen Personalstrategie, Personalpolitik, Personalmarketing, Recruiting und Employer Branding.

› INHALTE

Moderation Prof. Dr. Christoph Beck, Fachbereich Betriebswirtschaft, Fachhochschule Koblenz, Koblenz

9.30 Uhr **Begrüßung und Einführung**

Prof. Dr. Christoph Beck

Christine Schüßler, Fachreferentin Themen- und Marktmanagement, Bayerische Akademie, Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V., München

9.45 Uhr **Recruiting next generation**

- Wie viel Employer Branding und Personalmarketing braucht Recruiting
- Recruiting mit Stellenanzeigen der alten oder der neuen Generation?
- Was Recruiting über Online-Anzeigen wissen sollte
- Wie viel Recruiting steckt in Social Media?
- Intelligenter Mix der Recruiting-Instrumente

Prof. Dr. Christoph Beck

Prof. Dr. Christoph Beck gilt als einer der führenden Köpfe Deutschlands im Bereich Personalmarketing und Recruiting und wurde von der Fachzeitschrift „Personalmagazin“ wiederholt zu einem der „40 führenden Köpfe des Personalwesens“ gewählt.

11.00 Uhr Kaffeepause

11.15 Uhr **Wir bewerben uns**

- Personalmarketing 0.2
 - Verkehrte Welt: eine neue Denke in der Personalwerbung
 - Internet und Jobvideos
 - crossmediale Kommunikationsstrategie
- Jörg Buckmann, Leiter Personalmanagement, Verkehrsbetriebe Zürich, Zürich
- Jörg Buckmann hat inzwischen auch in Deutschland mit der Rekrutierungskampagne „Wir bewerben uns“ hohe Wellen geschlagen. Am 8. Juni wurde die Kampagne als Siegerprojekt anlässlich des DGFP HRM Contest der Deutschen Gesellschaft für Personalführung ausgezeichnet.

12.30 Uhr Mittagspause

13.30 Uhr **Die Macht der Provinz – Herausforderungen an die Personalgewinnung im Mittelstand**

- Provinz? – auf die richtige Positionierung kommt es an!
- Employer Branding als feste Arbeitgeber-Marke oder?
- Rekrutierung ist nicht alles – Herausforderungen rund um die Personalgewinnung

Stefan-Oliver Strate, HR Business Partner, Schüco International KG, Bielefeld

Schüco ist Teil von „Power Brands OWL“ – bei der Initiative Power Brands OWL handelt es sich um die Neu-etablierung einer Dachmarke für ein neues Branding mittelständischer Unternehmen in Ostwestfalen.

14.45 Uhr Kaffeepause

15.00 Uhr **Employer Branding, Personalmarketing und Recruiting – Eine 360-Grad-Perspektive**

- Warum muss man es ganzheitlich und vor allem nachhaltig betrachten?
- Auf die Zielgruppe und den Medien-Mix kommt es an!
- Erfahrungswerte: Aktivitäten und Erfolge bei der E.ON AG

Cüneyt Özcan, Employer Reputation and Corporate Culture, E.ON AG, Düsseldorf

Basierend auf der unabhängigen Studie des CRF Institute wurde E.ON als Top Arbeitgeber Ingenieure 2011 zertifiziert.

16.15 Uhr **Recruiting 2.0 – Social Media richtig einsetzen**

- Best-Practice: Create Your Own Career
- Lessons Learned bei Bertelsmann
- Anforderungen an den Recruiter 2.0

Judith Charles, Director Employer Branding, medienfabrik Gütersloh GmbH, Gütersloh

Das Fachmagazin Personalwirtschaft zeichnete das webbasierte Employer-Branding-Konzept von Bertelsmann beim Deutschen Personalwirtschaftspreis mit dem 1. Platz aus. Außerdem gewann „Create Your Own Career“ auf dem Zukunftsforum Personal in München den „HR Alliance Award“ für die beste Employer-Branding-Kampagne.

17.30 Uhr **Zusammenfassung der Ergebnisse und Ausblick**

18.00 Uhr **Ende der Veranstaltung**

› IHR NUTZEN

Professionelles Recruiting kombiniert Bewährtes mit neuen Instrumenten. Social Media Trends setzen neue Standards und eröffnen neue Möglichkeiten. Sie lernen auf dieser Konferenz, sich klug in Social Media Plattformen zu positionieren und intelligente Wege zum potenziellen Kandidaten zu beschreiten. Sie diskutieren den Nutzen verschiedener mobiler Anwendungen beim innovativen Personalmarketing und Recruiting. Zudem erhalten Sie durch verschiedene Praxisberichte aus Best-Practice-Unternehmen einen tiefen Einblick in deren Recruitingstrategien und -maßnahmen.

Nutzen Sie diese Konferenz als Plattform, um sich fachlich umfassend zu informieren, Erfahrungen und Best-Practice-Beispiele auszutauschen und neue Kontakte zu knüpfen.

Termin	Ort	Sem.-Nr.
07.02.	Hamburg	5412001

Preis in €
729,00 (M)
899,00 (N)

Dauer
1 Tag

DGFP Fachtagung

Megatrends und ihre Konsequenzen für das Personalmanagement – Konzepte für die Praxis

› ZIELGRUPPE

Mit dieser Fachtagung wenden wir uns an Personalleiter, Personalmanager aus Strategieabteilungen und Manager Business Development.

› INHALTE

Moderation Dr. Sascha Armutat, Leiter Forschung und Themen, Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V., Düsseldorf

9.30 Uhr **Einführung: Megatrends und ihre Konsequenzen für die Personalarbeit – Ergebnisse einer DGFP Studie**

9.45 Uhr **Die Bedeutung von Megatrends für HR – Begründungen und Annäherungen**

- Warum Megatrends nicht trendy sein müssen
- Warum HR up-to-date sein sollte
- Wie HR up-to-date-sein kann

Carsten Pitschke, Referent HR Strategy & Controlling, E.ON AG, Düsseldorf

10.15 Uhr **Megatrend Demografie – veränderte Altersstrukturen und ihre Konsequenzen für die Personalarbeit am Beispiel der Novelis Deutschland GmbH**

- Konsequenzen des demografischen Wandels für Unternehmen
- Altersstrukturanalyse
- Kooperationsprojekt Berufsorientierung

Volker Arndt, Personalleiter, Novelis Deutschland GmbH, Plettenberg

11.00 Uhr Kaffeepause

11.15 Uhr **Megatrend Wertewandel – Veränderte Werte und Werteveränderung**

- Facetten des Wertewandels
- Neue Generationen, neue Werte
- Werteveränderung mit „Scrum“

André Häusling, Geschäftsführer, The HR Competence Group, Köln

12.00 Uhr **Transferworkshop: Konsequenzen für die Personalarbeit**

12.30 Uhr Mittagessen

13.15 Uhr **Megatrend Globalisierung – internationale Personalarbeit**

- Managing Diversity – internationale Belegschaften
- Internationale Personalprozesse
- Schritte zur internationalen Personalarbeit am Beispiel der Dräxlmaier GmbH

Prof. Dr. Valentina Speidel, Dekanin der Fakultät Betriebswirtschaft, Fachhochschule Landshut, Landshut

14.00 Uhr **Megatrend Ressourceneffizienz – Bewusstseinswandel und „grüne“ HR-Prozesse**

- Verknappung der natürlichen Ressourcen und Energiewende
- Intelligente Lösungen
- Ressourcenorientierte Unternehmensführung in einem start-up

Anne-Cathrin Hahn, Business Development, ergobag GmbH, Köln

14.45 Uhr Kaffeepause

15.00 Uhr **Megatrend Technologie – Dynamik und Durchdringung der Arbeitswelt**

- Dynamische Innovationszyklen
- Extreme Reichweiten
- Technologiewandeln der Arbeitsmedien bei den Stadtentwässerungsbetrieben Köln

Jürgen Becker, Kaufmännischer Leiter, Stadtentwässerungsbetriebe Köln AöR, Köln

15.45 Uhr **Systematisches HR Trendmanagement gestalten**

- Gestaltungsmöglichkeiten
- Integration in den Strategieprozess
- Trendmanagement am Unternehmensbeispiel

N.N.

16.15 Uhr **Zusammenfassung**

16.30 Uhr **Ende der Veranstaltung**

Termin	Ort	Sem.-Nr.
09.02.	Düsseldorf	4411109

Preis in €	Dauer
750,00 (M)	1 Tag
910,00 (N)	

› IHR NUTZEN

Das Personalmanagement ist Seismograf im öffentlichen Raum. Gesellschaftliche, politische, technologische, ökonomische und ökologische Einflüsse auf die Unternehmen wirken sich immer darauf aus, wie Unternehmen Mitarbeiter finden und wie sie sie in ihre Geschäftsprozesse integrieren. Welche Konsequenzen ergeben sich für die Gestaltungsfelder des Personalmanagements beispielsweise durch die Verschiebung globaler Wirtschaftsmacht-Verhältnisse? Wie wirkt sich langfristig die Verknappung natürlicher Ressourcen auf global agierende Unternehmen aus? Welche Konsequenzen haben die veränderten Werte der Generation Y für die Mitarbeiterführung und -bindung im Unternehmen? Wie beeinflussen technologische Innovationen die Personalprozesse?

Die Fachtagung gibt einen Überblick über die wichtigsten Einflüsse mit HR Relevanz. An konkreten Beispielen wird aufgezeigt, wie Unternehmen daraus Folgerungen für ihre Belegschaft und für ihre Personalarbeit ableiten. Sie bekommen dadurch eine Orientierung über mögliche Zukunftsszenarien und eine Hilfestellung für das eigene Trendmanagement.

Orientierungspunkt Unternehmensleitbild –

professionell entwickeln, erfolgreich implementieren, gewinnbringend leben

› ZIELGRUPPE

Angesprochen sind Fach- und Führungskräfte aus den Bereichen Personal, Personal- und Organisationsentwicklung.

› INHALTE

Wissen – Was ist ein (gutes) Unternehmensleitbild?

- . Nutzen: das Potenzial von Unternehmensleitbildern
- . Formen: unterschiedliche Typen im Vergleich
- . Lernen von Fallbeispielen

Machen – Wie wird ein Unternehmensleitbild entwickelt?

- . Stakeholder: ohne Promotor geht es nicht
- . Projektplan und Vorgehen
- . Kulturcheck durch Resonanzgruppen

Zeigen – Wie wird ein Unternehmensleitbild implementiert?

- . Kommunikationsplan
- . Führungskräfte gewinnen
- . Mitarbeiter überzeugen
- . Rolle der Personalabteilung

Leben – Wie wird ein Unternehmensleitbild lebendig?

- . Implementierung in HR- und Führungsinstrumente
- . Anwendung in Außen- und Innenkommunikation
- . Überprüfen durch „Kulturbefragung“

› IHR NUTZEN

Ein gutes Unternehmensleitbild hat Orientierungs- und Stabilisierungsfunktion – nicht zuletzt für Führungskultur und personalwirtschaftliche Instrumente. Sie lernen in diesem Seminar, wie Sie ein für Ihr Unternehmen passendes Unternehmensleitbild entwickeln und die dazu notwendigen Stakeholder einbinden. Sie erfahren, wie Sie bei der Implementierung und Umsetzung eine hohe Akzeptanz bei den Mitarbeitern erreichen. Und sie erarbeiten, wie Sie das Leitbild in Führungs- und Personalinstrumenten sinnvoll verankern und umsetzen können.

Termin	Ort	Referent	Sem.-Nr.
16.02.	Hamburg	1)	5412502
24.04.	Frankfurt am Main	2)	6412504

Preis in €	Dauer
630,00 (M)	1 Tag
775,00 (N)	

› HINWEIS

Die Teilnehmerzahl ist auf 12 Personen begrenzt.

› REFERENTIN

Susanne Tertilt 1) 2)
Beraterin und Trainerin, Geschäftsführerin, strategie M Unternehmensberatung GmbH, Aurich

Weitere Informationen zu der Referentin unter www.dgfp.de/referentenprofile

Diversity und Arbeitsrecht

› ZIELGRUPPE

Zu diesem Seminar laden wir Geschäftsführer, Vorstände und deren Mitarbeiter, Leiter und Mitarbeiter von Diversity-, Personal-, Stabs- und Rechtsabteilungen, Führungskräfte mit Personalverantwortung ein.

› INHALTE

Diversity

- . Begriffsklärung und Abgrenzung
- . Arbeitsrechtliche Verortung von Diversity
- . Rechtliche Grundlagen

Diversity im Deutschen Corporate Governance Kodex

- . Diversity im Aufsichtsrat
- . Diversity im Vorstand
- . Diversity bei der Besetzung von Führungsfunktionen
- . Rechtsfolgen eines Verstoßes

Arbeitsrechtliche Zulässigkeit von Quotenregelungen

- . Pläne der Regierung und Gesetzgebung
- . Selbstverpflichtung

Diversity und Einstellungen

- . Diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen
- . Bewerbungsverfahren: Anforderungsprofile, Background Checks, Datenschutz, Fragebögen, Eignungsuntersuchungen, Sprachkenntnisse als Einstellungsvoraussetzung, anonyme Bewerbungen
- . Vorstellungsgespräch und Fragerecht
- . Auskunftsanspruch des abgelehnten Bewerbers

Diversity im bestehenden Arbeitsverhältnis

- . Präventions- und Schulungsmaßnahmen
- . Unternehmenssprache
- . Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Rahmen des AGG

Diversity und demographischer Wandel – arbeitsrechtliche Fragen der Altersdiskriminierung

- . Altersdiskriminierung und ihre Rechtfertigung
- . Altersgruppenbildung
- . Sozialauswahl
- . Nach Alter gestaffelte Urlaubsansprüche
- . Altersgrenzen
- . Kündigungsfristen
- . Vergütung nach Lebensaltersstufen
- . Ausschluss rentennaher Arbeitnehmer vom Personalabbau
- . Abberufung von GmbH-Geschäftsführern aus Altersgründen

Entgeltgleichstellung

Termin	Ort	Sem.-Nr.
02.02.	Hamburg	5412619

Preis in €	Dauer
510,00 (M)	1 Tag
630,00 (N)	

› HINWEIS

Die Teilnehmerzahl ist auf 12 Personen begrenzt.

› REFERENTIN

Dr. Nele Urban, Urban Rechtsanwaltskanzlei, Köln

Weitere Informationen zu der Referentin unter www.dgfp.de/referentenprofile

IHR NUTZEN

Diversity-Management ist in aller Munde. Es begegnet den Herausforderungen, die sich mit dem demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel ergeben. Die Verschiedenheit der Beschäftigten – Frauen und Männer, Alt und Jung, mit und ohne Migrationshintergrund – wird bewusst zum Bestandteil der Personalstrategie und der Organisationsentwicklung gemacht. Diversity-Strategien und Maßnahmen treffen aber auch auf eine Vielzahl von arbeitsrechtlichen Vorgaben, Einschränkungen und Regeln – weit über das AGG hinaus. Zudem werden immer strengere Anforderungen an arbeitsrechtliche Gleichbehandlung gestellt. In diesem Seminar werden die arbeitsrechtlichen Implikationen von Diversity Management umfassend aufgezeigt. Ihnen werden die arbeitsrechtlichen Stolpersteine erläutert und erprobte Lösungen präsentiert. Sie lernen, Diversity Maßnahmen arbeitsrechtlich wirksam, effektiv und erfolgreich umzusetzen.

Arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten und Grenzen bei Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeit und Pflegezeit – Vereinbarkeit von Familie und Beruf

› ZIELGRUPPE

Angesprochen werden Fach- und Führungskräfte aus den Bereichen Personal und Recht.

› INHALTE

Ausgangssituation und Veränderung der Arbeitswelt – Warum die Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer wichtiger wird

Mutterschutz

- Mitteilungspflichten
- Beschäftigungsverbote und Entgelt; Auswirkungen auf den Urlaubsanspruch
- Auswirkungen auf Sonderzahlungen; Kündigungsschutz
- Aktuelle Rechtsprechung

Elternzeit

- Anspruchsberechtigte/Geltendmachung beim Arbeitgeber/Inanspruchnahme durch beide Elternteile
- Dauer/Beginn/Ende/Verlängerung der Elternzeit
- Auswirkungen der Elternzeit auf das Arbeitsverhältnis/ Rückkehransprüche auf den alten Arbeitsplatz?
- Teilzeit während der Elternzeit und Ablehnungsgründe für den Arbeitgeber
- Kündigungsverbot während der Elternzeit; Sonderkündigungsrecht des Arbeitnehmers zum Ende der Elternzeit; Elterngeld
- Aktuelle Rechtsprechung

Teilzeit

- Anspruchsvoraussetzungen für den Abschluss eines Teilzeitarbeitsverhältnisses
- Verhandlungspflicht des Arbeitsgebers/entgegenstehende betriebliche Gründe
- Ablehnung des Teilzeitbegehrens und gesetzliche Fiktion gem. § 8 Abs. 5 TzBfG
- Arbeitszeitverlängerung
- Besonderheiten der Teilzeitarbeit während der Elternzeit
- Aktuelle Rechtsprechung

Pflegezeit

- Freistellungsmöglichkeiten nach dem Pflegezeitgesetz: anspruchsberechtigte Personen
- Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger; Dauer der Pflegezeit
- Nachweispflichten/Sonderkündigungsschutz
- Sozialversicherungsrechtliche Absicherung
- Aktuelle Rechtsprechung

Gestaltungsmöglichkeiten „familienfreundlicher Arbeitsplatz“ durch Betriebsvereinbarung oder Verwendung von Mustervereinbarungen

- Gestaltungsmöglichkeiten
- Grenzen
- Beispiele
- Rechtsprechung

Termin	Ort	Referent	Sem.-Nr.
24.01.	Frankfurt am Main	1)	6412615
07.02.	Stuttgart	2)	3412612
12.03.	Leipzig	3)	7412610
19.04.	München	4)	8412611

Preis in €

510,00 (M)

630,00 (N)

Dauer

1 Tag

› HINWEIS

Die Teilnehmerzahl ist auf 12 Personen begrenzt.

› REFERENTEN

Frauke-C. Weidermann 1), Rechtsanwältin und Mediatorin, Hamburg

Dr. Jan Kern 2), Rechtsanwalt, Gleiss Lutz, Stuttgart

Dr. Ines Herold-Hübner 3), Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Leipzig

Jan Häussling 4), Rechtsanwalt, Heidelberg

Weitere Informationen zu den Referenten unter www.dgfp.de/referentenprofile

› IHR NUTZEN

Der gesetzliche Rahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in den letzten Jahren fortwährend erweitert worden. Das Arbeitsrecht bietet heute eine Vielzahl von Flexibilisierungsmöglichkeiten und Schutznormen. Bringen Sie sich hierzu auf den aktuellsten Stand. Sie erhalten bei uns in kompakter Form Antworten auf zentrale Fragen zu Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeit und Pflegezeit. Lernen Sie auch Gestaltungsmöglichkeiten zur aktiven Förderung der Familienfreundlichkeit des Unternehmens kennen, beispielsweise durch Regelungen in Betriebsvereinbarungen oder die Verwendung von Mustervereinbarungen für die Mitarbeiter.

Aktuelle Änderungen und Rechtsprechung im Arbeitsrecht

Termin	Ort	Referent	Sem.-Nr.
31.01.	Leipzig	1)	7412601
13.02.	Berlin	2)	9412615
16.03.	München	3)	8412609
30.04.	Stuttgart	4)	3412608

Preis in €
495,00 (M)
625,00 (N)

Dauer
1 Tag

› HINWEIS

Informationen zu den aktuellen Themen werden rechtzeitig durch die jeweilige Regionalstelle bekannt gegeben.

› REFERENTEN

Anja Hoffmann 1), S.N.P | Schlawien . Naab Partnerschaft, Leipzig

Dr. Karsten Umuß 2), Rechtsanwalt, Partner, Ernst & Young Law GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft Steuerberatungsgesellschaft, München

Dr. Alexander Wolff 2), Fachanwalt für Arbeitsrecht, Baker & McKenzie, Berlin

Dr. Roman Frik 4), Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, Stuttgart

Weitere Informationen zu den Referenten unter www.dgfp.de/referentenprofile

› IHR NUTZEN

Dieses Seminar macht Sie mit den aktuellen, für Ihren Arbeitsbereich relevanten Änderungen im Arbeitsrecht vertraut. Auch Entwicklungen der neueren Rechtsprechung und deren Auswirkungen auf die betriebliche Praxis werden diskutiert.

› ZIELGRUPPE

Zu diesem Seminar laden wir Fach- und Führungskräfte aus den Bereichen Personal und Recht ein.

› INHALTE

Neuerungen aus der Gesetzgebung, u.a.

- Ausweitung und Änderungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes
- Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz
- Änderungen des Gesetzes zu Mindestarbeitsbedingungen
- Neuregelungen zur Kurzarbeit, Beschäftigungschancengesetz
- Flexi-II-Gesetz (Neuregelung zu Zeitwertkonten)
- Risikobegrenzungsgesetz
- Änderungen im Beschäftigtendatenschutz
- Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)
- Pflegezeitgesetz
- Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung
- Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (Pensionsrückstellungen)

Aktuelle Rechtsprechung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- Vermutung von Diskriminierungen
- Auskunftsansprüche von Bewerbern

Aktuelle Rechtsprechung zur AGB-Kontrolle von Arbeitsverträgen

- Gleichstellungsklauseln, Bezugnahmeklauseln auf Tarifregelungen
- Flexibilisierungsklauseln bei Vergütung und anderen Vertragsinhalten (Rückzahlungs- und Stichtagsklauseln, Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt, Gleichbehandlung, Bonus- und Sonderzahlungen)
- Weitere wichtige Rechtsprechung zu speziellen Vertragsklauseln (u. a. Vertragsstrafen, nachvertragliches Wettbewerbsverbot, Schriftform)

Aktuelles zum Kündigungsrecht

- Aktuelle Rechtsprechung zur verhaltens- und personenbedingten Kündigung (u. a. krankheitsbedingte Kündigung und Betriebliches Eingliederungsmanagement, Low Performer)
- Neues zur Verdachts- und Bagatellkündigung nach „Emmely“
- Betriebsbedingte Kündigungen
- Änderungskündigung
- Entwicklungen im Sonderkündigungsschutz

Aktuelle Rechtsprechung zu Befristungen und zum Anspruch auf Teilzeitarbeit

Betriebsverfassungsrecht

- Problemfeld Gemeinschaftsbetrieb
- Aktuelle Tendenzen beim Interessenausgleich, Sozialplan und Tarifsozialplan

Neues zum Arbeitskampfrecht

(u. a. „Flashmob“ und Warnstreiks)

Aktuelles zum Betriebsübergang

- Aktuelle Entscheidungen von EuGH und BAG; Strategien zur Vermeidung von Betriebsübergängen
- Ablösemechanismus des § 613 a Abs. 4 BGB
- Mindestinhalte von Informationsschreiben und Konsequenzen von Fehlern

Problemfelder und Risiken in der internationalen Personalpraxis

› ZIELGRUPPE

Mit diesem Seminar sprechen wir Personalleiter, Personalreferenten, Fach- und Führungskräfte aus dem Bereich Internationales Personalmanagement an.

› INHALTE

Der optimale Weg ins Ausland

- . Repräsentanz, Betriebsstätte oder Gesellschaftsgründung?
- . Joint-Venture
- . Unternehmenskauf

Personalgewinnung weltweit

- . Beachtung von Vorschriften hinsichtlich Diskriminierungs- und Datenschutz
- . Sprachvorgaben
- . Zusammenarbeit mit Personalvermittlern und Headhuntern

Vertragsgestaltung mit Arbeitnehmern im Ausland

- . Risiken bei Rechtswahlvereinbarungen (ROM I – Verordnung, Entsenderichtlinie, Vorgaben des internationalen Privatrechts)
- . Allgemeines zum Schutz der Arbeitnehmer durch die einzelnen Rechtsordnungen in Europa, Asien, den USA und Lateinamerika
- . Übereinstimmung von Arbeitsverträgen mit den aktuellen arbeitsrechtlichen Vorschriften in den jeweiligen Ländern
- . Berücksichtigung von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen, Mindestlöhnen, sonstigen verbindlich vorgesehenen Vergütungsbestandteilen (z. B. gesetzliches Urlaubsgeld, längere Lohnfortzahlung im Krankheitsfall)
- . Richtige Sprachfassung
- . Wirksamkeit von Wettbewerbsverboten, Entschädigungspflicht
- . Besonderheiten der Vertragsgestaltung mit Vorständen und Geschäftsführern

Entsendung

- . Visum und Arbeitserlaubnis
- . Klare Vertragsgrundlagen
- . Korrekte Abführung von Steuern
- . Sozialversicherungspflicht

Beendigung von Arbeitsverhältnissen und Restrukturierung im Ausland

- . Einhaltung landesrechtlicher Besonderheiten bei Kündigungen
- . Besonderheiten bei Aufhebungsverträgen
- . Restrukturierung

Termin	Ort	Sem.-Nr.
02.02.	Frankfurt am Main	6412908

Preis in €	Dauer
490,00 (M)	1 Tag
590,00 (N)	

› REFERENTIN

Nadja Roß-Kirsch, Rödl & Partner Rödl Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft mbH, Eschborn

Weitere Informationen zu der Referentin unter www.dgfp.de/referentenprofile

IHR NUTZEN

Für international tätige Unternehmen kann sich eine Vielzahl von Personalrisiken ergeben: Die Praxis zeigt, dass sich viele Unternehmen dieser Gefahren nicht bewusst sind. Es können unvorhergesehene Kosten entstehen, wenn rechtliche Vorgaben und Unterschiede zur eigenen Rechtsordnung nicht beachtet werden. Dies kann sowohl beim Einsatz von Mitarbeitern und Führungskräften im Ausland, bei Entsendungen als auch im Fall von Kündigungen oder größeren Restrukturierungen an internationalen Standorten der Fall sein.

Dieses Seminar soll einen Überblick über typische Problemfelder geben und helfen, Risiken zu vermeiden sowie die internationale Personalpraxis im Unternehmen zu optimieren. Es wird in zahlreichen Fällen aus der Praxis verdeutlicht, welche Aspekte allgemein wichtig sind.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in der Praxis

Termin	Ort	Sem.-Nr.
03.02.	Frankfurt am Main	6512107

Preis in €	Dauer
650,00 (M)	1 Tag
780,00 (N)	

› HINWEIS

Die Teilnehmerzahl ist auf 12 begrenzt.

› REFERENTIN

Frauke-C. Weidermann, Rechtsanwältin und Mediatorin, Hamburg

Weitere Informationen zu der Referentin unter www.dgfp.de/referentenprofile

› IHR NUTZEN

Eingliederungsmanagement ist Pflicht! Die erfolgreiche Wiedereingliederung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nach Erkrankungen sowie von Schwerbehinderten hängt maßgeblich von den individuellen Maßnahmen zur Umsetzung des SGB IX in § 84 Abs. 2 ab.

In diesem Seminar eignen Sie sich die Grundlagen des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements an. Sie lernen die rechtlichen Hintergründe kennen und erfahren, wie Sie ein betriebliches Eingliederungsmanagement erfolgreich gestalten können. Darüber hinaus bekommen Sie Techniken und Methoden an die Hand, um Rückkehrgespräche professionell führen zu können.

› ZIELGRUPPE

Zu diesem Seminar laden wir Personalleiter, Personalreferenten und Personalsachbearbeiter ein.

› INHALTE

Begriff, Ziel und Anwendungsbereich des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Arbeitsrechtliche Aspekte des BEM

- . Gesetzliche Grundlage – § 84 Abs. 1 & 2 SGB IX
- . Pflichten des Arbeitgebers gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX
- . Prävention nach § 84 Abs. 1 und 2 SGB IX
- . Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung
- . Krankheitsbedingte Kündigung & BEM
- . Datenschutz

Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements in die Praxis

- . Die wichtigsten Schritte im Ablauf des Eingliederungsprozesses
- . Erfolgsfaktoren für eine professionelle Einführung
- . Interne Akteure und externe Partner
 - Welche Institutionen und externen Partner sind wofür zuständig?
 - Aufbau und Aufgaben eines Integrationsteams
 - Zusammenarbeit von Führungskräften, Personalabteilung, Betriebsrat, Werks- oder Betriebsarzt, Schwerbehindertenvertretung und Integrationsteam
 - Wann muss ich wen einbinden?
- . Kommunikation der Eingliederung und Information der Mitarbeiter und Kollegen
- . Dokumentation der Prozesse
- . Kriterien der Evaluation
- . Zuschüsse, Kosten und Unterstützung durch die Krankenkassen im Rahmen von § 20 SGB V
- . Gestaltung von Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen

Rückkehrgespräche mit den Betroffenen

- . Wie führe ich die Gespräche und wie bereite ich mich darauf vor?
- . Zu welchem Zeitpunkt führe ich die Gespräche?
- . Welche Fragen darf/soll ich stellen?
- . Wer soll an den Gesprächen noch teilnehmen?
- . Wie dokumentiere ich die Gespräche?

Praxisübung: Telefonisches Erstgespräch

Suchterkrankungen bei Mitarbeitern – Umgang, Prävention und arbeitsrechtliche Aspekte

› ZIELGRUPPE

Angesprochen werden Fach- und Führungskräfte, insbesondere aus dem Bereich Personal sowie Betriebsräte.

› INHALTE

Entstehungsbedingungen/grundlegende Kenntnisse

- . Alkohol, Medikamente, Tabak, Drogen, Verhaltensüchte (Arbeitssucht, Spielsucht, Internetsucht, Essstörungen)
- . Wann entsteht Abhängigkeit?
- . Die Folgen von Suchterkrankungen für das Unternehmen
- . Erste Signale richtig und rechtzeitig wahrnehmen
- . Der folgenreiche Zusammenhang zwischen Abhängigkeit und Co-Abhängigkeit

Unternehmenskultur und -strukturen

- . Nützliche Strukturen in Unternehmen und erforderliche Rahmenbedingungen in Organisationen
- . Einbindung der Suchtprävention in das Gesundheitsmanagement

Handlungsmöglichkeiten bei betroffenen Mitarbeitern

- . Richtige Ansprache und Gesprächsführung
- . Verhaltensregelungen im Umgang mit betroffenen Mitarbeiter
- . Möglichkeiten und Grenzen der Hilfe durch das Unternehmen
- . Externe Hilfeprogramme und Mittel zum Handeln, z. B. Sozialberatung,

Strategien betrieblicher Prävention und Intervention

- . Arbeitsrechtliche Möglichkeiten
 - Bewerbungsverfahren
 - Arbeitsvertrag
 - Betriebsvereinbarungen
 - Verbote, wirksames Mittel?
- . Rolle der Führungskraft
 - Vorbildfunktion
 - Fürsorgepflicht
 - Haftung und Mitverschulden

Arbeitsrechtliche Hilfestellungen – in der Praxis bewährt

- . Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 - Außerdienstlicher Suchtmittelkonsum
 - Verhaltensbedingte Kündigung
 - Kündigungsrelevante Vertragsverstöße
 - Verschulden des Arbeitnehmers
 - Motivationshilfe Abmahnung
 - Fehlen milderer Mittel/Interessenabwägung
 - Personenbedingte Kündigung bei Suchtmittelmissbrauch ohne Suchterkrankung
 - Personenbedingte Kündigung bei bestehender Suchterkrankung
 - Aufhebungsvertrag/Befristung
- . Rechtslage und Kündigungsschutz des erkrankten Mitarbeiters

Termin	Ort	Sem.-Nr.
28.02.	Stuttgart	3512107

Preis in €	Dauer
485,00 (M)	1 Tag
615,00 (N)	

› REFERENTEN

Dr. Jan Kern, Rechtsanwalt, Gleiss Lutz, Stuttgart
Regina Anna Barz, Coach, Trainerin und Wirtschaftsmediatorin, IMAKON consultsystemische Personal- und Organisationsentwicklung, Klein Wesenberg

Weitere Informationen zu den Referenten unter www.dgfp.de/referentenprofile

› IHR NUTZEN

In diesem Training erhalten Sie grundlegende Kenntnisse über die Thematik Sucht im Unternehmen. Sie bekommen einen Überblick über die Erscheinungsformen und Anzeichen des Phänomens Sucht und setzen sich mit dessen Folgen auseinander. Sie erhalten wertvolle, praxisnahe Anregungen, wie Sie in Ihrem Betrieb gegensteuern und präventiv tätig werden können.

Sie lernen Möglichkeiten des unterstützenden Umgangs mit suchtauffälligen Mitarbeitern kennen. Daneben bekommen Sie aber auch einen Überblick, welche arbeitsrechtlichen Möglichkeiten und Maßnahmen Ihnen zur Verfügung stehen.

Fachkräfte gewinnen und halten durch familienfreundliche Personalentwicklung

Termin	Ort	Referent	Sem.-Nr.
09.02. – 10.02.	München	1)	8512316
19.04. – 20.04.	Hamburg	2)	5512316

Preis in € Dauer
 950,00 (M) 2 Tage
 1.150,00 (N)

› REFERENTIN

Dagmar Rissler 1) 2), Selbstständige Trainerin und Coach, Coaching, Beratung, Training, Hamburg

Weitere Informationen zu der Referentin unter www.dgfp.de/referentenprofile

› NUTZEN

Die Anforderungen der Personalentwicklung (PE) haben sich verändert. Moderne Unternehmen nutzen zunehmend die Instrumente der familienfreundlichen Personalentwicklung, um ihre größten Talente für sich zu gewinnen und zu binden. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (von der Kleinkindbetreuung bis hin zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) stärken dabei nicht nur die Freiräume der Mitarbeiter sondern erhöhen in hohem Maße die Motivation und Identifikation mit dem Unternehmen. Dieses Seminar vermittelt Ihnen die Vorteile und Effekte einer familienfreundlichen Personalentwicklung für Unternehmen und Mitarbeiter gleichermaßen. Von der strategischen Unternehmens-Einbindung, über die Arbeitsplatzgestaltung bis hin zu praktischen Marketing-Ansätzen, geben wir Ihnen die Möglichkeit die Aspekte individuell zu betrachten, sich auszutauschen und eine Strategie zu entwickeln, wie Ihr Unternehmen familienfreundlicher gestaltet werden kann.

› ZIELGRUPPE

Eingeladen sind Fach- und Führungskräfte aus den Bereichen Personalentwicklung und -strategie sowie Gleichstellungsbeauftragte und Betriebsrats-Mitglieder.

› INHALTE

Strategische Ausrichtung

- Strategie-Entwicklung zur Einbindung von Verantwortlichen (Führungsebene)
- Einbindung betrieblicher Interessenvertretungen, Dialog mit Verantwortlichen lenken und leiten
- Möglichkeiten zur strategischen Einbindung in die Unternehmenskultur
- Stärken und Schwächen der eigenen Organisation ermitteln

Nutzen familienfreundlicher PE

- Strategie-Entwicklung zur Einbindung von Verantwortlichen (Führungsebene)
- Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung steigern
- Vorstellung von Praxis-Beispielen

Handlungsfelder und Maßnahmen

- Zielgruppenadäquate Weiterbildungsangebote
- Möglichkeiten familienfreundlicher Arbeitsplatz-Gestaltung
- Gestaltung familienfreundlicher Arbeitszeiten
- Möglichkeiten zur Förderung der betrieblichen Kinderbetreuung
- Unterstützung beim Ausstieg (Elternzeit) und beim Wiedereinstieg
- Personalentwicklungsmaßnahmen zur Unterstützung weiblicher Führungskräfte
- Herausforderungen von Elder Care

Interne Kommunikation

- PE in der Vermittlerrolle zwischen Unternehmensanspruch und Anspruch von Mitarbeitern
- Mitarbeiter und Führungskräfte für den familienfreundlichen Ansatz sensibilisieren

Externe Kommunikation (Marketing-Aspekte)

- Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsfaktor
- Marketing-Aspekte

› LERNMETHODEN

Fallbearbeitung durch Rollenspiele und Kollegiale Beratung, Einzel- und Kleingruppenarbeit, Erfahrungsaustausch und Feedback

Frauenförderung durch Personalentwicklung – Potenziale entfalten

› ZIELGRUPPE

Angesprochen sind Fach- und Führungskräfte aus den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung sowie Aus- und Weiterbildung.

› INHALTE

Notwendigkeit und Chancen von Frauenförderung

- Kompetenzerweiterung durch Laufbahnplanung
- Begriffe, Perspektiven und Abgrenzungen: Laufbahnplanung, Karriereplanung

Frauenförderung in der Personalentwicklung (PE)

- Besondere Fähigkeiten und Stärken von Frauen und deren Bedeutung für die Kultur- und Leistungsentwicklung in Unternehmen – Prognosen und Deutungen
- Wie Frauen ihren Möglichkeiten nutzen und Fähigkeiten einbringen
- Formen gezielter Potenzialentwicklung für Frauen

Analyse der jeweiligen Unternehmensrealität

Laufbahnberatung für Frauen

- Laufbahnberatung für Frauen: Potenziale im wettbewerbsfreien Raum diagnostizieren und Laufbahnziele planen
- Phasen der Laufbahnplanung und Tools im Beratungsprozess
- Einführung und Implementierung der Laufbahnplanung als Instrument der Personalentwicklung

› IHR NUTZEN

Machen Sie mehr aus Ihren weiblichen Potenzialträgern! Die Fähigkeiten und Stärken von Frauen werden für die kommenden Jahre eine wichtige und bereichernde Ressource in den Unternehmen sein. Nicht nur, weil die demografische Entwicklung es erfordert, sondern weil die Fähigkeiten von Frauen eine kluge Erweiterung von Lösungskompetenzen für Zukunftsaufgaben sein werden – in Addition zu denen von Männern. Unternehmen müssen dafür Sorge tragen, dass sie diese Ressourcen bewusster und aktiv entdecken, ausbauen und im Unternehmen zur Wirkung bringen.

In diesem Seminar verschaffen Sie sich einen Überblick über die Ansätze und Chancen gezielter Laufbahnberatung für Frauen und deren langfristiger strategischer Bedeutung für die Personalplanung und Personalentwicklung. Sie wissen, wie Sie ein für Ihr Unternehmen stimmiges Konzept entwickeln und als zukunftsfähiges Instrument implementieren können. Darüber hinaus setzen Sie sich mit der kulturellen Unternehmensrealität auseinander, die den Erfolg von Implementierung und langfristigem Nutzen beeinflusst.

Termin	Ort	Referent	Sem.-Nr.
29.02. – 01.03.	Stuttgart	1)	3512306
24.05. – 25.05.	Hamburg	2)	5512314
30.08. – 31.08.	Frankfurt am Main	3)	6512307

Preis in €

1.225,00 (M)

1.500,00 (N)

Dauer

2 Tage

› REFERENTIN

Inge Glatz 1) 2) 3), Beraterin, Trainerin, Coach, GlatzConsulting, Magstadt

Weitere Informationen zu der Referentin unter www.dgfp.de/referentenprofile

Anmeldung

Anmeldung für

Sem.-Nr.	Name
Titel	Vorname
.....	Funktion
Datum	Fon/Fax
.....	E-Mail
.....	<input type="checkbox"/> Ich möchte nicht in den Verteiler für aktuelle Veranstaltungen aufgenommen werden.
Sem.-Nr.	Name
Titel	Vorname
.....	Funktion
Datum	Fon/Fax
.....	E-Mail
.....	<input type="checkbox"/> Ich möchte nicht in den Verteiler für aktuelle Veranstaltungen aufgenommen werden.
Sem.-Nr.	Name
Titel	Vorname
.....	Funktion
Datum	Fon/Fax
.....	E-Mail
.....	<input type="checkbox"/> Ich möchte nicht in den Verteiler für aktuelle Veranstaltungen aufgenommen werden.

Firma

Ansprechpartner

Funktion

Straße

PLZ/Ort

Fon

Fax

E-Mail

Ihre Auftrags-Nummer

Ich habe die Allgemeinen Geschäftsbedingungen zur Kenntnis genommen.

Datum/Firmenstempel und rechtsgültige Unterschrift

Drei Preisvorteile für Ihre Anmeldung

1) 10 % Rabatt für Buchungen bis zum 31.12.2011 auf alle DGFP-Veranstaltungen 2012

2) 10 % Ermäßigung auf die Veranstaltungsgebühr ab dem zweiten Teilnehmer desselben Unternehmens bei gleichzeitiger Anmeldung zu derselben Veranstaltung

3) 10 % Ermäßigung für den dritten und jeden weiteren Teilnehmer desselben Unternehmens auf die Veranstaltungsgebühr der preiswertesten gebuchten Veranstaltung bei gleichzeitiger Anmeldung

Weitere Details und Bedingungen unter www.dgfp.de/agb

Deutsche Gesellschaft
für Personalführung e. V.
Service- und Buchungszentrum
Niederkasseler Lohweg 16
40547 Düsseldorf
Fon 0211 5978-0
Fax 0211 5978-149
E-Mail info@dgfp.de

Bitte senden Sie uns Informationen zu

- DGFP Mitgliedschaft
- Jahresprogramm 2012
- Führungskräfteprogramm 2012
- DGFP Kongress
- Zusatzveranstaltungen
- Fachmagazin Personalführung
- DGFP Personalwissen direkt – das Dokumentationszentrum
- Buchreihe DGFP PraxisEdition
- DGFP mbH

Ich interessiere mich speziell für

.....
und bitte um ein Beratungsgespräch.

DGFP Akademie – Allgemeine Geschäftsbedingungen

§ 1 ANMELDUNG

Seminare/DGFP Fachtagungen

Anmeldungen müssen schriftlich per Brief, Fax, E-Mail oder über unser Online-Portal (www.dgfp.de/akademie) vom Teilnehmer selbst bzw. dem anmeldenden Bereich seines Unternehmens bei der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. erfolgen. Der Eingang der Anmeldung wird schriftlich bestätigt. Mit der endgültigen Bestätigung zwei bis drei Wochen vor Veranstaltungsbeginn wird dem Teilnehmer bzw. dem anmeldenden Bereich seines Unternehmens die Rechnung übersandt. Die Teilnehmer erhalten am Ende der Veranstaltung eine Teilnahmebescheinigung.

DGFP Professionalisierungsprogramm

Das DGFP Professionalisierungsprogramm kann jeweils nur als Gesamtveranstaltung gebucht werden. Die jeweilige Prüfung muss spätestens zwei Jahre nach Beginn der Qualifizierungsmaßnahme abgelegt werden. Die Prüfungsmodalitäten des DGFP Professionalisierungsprogramms sind der jeweiligen Prüfungsordnung zu entnehmen. Diese wird den Teilnehmern vor der Prüfung in der aktuellen Fassung zur Verfügung gestellt. Als aktuelle Fassung gilt die Prüfungsordnung des Prüfungszeitpunktes.

DGFP Ausbildungsgänge

Bei den DGFP Ausbildungsgängen ist eine Teilnahme nur für das komplette Programm möglich. Ein Wechsel in andere Veranstaltungstermine ist ausgeschlossen. Die Anmeldung zu einem der DGFP Ausbildungsgänge ist automatisch verbunden mit der Anmeldung zur Prüfung. Voraussetzung für den Erwerb eines DGFP Zertifikats ist die Teilnahme an allen Modulen des jeweiligen DGFP Ausbildungsgangs und der erfolgreiche Abschluss der Prüfung. Die Zulassung zur Prüfung setzt voraus, dass der Teilnehmer an allen Modulen des DGFP Ausbildungsgangs teilgenommen hat. Die Prüfungsmodalitäten der DGFP Ausbildungsgänge sind der jeweiligen Prüfungsordnung zu entnehmen. Diese wird den Teilnehmern vor der Prüfung in der aktuellen Fassung zur Verfügung gestellt. Als aktuelle Fassung gilt die Prüfungsordnung des Prüfungszeitpunktes.

§ 2 GEBÜHREN

Mitgliedsfirmen der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. erhalten den ermäßigten Veranstaltungspreis (M). Nichtmitgliedern berechnen wir den mit (N) gekennzeichneten Veranstaltungspreis. Die Abrechnung erfolgt über den anmeldenden Bereich des Unternehmens. Mit Erhalt der Rechnung wird der Veranstaltungspreis sofort fällig.

a) 10% Ermäßigung auf den Veranstaltungspreis gewähren wir bei gleichzeitiger Anmeldung zu derselben Veranstaltung ab dem zweiten Teilnehmer desselben Unternehmens. Dies gilt nur, wenn der Vollzahler auch tatsächlich an der jeweiligen Veranstaltung teilnimmt.

b) 10% Ermäßigung auf den Veranstaltungspreis der preiswertesten der gebuchten Veranstaltungen gewähren wir bei gleichzeitiger Anmeldung für den dritten und jeden weiteren Teilnehmer desselben Unternehmens, auch wenn verschiedene Veranstaltungen gebucht werden. Dies gilt nur, wenn die beiden Vollzahler tatsächlich an den jeweiligen Veranstaltungen teilnehmen.

Die Regelungen unter a) oder b) gelten für alle Veranstaltungen der DGFP Akademie mit Ausnahme des DGFP Kongresses. Diese Ermäßigungen können nicht miteinander kombiniert gewährt werden.

Die angegebenen Gebühren verstehen sich inklusive Teilnehmerunterlagen, Mittagessen sowie Pausengetränke. (Dies gilt nicht für die Veranstaltungen „English for HR – English für den Alltag des Personalmanagers“, „General Management Programm (GMP)“ und „Intensivseminar Betriebswirtschaftliches Know-how Praxisorientiert – kompakt – effektiv“ (BWL). Bei diesen Veranstaltungen buchen die Teilnehmer die Tagungspauschale, die das Mittagessen einschließt, selbst und entrichten diese direkt an das Hotel. Eventuell anfallende Hotelkosten oder auch Reisekosten sind nicht enthalten.

DGFP Professionalisierungsprogramm/DGFP Ausbildungsgänge

Die Teilnahme an Prüfungen des DGFP Professionalisierungsprogramms und der DGFP Ausbildungsgänge sind grundsätzlich kostenfrei. Bleibt der Teilnehmer nach erfolgter Anmeldung zur Prüfung dieser mehr als zwei Mal fern, wird für die Folgeprüfung – unabhängig von seinem persönlichen Verschulden – eine Verwaltungsgebühr von € 300,00 erhoben.

§ 3 UMBUCHUNGS-/STORNOBEDINGUNGEN

Eine Umbuchung auf einen anderen Veranstaltungstermin ist jederzeit vor Veranstaltungsbeginn möglich. Eine einmalige Umbuchung bis zwei Wochen vor Veranstaltungsbeginn ist kostenlos, für jede weitere Umbuchung wird eine Bearbeitungsgebühr von € 150,00 berechnet. Umbuchungen ab zwei Wochen vor Veranstaltungsbeginn werden mit 30% der Veranstaltungsgebühr (mind. € 150,00) berechnet.

Stornierungen bis vier Wochen vor Veranstaltungsbeginn sind kostenlos. Bei Stornierungen zwei bis vier Wochen vor Veranstaltungsbeginn werden Bearbeitungsgebühren in Höhe von € 150 berechnet. Bei Stornierungen ab zwei Wochen vor Veranstaltungsbeginn werden 50% der Veranstaltungsgebühr (mind. € 150,00) berechnet.

Abweichend hiervon werden beim DGFP Professionalisierungsprogramm, bei DGFP Ausbildungsgängen, bei mehrmoduligen Veranstaltungen, bei den DGFP Seminaren „Become perfect in HR Business English“ und „Intensivseminar betriebswirtschaftliches Know how“ sowie bei der „Informationsveranstaltung mit Richtern des BAG und BSG“ bei Stornierungen zwei bis vier Wochen vor Veranstaltungsbeginn Bearbeitungsgebühren in Höhe von 30% der Veranstaltungsgebühr berechnet.

Bei Absagen am Tag des Veranstaltungsbeginns oder bei Nichterscheinen stellen wir die gesamte Veranstaltungsgebühr in Rechnung. Bei Benennung eines geeigneten Ersatzteilnehmers fallen keine zusätzlichen Kosten an.

Eine Vertretung ist in allen Fällen nur für die komplette Veranstaltung möglich. Für die Teilnehmer, die einen DGFP-Ausbildungsgang oder mehrmodulige Veranstaltungen buchen, ist eine Kündigung nach Ablauf von drei Monaten nach Veranstaltungsbeginn möglich. Die Veranstaltungsgebühr wird anteilig erstattet.

Besondere Umbuchungs- und Stornobedingungen beim General Management Programm (GMP)

Die Stornierung der Veranstaltung „GMP“ ist bis zu acht Wochen vor Veranstaltungsbeginn kostenfrei. Danach bis zwei Wochen vor Veranstaltungsbeginn berechnen wir eine Gebühr von 50% der Veranstaltungsgebühr. Bei Absagen innerhalb von zwei Wochen vor Veranstaltungsbeginn oder bei Nichterscheinen stellen wir die gesamte Veranstaltungsgebühr in Rechnung. Bei Benennung eines geeigneten Ersatzteilnehmers fallen keine zusätzlichen Kosten an.

Fristberechnung und Form der Umbuchung/Stornierung

Veranstaltungsbeginn bei Ausbildungen und mehrmoduligen Veranstaltungen ist der erste Tag der Veranstaltung.

Die Anmeldung zu einer Veranstaltung kann storniert werden (Schriftform erforderlich: Brief, Telefax oder E-Mail). Fällt das Ende einer vorgesehenen Stornierungsfrist auf einen Sonntag, einen am Hauptsitz der DGFP gesetzlich anerkannten Feiertag oder einen Sonnabend, so tritt an die Stelle dieses Tages der zeitlich vorhergehende Werktag. Der Veranstaltungstag wird bei der Fristberechnung nicht mitgezählt.

§ 4 VERANSTALTUNGSDAUER

DGFP Seminare beginnen in der Regel zwischen 9.00 und 10.00 Uhr und enden – auch freitags – zwischen 17.00 und 18.00 Uhr, wenn nicht anders angegeben. Die konkreten Seminarzeiten sind den Detailausreibungen bzw. der Anmeldebestätigung zu entnehmen.

§ 5 PROGRAMMÄNDERUNGEN/ABSAGEN DURCH DEN VERANSTALTER/TEILNEHMERZAHL

Änderungen in der Themengliederung sowie bei der Auswahl der Referenten, als auch die Aufhebung oder Veränderung von in den Ausschreibungen zu den Veranstaltungen jeweils angegebenen maximalen Teilnehmerzahlen, behalten wir uns im Einzelfall vor. Im Ausnahmefall können die im Seminarprogramm angebotenen Veranstaltungen aufgrund zu geringer Teilnehmerzahlen, kurzfristigem krankheitsbedingtem Ausfall des Referenten oder höherer Gewalt auch nach erfolgter Teilnahmebestätigung verschoben oder abgesagt werden. Im Falle zu geringer Teilnehmerzahlen wird die Veranstaltung spätestens eine Woche vor Veranstaltungsbeginn abgesagt. Im Falle der Absage einer Veranstaltung erstatten wir bereits gezahlte Seminargebühren zurück bzw. gewähren im Absprachefall eine Gutschrift. Weitergehende Ansprüche bestehen nur bei Verschulden des Veranstalters.

§ 6 VERTRAULICHE INFORMATIONEN, DATENSCHUTZ, URHEBERRECHTE

Die Vertragsparteien behandeln wesentliche und nicht allgemein bekannte Angelegenheiten mit der im Geschäftsleben üblichen Vertraulichkeit. Personenbezogene Daten werden nur für vertraglich vereinbarte Zwecke genutzt. Die Teilnehmer verpflichten sich, seminarbegleitende Druck- und Online-Unterlagen etc., weder zu vervielfältigen noch an Dritte weiter zu geben.

§ 7 HAFTUNG

Das jeweilige Seminar wird sorgfältig nach dem derzeitigen aktuellen Wissensstand vorbereitet und durchgeführt. Für erteilten Rat sowie die Verwertung im Seminar erworbener Kenntnisse übernehmen wir jedoch keine Haftung. Weiterhin übernehmen wir keine Verantwortung für eventuelle Nachteile, die sich aufgrund fehlender Seminarvoraussetzungen bei den Teilnehmern ergeben.

§ 8 SONSTIGES

Wir distanzieren uns von Organisationen wie Scientology und lehnen jede Zusammenarbeit mit dieser oder ähnlichen Organisationen sowie ihnen nahestehenden Unternehmen ab. Wir erklären, dass wir nicht nach einer Methode von L. Ron Hubbard und/oder sonst mit einer mit Hubbard zusammenhängenden Methode arbeiten und organisieren keine Schulungen, Kurse oder Seminare nach oben genannten „Technologien“ in unserer Gesellschaft. Auch in unseren Geschäftsbeziehungen achten wir sorgfältig darauf, keine Firmen und Unternehmensgruppen zu unterstützen, die selbst nach der Methode von L. Ron Hubbard geführt oder anderweitig von dieser beeinflusst werden.

§ 9 HINWEIS

Zu allen Seminaren sind gleichermaßen Teilnehmerinnen und Teilnehmer herzlich eingeladen; auf eine gesonderte sprachliche Unterscheidung wird in unseren Ausschreibungen zur besseren Lesbarkeit grundsätzlich verzichtet.

§ 10 SCHLUSSBESTIMMUNG

Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen treten ab dem 01.01.2012 in Kraft und gelten für alle Veranstaltungen, die in 2012 starten, unabhängig vom Buchungszeitpunkt.

Sollte eine Bestimmung dieser Geschäftsbedingungen oder eine Regelung im Rahmen sonstiger Vereinbarungen unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit aller sonstigen Bestimmungen oder Vereinbarungen nicht berührt.

Ausblick März 2012

Führen in Matrix- und Netzwerkorganisationen • 06.03. – 07.03.2012 • Frankfurt am Main

Arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten und Grenzen bei Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeit und Pflegezeit - Vereinbarkeit von Familie und Beruf • 12.03.2012 • Leipzig

DGFP Fachtagung • Betriebliches Gesundheitsmanagement • 19.03.2012 • Frankfurt am Main

Psychologische Grundlagen für Instrumente der Personalauswahl und -entwicklung • Teil A 22.03. – 23.03.2012, Teil B 23.05. – 24.05.2012 • Düsseldorf

Führung von Führungskräften • 22.03. – 23.03.2012 • Düsseldorf



GUT SEIN, BESSER WERDEN, PERFEKT BLEIBEN, ERFOLGREICH SEIN

DGFP PROFESSIONALISIERUNGSPROGRAMM FÜR DAS PERSONALMANAGEMENT

Wer Personalarbeit nicht nur verwalten, sondern vorausschauend gestalten möchte, muss Situationen analysieren, die richtige Technik anwenden und Hindernisse überwinden können. Wie Sie dabei am besten vorgehen, lernen Sie im DGFP Professionalisierungsprogramm.

Das Programm richtet sich an alle Ebenen des Personalmanagements.

1. Ebene: Personalleiter/in
2. Ebene: Personalreferent/in
3. Ebene: Personalsachbearbeiter/in

Nach erfolgreich absolvierter Prüfung erhalten Sie das DGFP Zertifikat.

LASSEN SIE SICH BERATEN

Monika Wilke

Fon 030 2091699-3

E-Mail wilke@dgfp.de



DGFP

DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.

**Informieren Sie sich unter www.dgfp.de/propro oder rufen Sie uns an: Fon 0211 5978-0
Unser Service- und Buchungcenter berät Sie gern.**



DGFP

DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.

Service- und Buchungcenter

Unser freundliches und kompetentes Service-Team
berät Sie gerne zu unseren Veranstaltungen,
Montag bis Freitag von 8:00 bis 18:00 Uhr
telefonisch unter 0211 5978-0.

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.
Niederkasseler Lohweg 16
40547 Düsseldorf
Fon 0211 5978-0
Fax 0211 5978-149
info@dgfp.de
www.dgfp.de/akademie