



DGFP

DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.

DGFP-AKADEMIE

NEUE VERANSTALTUNGEN

APRIL 2012

IHR SCHLÜSSEL FÜR EINE ERFOLGREICHE WEITERBILDUNG



Inhaltsverzeichnis

Fachtagungen

DGFP-Fachtagung Change Management – Wie werden Veränderungsprozesse erfolgreich?	2
AusbilderPraxistag – Betriebliche Ausbildung – Impulse aus der Praxis für die Praxis	3

Unternehmenskultur und Veränderungen

Orientierungspunkt Unternehmensleitbild – professionell entwickeln, erfolgreich implementieren, gewinnbringend leben....	5
---	---

Arbeitsrecht und Sozialpartnerschaft

Arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten und Grenzen bei Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeit und Pflegezeit – Vereinbarkeit von Familie und Beruf	6
--	---

Personalmarketing und -auswahl

Anforderungsprofile, Stellenbeschreibungen und Arbeitsplatzbewertungen professionell gestalten	7
---	---

Personalbetreuung und Mitarbeiterbindung

Psychologie für Personalmanager und Führungskräfte	8
--	---

Leistungsmanagement und Vergütung

Gestaltung betrieblicher Schichtmodelle	9
Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht im Überblick	10

Personal- und Managemententwicklung

Zwischen Flexibilisierung und Orientierung: Anforderungen an ein zeitgemäßes Karrieremanagement	11
Das „Potenzial 50+“ erfolgreich nutzen – Workshop	12
Fachkräfte gewinnen und halten durch familienfreundliche Personalentwicklung.....	13

Anmeldung	14
------------------------	----

Allgemeine Geschäftsbedingungen – DGFP Akademie ...	15
--	----

DGFP-Fachtagung

Change Management –**Wie werden Veränderungsprozesse erfolgreich?****› ZIELGRUPPE**

Mit dieser DGFP-Fachtagung wenden wir uns an Geschäftsführer sowie an Fach- und Führungskräfte aus allen Bereichen des Unternehmens, insbesondere aus den Bereichen Personal und Organisationsentwicklung.

› INHALTE

- 9.30 Uhr **Begrüßung und Einführung in den Tag**
Zwischen Sprachlosigkeit und Handlungsbedarf: Der Weg zum erfolgreichen Change-Prozess
- Warum Change so häufig scheitert: Die Logik des Misslingens
 - Wie Change gelingen kann: Beachten der Eigenart von Organisationen als soziales System
 - Bedeutung und Ausgestaltung der psychologischen Ebene
 - Zwischen Verwalter und Gestalter: Die Rolle von Personalmanagement im Change
- Peter Pächtnatz, Trainer, Geschäftsführer, Beratungsgruppe externes Personalmanagement, Hamburg
- 10.45 Uhr Kaffeepause
- 11.00 Uhr **Praxisbeispiel 1: Aus Feinden werden Freunde – kulturelle Integration bei der Actebis Peacock GmbH**
- Die Ausgangssituation: „Feindliche Übernahme“ und stiller Widerstand
 - Die Erfolgsfaktoren: Integrationsmanagement und Integrationsaktionen
 - Der weitere Weg: Die neuen Unternehmen stehen vor der Tür
- Volkhard Haupt, Personalmanager, ALSO Actebis Peacock GmbH, Soest
- 12.15 Uhr Mittagspause
- 13.15 Uhr **Praxisbeispiel 2: Ein Unternehmen organisiert sich neu: DAK**
- Neue Struktur, neue Kultur: Der Leitbildprozess
 - Die Angst nehmen: Der Kommunikationsprozess
 - Begleitung auf dem neuen Weg: Das Schleifenprinzip
 - Und es geht weiter: Begleitung einer anstehenden Fusion
- Mathias Grün, Leiter Personalentwicklung, DAK Zentrale, Hamburg
- 14.30 Uhr Kaffeepause
- 14.45 Uhr **Veränderungen spielerisch bewältigen: Der Einsatz von Planspielen**
- Planspiel: Was ist das? Woher kommt es? Was kann es leisten?
 - Einsatzmöglichkeiten beim Change: Vorbereiten – Durchführen – Aufbauen

- Es funktioniert wirklich: Versicherungskammer Bayern (Praxisbeispiel 3)
 - Probieren Sie es aus: Teilnehmerübung vor Ort
- Dr. Herbert Schmidt, riva training & consulting GmbH, München

16.30 Uhr **Change statt Burnout Prophylaxe – durch organisationale Fitness zum strategischen Wettbewerbsvorteil**

- Organisational-Fitness-Testing: Ein wirkungsvolles Burnout-Frühwarnsystem
- Burnout und die Verantwortung der Organisation: Wo liegen die Chancen?
- Aus dem Nähkästchen: Individual-Burnouts als Impulsgeber für organisationalen Wandel
- Resilienz generieren: Wirkungsvolle Formate und Maßnahmen

Nicole Truckenbrodt, geschäftsführende Partnerin, Jürgen Ress, geschäftsführender Partner, NAVO Consulting Truckenbrodt Ress & Partner, Riederau am Ammersee

17.45 Uhr **Zusammenfassung**

18.00 Uhr **Ende der Veranstaltung**

Termin	Ort	Sem.-Nr.
18.04.	Düsseldorf	4012003

Preis in €	Dauer
695,00 (M)	1 Tag
870,00 (N)	

› IHR NUTZEN

Change ist ein Dauerzustand in deutschen Unternehmen. Und zugleich werden Veränderungen selten positiv aufgenommen, sondern werden häufig mit Widerstand, Emotionen wie Enttäuschung, oder Wut, sowie mit mentaler und körperlicher Erschöpfung verbunden. Geht es auch anders? Wie kann erfolgreiches Bewältigen von Veränderungsprozessen gelingen? (Wie) Können Mitarbeiter den Spaß am Wandel entdecken, spielerisch damit umgehen und positive Emotionen erleben? Die Beiträge und Fallbeispiele dieser Fachtagung geben Ihnen wertvolle Anregungen und stellen innovative Wege in Changeprozessen vor. Nutzen Sie diese Fachtagung als Plattform, um sich fachlich umfassend zu informieren, Erfahrungen und Best-Practice-Beispiele auszutauschen und neue Kontakte zu knüpfen.

Betriebliche Ausbildung – Impulse aus der Praxis für die Praxis

› ZIELGRUPPE

Die Veranstaltung richtet sich an Ausbilder und Ausbildungsverantwortliche.

› INHALTE

9.00 Uhr **Begrüßung und Einführung in den Tag**

Annett Mrokwa, Leiterin der Regionalstelle Leipzig, Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V., Leipzig

9.10 Uhr **Brücken bauen für Jugendliche mit Ausbildungshemmnissen**

- Lebenswelten und Problemlagen benachteiligter Jugendlicher beim Übergang von Schule und Beruf
- Wo sind Ansatzpunkte, Jugendlichen mit „schwierigem Hintergrund“ den beruflichen Einstieg zu ermöglichen/zu erleichtern?
- Welche Kooperationsmöglichkeiten und Unterstützungsangebote für Unternehmen kann die Jugendhilfe den Unternehmen anbieten?

Steffen Kröner, Bereichsleiter, Sachsen-Anhalt, OUTLAW gGmbH Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder und Jugendhilfe gGmbH, Halle

10.30 Uhr Kaffeepause

10.45 Uhr **Eine zweite Chance für perspektivlose Jugendliche: Praxisbericht der Wimex Agrarprodukte Import und Export GmbH**

Wilma Klaasen-van Husen, Personalleiterin, Leibniz-Institut für Pflanzengenetik und Kulturpflanzenforschung (IPK), Gatersleben

11.30 Uhr **Neue Zeiten verlangen nach neuen Ausbildungsformen: Mehr Chancen durch verlängerte, abgeschichtete Ausbildung & Co.**

Frauke Weidemann, Rechtsanwältin und Mediatorin, Hamburg

13.00 Uhr Mittagessen

14.00 Uhr **REWE erprobt Teilzeitausbildung und stellt Bewerbungsverfahren um – ein Praxisbericht**

Dieter Göwel, Leiter Personalentwicklung REWE Region Mitte, Rosbach

15.00 Uhr Kaffeepause

15.30 Uhr **JOBLINGE – gemeinsam gegen Jugendarbeitslosigkeit. Eine Initiative der Eberhard von Kuenheim Stiftung der BMW AG und The Boston Consulting Group GmbH**

- Auf wen zielt die Initiative?
- Wie sieht die Chance für oft perspektivlose Jugendliche konkret aus?
- Wie können sich Unternehmen an der Initiative beteiligen, mit welchen Aufgaben und welchem Nutzen?
- Praxisbeispiele

Thomas Baumeister, stellv. Leiter, JOBLINGE Dachorganisation, München

Anja Reinhard, Projektleitung, Prokuristin, JOBLINGE gAG, München

17.00 Uhr **Ende der Veranstaltung**

Termin	Ort	Sem.-Nr.
18.04.	Leipzig	7412001

Preis in €	Dauer
480,00 (M)	1 Tag
580,00 (N)	

› HINWEIS

Wir veranstalten am Vorabend unseres AusbilderPraxistages am 17. April 2012 um 19.00 Uhr ein Get-together. Wir laden Sie herzlich zum Kennenlernen und Knüpfen wertvoller Kontakte ein.

› IHR NUTZEN

Voraussetzungen für den guten Übergang von der Schule in die Ausbildung ist die Ausbildungsreife der Schulabgänger. Die Anforderungen in der Wirtschaft steigen, die Chancen für Geringqualifizierte sinken. Immer öfter beklagen Unternehmen, dass die Bewerber unzureichende schulischen Qualifikationen und persönliche Kompetenzen mitbringen. Leistungsbereitschaft, Motivation, mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen, Belastbarkeit und Disziplin werden als mangelhaft erlebt. Ausbildungsplätze bleiben auch deshalb unbesetzt. Auf Dauer kann sich das die deutsche Wirtschaft aber nicht leisten. Was kann man tun, um Jugendlichen mit schlechten Startchancen eine Brücke zu bauen?

Der AusbilderPraxistag widmet sich speziell diesem Thema. Wir zeigen Ihnen, welche Ansatzpunkte es gibt, Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen einen beruflichen Einstieg zu ermöglichen.

Schulmüde, aber arbeitsmotiviert: Anhand von Praxisbeispielen zeigen wir, wie es gelingen kann, vermeintlich perspektivlosen Jugendlichen eine Chance zu bieten und wer Unternehmen dabei unterstützt.

Mit Vorträgen, Praxisbeispielen und Diskussionsrunden laden wir Sie ein, sich Anregungen zu holen und sich über eigene Konzepte und Erfahrungen mit Kollegen und Experten auszutauschen.

Orientierungspunkt Unternehmensleitbild – professionell entwickeln, erfolgreich implementieren, gewinnbringend leben

Termin	Ort	Sem.-Nr.
24.04.	Frankfurt am Main	6412504

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

› HINWEIS

Die Teilnehmerzahl ist auf 12 Personen begrenzt.

› REFERENTIN

Susanne Tertilt, Beraterin und Trainerin, Geschäftsführerin, strategie M Unternehmensberatung GmbH, Hamburg, Aurich

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

› 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.

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

› ZIELGRUPPE

Wir sprechen Fach- und Führungskräfte aus den Bereichen Personal und Recht an.

› 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 Arbeitgebers/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.
12.03.	Leipzig	1)	7412610
19.04.	München	2)	8412611

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

› REFERENTEN

Dr. Ines Herold-Hübner 1), Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Leipzig

Jan Häussling 2), 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.

Anforderungsprofile, Stellenbeschreibungen und Arbeitsplatzbewertungen professionell gestalten

› ZIELGRUPPE

Eingeladen sind Personalleiter, Personalreferenten, Personalentwickler und Führungskräfte aus anderen Bereichen des Unternehmens.

› INHALTE

Funktion von Stellenbeschreibungen und Arbeitsplatzbewertungen

Stellenbildung im Unternehmen

- Grundlagen der Stellenbildung
- Arten der Stellenbildung
- Verteilung der Aufgabenbereiche
- Organisatorische Struktur des Unternehmens
- Organisations- und Stellenpläne

Stellenbeschreibungen

- Zielsetzung und Anwendungsbereiche
- Funktion der Stellenbeschreibungen für den Arbeitsprozess
- Formen und Techniken der Stellenbeschreibungen
- Prozess der Einführung bzw. Aktualisierung von Stellenbeschreibungen
- Beteiligung der Mitarbeiter und der Arbeitnehmervertretung
- Chancen und Grenzen
- Stellenbeschreibungen und neue Formen der Arbeitsorganisation

Anforderungsprofile – qualitative Basis für eine fundierte Personalsuche und -auswahl

- Abgrenzung zur Stellenbeschreibung
- Entwicklung von Anforderungsprofilen
- Modifikation von Tätigkeiten versus Verbindlichkeit von Profilen

Schlüsselqualifikationen – Überprüfbarkeit und Operationalisierung sicherstellen

- Personenbezogene Anforderungen
- Unternehmensrelevante Anforderungen
- Kann- und Muss-Anforderungen

Anforderungsprofile – Grundlagen professioneller Personalbetreuung und -entwicklung

- Nutzen von professionellen Anforderungsprofilen für Personal- und Organisationsentwicklung
- Verknüpfungsmöglichkeiten mit anderen Instrumenten

Arbeitsplatzbewertung

- Grundlagen der Arbeitsplatzbewertung
- Analytische, summarische, summarische Bewertungen
- Verfahren der Arbeitsplatzbewertung
- Aufbau von Arbeitsplatzbewertungssystemen

- Arbeitsplatzbewertungssysteme für tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter, leitende Angestellte sowie teilautonome Arbeitsgruppen
- Beteiligung der Mitarbeiter und der Arbeitnehmervertretung

Rolle der Personalabteilung im Rahmen der Durchführung

Termin	Ort	Sem.-Nr.
02.04. - 03.04.	Frankfurt am Main	6512007
30.07. - 31.07.	Hamburg	5512016

Preis in €	Dauer
1.025,00 (M)	2 Tage
1.260,00 (N)	

› HINWEIS

Die Teilnehmerzahl ist auf 8 Personen begrenzt.

› REFERENTIN

Kathrin Schütte 1) 2), Trainerin und Beraterin, Schütte Personalmanagement & Training, Hamburg

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

› IHR NUTZEN

Neben der praxisingerechten Erstellung von Anforderungsprofilen und Stellenbeschreibungen lernen Sie, Tätigkeitsmerkmale anhand bewährter betrieblicher Modelle zu analysieren und zu beschreiben, um entsprechende Arbeitsplatzbewertungen vorzunehmen. Sie erfahren in diesem Seminar, wie Ziele, Hauptaufgaben und Rahmenbedingungen für verschiedene Tätigkeitsbereiche eindeutig und zugleich flexibel definiert werden. Sie machen sich vertraut mit organisatorischen Voraussetzungen, rechtlichen Rahmenbedingungen und Fragen zum Einführungsprozess; zudem diskutieren Sie Anknüpfungspunkte zu Beurteilungs- und Vergütungssystemen. Darüber hinaus entwickeln Sie anhand der für eine Position notwendigen fachlichen, persönlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen ein entsprechendes Anforderungsprofil und erhalten Anregungen, wie Schlüsselqualifikationen identifiziert, gewichtet und in Auswahlverfahren überprüft werden. Zur Diskussion können Sie eigene Beispiele aus Ihrem Unternehmen zum Seminar mitbringen.

Psychologie für Personalmanager und Führungskräfte

› ZIELGRUPPE

Wir wenden uns mit diesem Seminar an Personalleiter, Personalreferenten, Personalentwickler, Projektleiter und Führungskräfte aus anderen Bereichen des Unternehmens.

› INHALTE

Psychologie und gesunder Menschenverstand

- Chancen und Grenzen von Konzepten und Typologien

Wie entwickelt sich Persönlichkeit?

- Nature versus Nurture
- Grundbedürfnisse und -haltungen
- Lebensdrehbücher und Verhaltensmuster
- Persönlichkeitsanteile (Ich-Zustandsmodelle)

Wie zeigt sich Persönlichkeit in Kommunikation und Interaktion?

- Entfaltung der Persönlichkeitsanteile in der Kommunikation
- Funktionale und dysfunktionale Kommunikations- und Verhaltensmuster
- Typische Rollen in Konfliktsituationen
- Passive Verhaltensweisen zur Lösungsvermeidung

Wahrnehmung und Intuition

- Differenzierung von Wahrnehmungstypen
- Typische Wahrnehmungsfehler
- Gefühle und ihr Ausdruck
- Schulung professioneller Intuition

Nutzen psychologischer Konzepte für Teams und Organisationen

- Typische Spiele und Verhaltensmuster in Teams
- Kulturen und Dynamiken in Organisationen
- Wirksamer Einsatz von Interventionen

Termin	Ort	Sem.-Nr.
25.04. - 26.04.	München	8512106

Preis in €	Dauer
1.120,00 (M)	2 Tage
1.350,00 (N)	

› HINWEIS

Die Teilnehmerzahl ist auf 12 Personen begrenzt

› REFERENTIN

Lucija Vlahovic, Trainerin, Wirtschaftspsychologin, STRASSER & STRASSER Unternehmensberatung AG, München

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

› IHR NUTZEN

Menschenkenntnis besitzt Jede und Jeder. Personalverantwortliche und Führungskräfte sind jedoch in besonderem Maße auf eine valide Einschätzung von Menschen und Verhalten angewiesen: Von ihnen werden bei Einstellungen und Potenzialanalysen fundierte Entscheidungen verlangt und bei der Bewältigung von Krisensituationen in Teams und Organisationen Lösungsstrategien erwartet.

In diesem Seminar erhalten Sie einen Einblick in psychologische Erkenntnisse aus der Transaktionsanalyse und der systemischen Psychologie, ergänzt durch Gedanken der Neurobiologie. Die Modelle sind leicht verständlich und lassen sich einfach auf Personalarbeit und Führung übertragen. Sie erproben in Übungen die Wirksamkeit, die Einsatzmöglichkeiten und Grenzen der vorgestellten Konzepte. Einen weiteren Schwerpunkt bilden Selbsterfahrungsanteile zur Stärkung der eigenen Wahrnehmungsfähigkeit und zur Ausbildung einer professionellen Intuition. Dieses Seminar ersetzt keine psychologische Aus- oder Weiterbildung.

Gestaltung betrieblicher Schichtmodelle

Termin	Ort	Referent	Sem.-Nr.
25.04. - 26.04.	Frankfurt am Main	1)	6512205
12.07. - 13.07.	Leipzig	2)	7512203
26.11. - 27.11.	München	3)	8512205

Preis in €	Dauer
1.120,00 (M)	2 Tage
1.340,00 (N)	

› HINWEIS

Die Teilnehmerzahl ist auf 12 Personen begrenzt.

› REFERENTEN

Volker Nürnberg 1) 2) 3), Chief Human Resources Officer, IDT Biologika GmbH, Dessau-Roßlau, Leipzig
Tobias Vögele 1) 2) 3), Rechtsanwalt Tobias Vögele, Mag. rer. publ., Leiter Grundsatzfragen Personalpolitik/Arbeitsrecht bei der HUK-COBURG Versicherungsgruppe; TOBIAS VÖGELE & DANIELA SEIDL RECHTSANWÄLTE, München

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

› IHR NUTZEN

Die Gestaltungsmöglichkeiten bei der Einführung, Veränderung oder Verbesserung von betrieblichen Schichtmodellen sind abhängig von den rechtlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen, den Marktbedingungen, wie auch den zur Verfügung stehenden Planungssystemen im Unternehmen. Ideale Schichtmodelle setzen langfristige planerische Erwägungen voraus und müssen sorgfältig vorbereitet werden. Erfahren Sie, welche Gestaltungsmöglichkeiten Sie bei der Implementierung eines betrieblichen Schichtmodells bzw. bei dessen Optimierung haben. Üben Sie anhand von Praxisbeispielen und entwerfen Sie eine Betriebsvereinbarung zur Einführung/Veränderung von betrieblichen Schichtmodellen. Die vermittelten Konzeptbausteine erleichtern den Transfer des Wissens in Ihr Unternehmen.

› ZIELGRUPPE

Zu diesem Seminar laden wir Fachkräfte aus den Bereichen Personal und Arbeitsrecht ein.

› INHALTE

Definition und Bedeutung der Personaleinsatzplanung

- Aufgaben und Ziele
- Einordnung in den Kontext „Personalplanung“
- Nutzen und Wertschöpfungsbeitrag der Personaleinsatzplanung

Gestaltungsmöglichkeiten von Schichtmodellen durch Betriebsvereinbarung

- Rechtliche Rahmenbedingungen allgemein
- Grenzen
- Regelarbeitszeit vs. Zeitkonten/Flexibilisierung
- Einbring- und Absageschichten
- Regelungen zu Pausen/Schichtwechsel/Duschzeiten, etc.
- Sonn- und Feiertagsarbeit
- Behandlung von Urlaub/Krankheit
- Erstellung des Schichtplans und der Urlaubsplanung
- Schichtzulagen (Vollkonti-/Teilkonti) und sonstige Vergütungselemente
- Betriebsverfassungsrechtliche Beteiligungsrechte und der Weg zur Betriebsvereinbarung
- Eskalationswege
- Beispiele/Mustervereinbarungen

Personaleinsatzplanung als Prozess

- Planung der Produktionsvolumen und Schwankungsbedarfe
- Ermittlung des Personalbedarfs
- Auswahl der Schicht-/Arbeitszeitmodelle
- Zuordnung der Mitarbeiter
- Umgang mit „Störfällen“

Vorgehensweise bei der Einführung

- Würdigung der rechtlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen
- Einbindung der betrieblichen Partner
- Klärung der Rollen, Verantwortungen und Schnittstellen
- Auswahl eines Systems zur Personaleinsatzplanung
- Abschluss einer Betriebsvereinbarung
- Information der Mitarbeiter und Führungskräfte
- Operative Planung/Arbeitszeitmanagement
- Pilotierung/kontinuierliche Verbesserung

Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht im Überblick

› ZIELGRUPPE

Eingeladen sind Fach- und Führungskräfte aus den Bereichen Personal und Entgeltabrechnung.

› INHALTE

Lohnsteuerrecht

- . Schwerpunktthemen des Lohnsteuerabzugs
- . Lohnsteuerabzug bei Sachbezügen (PKW)
- . Reisekostenrecht mit/ohne Home-Office
- . Doppelte Haushaltsführung
- . Varianten pauschaler Lohnsteuer
- . Steuerfreie Leistungen (Fringe Benefits)
- . Abfindungsvereinbarungen
- . Gehaltsumwandlung in betriebliche Altersversorgung (Deferred Compensation)

Sozialversicherungsrecht

- . Freelancer mit Statusklärung
- . Beurteilung von Arbeitnehmern in der Krankenversicherung (gesetzlich oder privat)
 - Ermittlung des Jahresarbeitsentgelts
 - Ausscheiden aus der Krankenversicherungspflicht
 - Wechsel in die private Krankenversicherung
- . Geringfügige Beschäftigungen
- . Beschäftigungen während des Studiums
 - Berufspraktikanten
 - Werkstudenten
 - Duale Studiengänge etc.

› IHR NUTZEN

In diesem Seminar machen Sie sich in kompakter Form mit aktuellen Fragestellungen des Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrechts vertraut. Der Schwerpunkt liegt auf der praxisorientierten Umsetzung in diesen Bereichen. Sie lernen selbst schwierige Fälle zu lösen und erhalten Orientierungs- und Beurteilungshilfen für Ihre tägliche Arbeit.

Termin	Ort	Referent	Sem.-Nr.
23.04.	München	1)	8512204
14.09.	Berlin	2)	9512205

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

› REFERENT

Raschid Bouabba 1) 2), Geschäftsführer, MCGB GmbH, Berlin

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

Zwischen Flexibilisierung und Orientierung: Anforderungen an ein zeitgemäßes Karrieremanagement

Termin	Ort	Referent	Sem.-Nr.
02.04.	Hamburg	1)	5512313
09.07.	Leipzig	2)	7512309
12.09.	Stuttgart	3)	3512305

Preis in €
625,00 (M)
750,00 (N)

Dauer
1 Tag

› REFERENTIN

Kerstin Wadehn 1) 2) 3), Beraterin, Interim Managerin und Autorin, Karrieretextur, Hochheim am Main

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

› IHR NUTZEN

Flexibel agieren und dennoch Orientierung bieten: Das ist eine der Hauptaufgaben des aktiven Karrieremanagements! Karrieren verlaufen heute nicht mehr linear. Internationalisierung und Dynamik der Arbeitsmärkte bieten eine Vielfalt an Chancen und Möglichkeiten. Die Erwartungen nachwachsender Generationen treffen auf konventionelle Entwicklungskulturen. Die Lebensarbeitszeit verlängert sich. Gleichzeitig zwingt der Fachkräftemangel zum Handeln.

In diesem Seminar gewinnen Sie einen Überblick über die Trends und Entwicklungen, die ein Umdenken fordern – auf Seiten des Individuums wie auch des Unternehmens. Zu einem verantwortungsvollen, ganzheitlichen Karrieremanagement gehören nicht nur eine fördernde Kultur und eine passende Kommunikationsstrategie, sondern auch die Verzahnung mit benachbarten Handlungsfeldern wie Kompetenz-, Leistungs- und Nachfolge-Management. Am Ende des Seminars wissen Sie, warum ein modernes Karrieremanagement die Lösung für viele aktuelle Probleme der Personalarbeit sein kann. Sie kennen die Wege der Karriereentwicklung und die unterschiedlichen Laufbahnmodelle und nehmen Anregungen und Ideen für die Umsetzung eines Karrieremanagement-Programms in Ihrem Unternehmen mit.

› ZIELGRUPPE

Angesprochen sind Personalleiter sowie Fach- und Führungskräfte mittelständischer Unternehmen aus dem Bereich Personal- und Personalentwicklung.

› INHALTE

Grundlagen und Rahmenbedingungen

- Begriffe und Blickwinkel: Was ist Karriere? Was ist Karrieremanagement?
- Unter einem Dach: Abgrenzung zu benachbarten Handlungsfeldern der strategischen Personalentwicklung
- Karriereentwicklungstheorien: Wie werden Karrieren gemacht?
- Schöne neue Arbeitswelt: Herausforderungen für das Karrieremanagement

Individuelles Karrieremanagement

- Fördern, Fordern, Führen: Verantwortung für die Karriereentwicklung
- Einsichten, Ansichten, Aussichten: Stufen des Karrieremanagements
- Richtungen, Wege, Abkürzungen: Navigation in der Karriereentwicklung
- Demografie und Diversity: Karrieremanagement verschiedener Zielgruppen
- Karriereentwicklung im Dialog: Entwicklungspläne und -gespräche

Karrieremanagement-Programme

- Nutzen und Grenzen von Karrieremanagement-Programmen
- Klassische, alternative und individuelle Laufbahnmuster und -modelle
- Gestaltung und Implementierung von Karrieremanagement-Programmen
- Schnittstellenmanagement: Integration der HR-Programme und Prozesse

› LERNMETHODEN

Impulsreferat, Gruppenarbeit und -diskussion, Selbstreflexion, Fallstudien

Workshop

Das „Potenzial 50+“ erfolgreich nutzen**› ZIELGRUPPE**

Zu diesem Workshop laden wir Fach- und Führungskräfte aus den Bereichen Personal sowie Personal- und Organisationsentwicklung ein.

› INHALTE**Personelle Zukunftssicherung**

- . Altersgerechte Personalpolitik
- . Ausgewogene Altersstruktur
- . Flexible Arbeitszeitmodelle

Individuelle Stärken älterer Mitarbeiter erfolgreich nutzen

- . Altersgerechtes Lernen
- . Analyse individueller Stärken
 - aus Sicht des Unternehmens
 - aus Sicht der Betroffenen
- . Herausforderungen für die Personalentwicklung

Auswirkungen auf Human Resources-Prozesse und Instrumente

- . Erfahrungs- und Wissenstransfer
 - Mentoring
 - Verantwortungsübergabe
 - Berater
- . Wertschöpfung durch Wertschätzung – Alter ist kein Makel
- . Altersgerechte Arbeitsbedingungen
 - Lernen im Alter
 - Arbeitsumfeld
 - Inhalte
 - Teams
- . Arbeitgeberimage stärken – Chancengleichheit in der Rekrutierung

Neue Perspektiven für Wissensträger – Wie die Personalentwicklung ältere Mitarbeiter zu mehr Eigenverantwortung in ihrem beruflichen und privaten Umfeld motivieren kann**Erfolgreich mit 50+: Praxisbericht**

- . Laufbahngestaltung
- . Gesundheitsmanagement
- . Diversity Management

Termin	Ort	Sem.-Nr.
16.04. - 17.04.	Düsseldorf	4512313

Preis in €	Dauer
1.110,00 (M)	2 Tage
1.340,00 (N)	

› HINWEISE

Die Teilnehmerzahl ist auf 12 Personen begrenzt. Die Teilnehmer erhalten mit der Seminarbestätigung einen Fragebogen zur Vorbereitung und Klärung der individuellen Präferenzen hinsichtlich der zu behandelnden Instrumente.

› REFERENT

Norbert Herrmann, Trainer und Berater, 4pGroup, Höslwang

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

› IHR NUTZEN

Dieser Workshop sensibilisiert Sie für einen vorausschauenden Umgang mit älteren Mitarbeitern, um angesichts der demografischen Entwicklung die personelle Zukunftssicherung Ihres Unternehmens zu gewährleisten. Sie erarbeiten praktische Ansätze, um die Stärken und Vorzüge älterer Mitarbeiter zu erkennen, zu fördern und nachhaltig zu nutzen. Darüber hinaus werden Methoden und Instrumente vorgestellt, die den innerbetrieblichen Know-how-Transfer von erfahrenen, gestandenen Wissensträgern zu jüngeren Mitarbeitern sicherstellen. Die praxisnahe Behandlung des Themas erfolgt durch ein Unternehmensbeispiel und Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmern.

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

› IHR NUTZEN

Die Anforderungen der Personalentwicklung 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 Betriebsratsmitglieder.

› 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

Anmeldung


DGFP

 DEUTSCHE GESELLSCHAFT
 FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.

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
Zwei Preisvorteile für Ihre Anmeldung

1) 10 % Ermäßigung auf die Veranstaltungsgebühr ab dem zweiten Teilnehmer desselben Unternehmens bei gleichzeitiger Anmeldung zu derselben Veranstaltung

2) 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
Mit der Bahn zum Seminar

 Details zu den Sonderpreisen für Bahnreisen zu DGFP e. V.-Veranstaltungen finden Sie unter www.dgfp.de/akademie.

Bitte senden Sie uns Informationen zu

- DGFP-Mitgliedschaft
- Jahresprogramm 2012
- Führungskräfteprogramm 2012
- DGFP-Kongress
- Zusatzveranstaltungen
- DGFP-Fachmagazin
PERSONALFÜHRUNG
- DGFP-Dokumentationszentrum
PERSONALWISSEN DIREKT
- 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-Ausbildungsganges und der erfolgreiche Abschluss der Prüfung. Die Zulassung zur Prüfung setzt voraus, dass der Teilnehmer an allen Modulen des DGFP-Ausbildungsganges 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 – Englisch 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 Mai 2012

Personalwissen für die Personalsachbearbeitung • 02.05. – 04.05.2012 • Frankfurt am Main

Mitarbeiterförderung als Führungsaufgabe • 03.05.2012 • Stuttgart

Personalbesetzungen in der VR China – Aktuelle Entwicklung – Benchmarks – Ausblicke • 04.05.2012 • Frankfurt am Main

DGFP-Fachtagung • Employer Branding • 08.05.2012 • Berlin

Moderationskompetenz für Personalentwickler – vom World-Café bis zur Großgruppe • 09.05. – 10.05.2012 • Stuttgart

DGFP-Fachtagung • Wissensmanagement • 14.05.2012 • Hamburg

DGFP-Fachtagung • Talentmanagement für Frauen • 21.05.2012 • München

12. DGP-Fachtagung Vergütung • 21.05. – 22.05.2012 • Düsseldorf

Frauenförderung durch Personalentwicklung – Potenziale entfalten • 24.05. – 25.05.2012 • Hamburg



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

Dr. Ines Dreßler

Fon 030 2091699-3

E-Mail dressler@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
Gerne senden wir Ihnen das Detailprogramm zu.**



DGFP

DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.

Service- und Buchungcenter

Unser freundliches und kompetentes Service-Team
berät Sie gerne zu unseren Veranstaltungen,
Montag bis Donnerstag von 8:00 bis 17:30 Uhr
Freitag von 8:00 bis 17:00 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