



Programm

# 4. Deutscher Human Resources Summit

*„Freiheit und Ordnung“*

25. Oktober 2013, Villa Kennedy, Frankfurt am Main  
mit Vorabendprogramm am 24. Oktober 2013, Senckenberg Naturmuseum, Frankfurt am Main



Veranstalter:

**Frankfurter Allgemeine**  
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

**F.A.Z.-INSTITUT**

**HOUSE of HR**  
Die Human Resource-Community des F.A.Z.-Instituts

## Die Veranstalter

---

### Veranstalter

## Frankfurter Allgemeine

ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Stefan Hugenbusch  
Hellerhofstraße 2-4 | 60327 Frankfurt  
Telefon: +49 69 75 91-13 22 | Telefax: +49 69 75 91-34 39  
E-Mail: s.hugenbusch@faz.de

## F.A.Z.-INSTITUT



Cornelia Klaas  
Frankenallee 68-72 | 60327 Frankfurt am Main  
Telefon: +49 69 75 91-12 94 | Telefax: +49 69 75 91-80 12 94  
E-Mail: c.klaas@faz-institut.de

### Mitveranstalter

## BEITEN BURKHARDT

RECHTSANWALTSGESELLSCHAFT MBH

Dr. Alexius Leuchten | Ganghoferstraße 33 | 80339 München  
Telefon: +49 89 3 50 65-11 21  
E-Mail: alexius.leuchten@bblaw.com

## DR. HEIMEIER & PARTNER

Astrid E. Habeder-Preuß | Feldbergstraße 21 | 60323 Frankfurt am Main  
Telefon: +49 69 97 20 88-40  
E-Mail: habeder-preuss@heimeier.de

## HAYS Recruiting experts worldwide

Frank Schabel, M.A. | Willy-Brandt-Platz 1-3 | 68161 Mannheim  
Telefon: +49 621 17 88-11 40  
E-Mail: frank.schabel@hays.de

## MERCER

Corinna Rygalski | Lyoner Straße 36 | 60528 Frankfurt am Main  
Telefon: +49 69 68 97 78-6 63  
E-Mail: corinna.rygalski@mercer.com



Volker Sach  
Geschäftsführer  
F.A.Z.-Institut



Cornelia Klaas  
Projektleiterin HR-Summit  
F.A.Z.-Institut

## Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer des 4. Deutschen Human Resources Summits,

wie viel Strukturen und wie viel Freiraum brauchen wir wirklich – in Unternehmen und in unserer Arbeitswelt? Nützen deutsche und europäische Gesetze und Verordnungen unserem Arbeitsmarkt? Schützen oder hemmen sie die Weiterentwicklung? Wie muss zukunftsorientierte Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik aussehen, wie gestalten wir richtungsweisendes HR-Management?

Und welchen Einfluss hat der Megatrend Individualisierung auf Mitarbeiter- und Unternehmensführung? Brauchen und wollen Arbeitnehmer mehr Freiheit, mehr Gestaltungsspielraum?

All diese Fragen berühren das Spannungsfeld „Freiheit und Ordnung“, das wir als Leitthema über den diesjährigen Deutschen Human Resources Summit stellen. Gemeinsam mit Ihnen möchten wir auch über Trends und Richtungswechsel nach den Bundestagswahlen im Herbst 2013 diskutieren. Neben hochkarätigen Keynotes und Diskussionsrunden zu den Megatrends des HR-Managements geben wir Ihnen Impulse aus anderen Disziplinen. Wir möchten Ihnen neue Perspektiven aufzeigen und mit Ihnen einen Blick über den Tellerrand des Alltagsgeschäfts werfen.

Wir freuen uns auf das Vorabendprogramm im Senckenberg Naturmuseum: In der größten deutschen Dinosaurierausstellung laden wir Sie zum Empfang und Austausch ein. Genießen Sie die Inspiration aus der Verhaltensbiologie und Evolutionsgeschichte.

Bei den Sprechern und vor allem bei unseren Mitveranstaltern und Partnern bedanken wir uns für ihre konstruktiven Beiträge, Themenforen und Ideen. Wir sind gespannt auf zwei interessante Tage und auf Ihre Zusage, als Ehrengast dabei zu sein!

Volker Sach

Cornelia Klaas

# Programmübersicht

## Vorabendprogramm am 24. Oktober 2013 Senckenberg Naturmuseum, Frankfurt am Main

19.30 Uhr ■ Empfang im Dinosaurier-Saal

### Im Schatten der Dinosaurier – die Highlights des Senckenberg Naturmuseums

auf Wunsch exklusive Führung in Kleingruppen (nach Anmeldung)

20.00 Uhr ■ Begrüßung

Cornelia Klaas  
*Bereichsleiterin Themenfeld HR, F.A.Z.-Institut*

20.05 Uhr ■ Vortrag im Saal „Wale und Elefanten“

### Schwarmintelligenz, Kommunikation, Rekrutierung und Arbeitsteilung: Wer organisiert das Leben im Superorganismus Bienenkolonie?

Prof. Dr. Jürgen Tautz  
*Biozentrum der Julius-Maximilians-Universität Würzburg,  
Gründungsvorsitzender, Bienenforschung Würzburg e.V.*

ca. 20.50 Uhr ■ Networking und Get-together

### Im Schatten der Dinosaurier – die Highlights des Senckenberg Naturmuseums

auf Wunsch exklusive Führung in Kleingruppen (nach Anmeldung)

## Tagesprogramm am 25. Oktober 2013 Villa Kennedy, Frankfurt am Main

ab 8.30 Uhr ■ Registrierung

8.50 Uhr ■ Begrüßung

Sven Astheimer  
*verantwortlicher Redakteur Beruf und Chance, Wirtschaftsredaktion,  
Frankfurter Allgemeine Zeitung*

8.55 Uhr ■ Digitale Moderation: Der HR-Checkpoint

9.00 Uhr ■ Eröffnungs-Keynote

### Freiräume schaffen: Wie gelingt der Spagat zwischen gesellschaftlicher Verantwortung, Sicherung der Zukunftsfähigkeit und wirtschaftlichem Wachstum?

Dr. h.c. Wolfgang Clement  
*Bundesminister a.D., Ministerpräsident a.D., Vorsitzender des Kuratoriums  
der „Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft“*

9.30 Uhr ■ Interaktives Brainstorming: Das HR-Trendbarometer des Summits

### Determinanten unseres zukünftigen HR-Handlungsrahmens: Trends erfassen – Brainstorming I

9.35 Uhr ■ Plenum I

### Zwischen Start-up-Kultur und DAX-Struktur: Wie viele Regeln braucht unsere Arbeitswelt, wie viel Freiraum geben wir?

Prof. Klaus Bepler  
*Honorarprofessor Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg,  
Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a.D.*

Anke Giesen  
*Vorstand Ground Handling, Fraport AG*

Prof. Dr. Joachim Möller  
*Direktor, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*

Dr. Hans-Jürgen Urban  
*Vorstand, IG Metall*

10.25 Uhr ■ Interaktives Brainstorming: Das HR-Trendbarometer des Summits

**Determinanten unseres zukünftigen HR-Handlungsrahmens**  
Trends erfassen – Brainstorming II

10.30 Uhr ■ Kaffeepause mit Übergang zu den Themenforen

11.00 Uhr ■ Themenforen (parallel)

**Themenforum I**  
Talentgewinnung und Mitarbeiterbindung in einem stetig enger werdenden Kandidatenmarkt

**Themenforum II**  
Gestalten zwischen Regulierung und unternehmerischer Freiheit:  
Chancen oder Limitationen für die HR-Funktion?

**Themenforum III**  
Freie Gestaltung eines geordneten Employer Branding

12.15 Uhr ■ Mittagessen mit Übergang zu den Themenforen

13.15 Uhr ■ Themenforen (parallel)

**Themenforum IV**  
Der gesetzliche Kündigungsschutz in der Krise

**Themenforum V**  
Wo stehen Unternehmen bei der internationalen Rekrutierung?

14.30 Uhr ■ Kaffeepause mit Übergang ins Plenum

15.00 Uhr ■ Interaktives Brainstorming: Das HR-Trendbarometer des Summits

**Determinanten unseres zukünftigen HR-Handlungsrahmens**  
Metatrends ermitteln

15.10 Uhr ■ Plenum II

**Führungsstile heute: Freiräume gewähren, Strukturen schaffen**

Professor Dr. Dieter Frey  
*Professor für Sozialpsychologie, Ludwig-Maximilians-Universität München,  
Leiter des Center for Leadership and People Management*

Peter Hadasch  
*Personalvorstand, Nestlé Deutschland AG*

Prof. Dr. Gunther Olesch  
*Geschäftsführer Personal, Informatik und Recht,  
Phoenix Contact GmbH & Co. KG*

Wilhelm Segerath  
*Vorsitzender des Konzernbetriebsrats, ThyssenKrupp AG/  
Vorstandsmitglied, IG Metall*

16.00 Uhr ■ Interaktives Brainstorming: Das HR-Trendbarometer des Summits

**Determinanten unseres zukünftigen HR-Handlungsrahmens**  
Finale: Die wichtigsten Metatrends identifizieren und priorisieren

16.10 Uhr ■ Abschluss-Keynote

**Zukunftsorientiertes Personalmanagement –  
Erfahrungen eines auf Mitarbeiterwissen basierenden Unternehmens**

Frank Kohl-Boas  
*Personalleiter Nordeuropa, Google*

ca. 16.30 Uhr ■ Sektempfang und Ausklang



## Senckenberg Naturmuseum, Frankfurt am Main

Das Senckenberg Naturmuseum in Frankfurt am Main ist eines der großen Naturkundemuseen Deutschlands und zeigt die heutige Vielfalt des Lebens (Biodiversität) und die Entwicklung der Lebewesen (Evolution) sowie die Verwandlung unserer Erde über Jahrmillionen hinweg. Neue Forschungsergebnisse aus allen Bereichen der Biologie, Paläontologie und Geologie werden auf einer Fläche von 6.000 Quadratmetern vorgestellt. Das Gebäude des Senckenberg Naturmuseums wurde zu Beginn des 20. Jahrhunderts auf freier Fläche außerhalb der Frankfurter Kernstadt errichtet, in unmittelbarer Nähe der 1914 gegründeten Johann Wolfgang Goethe-Universität. Sonderausstellungen zu wechselnden Themen, Vorträge und Events ergänzen neben dem museumspädagogischen Programm die Dauerausstellung des Senckenberg Naturmuseums.

Kultstatus genießen die Dinosaurier-Skelette. Das Senckenberg Naturmuseum präsentiert eine der umfangreichsten Ausstellungen von Großgruppensauriern in Europa. Ein besonderer Schatz ist das Original eines versteinerten Sauriers mit erhaltenen Abdrücken von der Struktur der Haut. Das Naturmuseum beherbergt mit rund 1.000 Präparaten auch eine der weltweit größten und zugleich artenreichsten Schausammlungen von Vögeln.

- **Dinosaurier**  
Ein besonderes Highlight ist die Dinosaurier-Ausstellung im Senckenberg-Museum. Präsentiert wird hier die umfangreichste Ausstellung in Deutschland. Zu sehen gibt es u.a. Echsenfußdinosaurier, Raubtierfußdinosaurier, Vogelfußdinosaurier, Stachel- und Panzerdinosaurier sowie Horn- und Dickkopfdinosaurier.
- **Flugsaurier u.a. Quetzalcoatlus.**
- **Fossile Meeressaurier Meereskrododile, Fischesaurier, diverse Echsenarten.**
- **Urpferd – Zwerg aus der Grube Messel**  
Das Urpferd lebte vor ca. 50 Millionen Jahren und hatte eine Schulterhöhe von nur 55 bis 60 Zentimeter.
- **Entwicklungsgeschichte der Pflanzen**  
Die Ausstellung „Entwicklungsgeschichte der Pflanzen“ zeigt den Ursprung und die Höherentwicklung der Pflanzen, von den drei Milliarden Jahre alten, ursprünglichen Blaualgen bis zu unseren heutigen Blütenpflanzen.

## Schwarmintelligenz, Kommunikation, Rekrutierung und Arbeitsteilung: Wer organisiert das Leben im Superorganismus Bienenkolonie?

Diese Gemeinschaft ist mehr als eine Ansammlung honigmachender Insekten. Wie funktioniert Kooperation im Bienenvolk? Können auch Insekten altruistisch sein? Wann handeln sie egoistisch, wann nicht? Was macht gute Kommunikation zwischen den vielen einzelnen Individuen aus? Was heißt Effizienz bei Bienen?

Der Superorganismus Bienenstaat hat im Laufe von 30 Millionen Jahren Evolution durch optimierte Informationsflüsse, durch eine sinnvolle Arbeitsteilung und durch ein balanciertes Zusammenspiel von Eigennutz und Selbstlosigkeit im Bienenvolk einen höchst erfolgreichen Weg beschritten.

Wie der Superorganismus Bienenkolonie funktioniert und welche Gemeinsamkeiten zwischen Bienenvölkern und Säugetieren bestehen, darüber berichtet der Verhaltensbiologe und Bienenforscher Professor Dr. Jürgen Tautz.



**Prof. Dr. Jürgen Tautz**

Biozentrum der Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Gründungsvorsitzender, Bienenforschung Würzburg e.V.

Prof. Dr. Jürgen Tautz hat einen Lebenslauf, den Personaler heutzutage sicher gerne sehen: Stipendien, Preise, mehrere Auslandsaufenthalte, Leidenschaft bei der Arbeit und einen klaren roten Faden – die Biologie der Honigbienen.

Dieses Wissen um die Honigbiene vermittelt er seit Jahren erfolgreich einer breiten Öffentlichkeit. Er erhielt für seine Arbeit zahlreiche Preise. Er ist mehrfach ausgezeichnet als einer der sieben besten Wissenschaftskommunikatoren Europas und wurde von „Popular Science“ auf die Liste der besten populärwissenschaftlichen Autoren der letzten Jahrzehnte gesetzt. 2008 war Jürgen Tautz im Ranking der Cicero-Liste zu Deutschlands wichtigsten Vordenkern unter den 40 prominentesten Naturwissenschaftlern vertreten. Er ist Herausgeber internationaler biologischer Fachzeitschriften und weltweiter Gutachter für diverse Organisationen. Seine populärwissenschaftlichen Werke sind Bestseller.

Prof. Dr. Jürgen Tautz (Jahrgang 1949) ist geborener Hesse und studierte Biologie, Geographie und Physik an der Technischen Hochschule Darmstadt – gefördert durch die Studienstiftung des Deutschen Volkes. Für seine Dissertation ging er nach Konstanz und arbeitete dort auch als wissenschaftlicher Angestellter. Gefördert durch ein Stipendium, verbrachte er mehrere Monate an der Australian National University in Canberra/Australien und an der Stanford University/USA. 1986 habilitierte er sich an der Fakultät für Biologie der Universität Konstanz. 1988 übernahm er stellvertretend den Lehrstuhl für Verhaltenspsychologie an der Universität Konstanz. Seit 1990 ist er Professor am Biozentrum der Universität Würzburg und gründete dort 1994 die BEEgroup.

Er ist verheiratet und Vater von drei Kindern. In seiner Freizeit wandert er und baut Bumerangs.





**Sven Astheimer**

verantwortlicher Redakteur Beruf und Chance, Wirtschaftsredaktion, Frankfurter Allgemeine Zeitung

Seit Februar 2011 ist Sven Astheimer verantwortlicher Redakteur für die Beilage „Beruf und Chance“ der Frankfurter Allgemeinen Zeitung und der Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung.

Zuvor war er in der F.A.Z.-Wirtschaftsredaktion tätig. Vor seinem Wechsel zur F.A.Z. im Jahr 2005 absolvierte Astheimer ein Volontariat bei der Frankfurter Rundschau. Anschließend arbeitete er in der Wirtschaftsredaktion. Astheimer studierte Politikwissenschaften, Jura und Soziologie in Mainz.



## Das HR-Trendbarometer des Summits: Interaktives Brainstorming – Durch unsere digitale Moderation sind alle Teilnehmer Teil eines interaktiven Prozesses.

Mit dem iPod touch, den Sie bei der Registrierung erhalten, haben Sie die Möglichkeit, sich aktiv an der Diskussion zu beteiligen. Wir werden die Veranstaltung immer wieder für ein kurzes Brainstorming zu Fragen mit Bezug auf das Leitthema unterbrechen. Vernetzen Sie sich mit Referenten und Teilnehmern, stellen Sie Fragen und geben Sie Ihre Stimme ab!

Session 1: Der HR-Checkpoint

Session 2 und 3: Das HR-Trendbarometer des Summits: Trends erfassen – Brainstorming

Session 4: Das HR-Trendbarometer des Summits: Metatrends ermitteln

Session 5: Finale: Sie stimmen ab – Ihre wichtigsten Trends

## Freiräume schaffen – Wie gelingt der Spagat zwischen gesellschaftlicher Verantwortung, Sicherung der Zukunftsfähigkeit und wirtschaftlichem Wachstum?

Wie kann man aktuellen Herausforderungen der Globalisierung, des demographischen Wandels und der Wissensgesellschaft am besten begegnen – mit mehr Ordnung oder mehr Freiräumen? Es gibt wahrscheinlich nur wenige Sprecher, die sich aktuell so intensiv mit diesem Thema auseinandersetzen wie Wolfgang Clement. Der Kuratoriumsvorsitzende der „Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft“ ist davon überzeugt, dass die Antworten auf diese Frage in der sozialen Marktwirtschaft zu finden sind. Als ehemaliger Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit wird er uns ebenso eine Einschätzung der Veränderungen der Rahmenbedingungen nach der Bundestagswahl im Herbst geben sowie eine Einschätzung, wie aus seiner Sicht zukunftsorientiertes HR-Management aussehen könnte.

### Dr. h.c. Wolfgang Clement

Bundesminister a.D., Ministerpräsident a.D., Vorsitzender des Kuratoriums, „Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft“

Wolfgang Clement war nach dem Abitur, einem Zeitungsvolontariat und dem Studium der Rechtswissenschaften zunächst politischer Redakteur, später Ressortleiter für Politik und schließlich stellvertretender Chefredakteur der Westfälischen Rundschau und Chefredakteur der Hamburger Morgenpost.

Seine Karriere in der SPD begann er als Sprecher des Bundesvorstandes und stellvertretender Bundesgeschäftsführer. 1989 wurde er Chef der Staatskanzlei und schließlich Minister für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr im Kabinett Rau. Wolfgang Clement war 1998 bis 2002 Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen und von 2002 bis 2005 Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit. Seit Juli 2012 ist er Vorsitzender des Kuratoriums der „Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft“ (INSM).

Er ist Buchautor und freiberuflicher Kolumnist, Mitglied verschiedener Aufsichtsräte, Kuratorien und Beiräte von Unternehmen und wissenschaftlicher Einrichtungen. Die 1999 von den Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie gegründete INSM hat es zu ihrem Auftrag gemacht, eine moderne Reforminitiative zur Erneuerung der sozialen Marktwirtschaft unter den Herausforderungen der Globalisierung, der Demographie und des Wandels der Arbeitswelt zu entwickeln. Die Aktivitäten der INSM sind vielfältig, multimedial, machen auf Reformbedarf in Deutschland aufmerksam und zeigen politische Handlungsalternativen auf. Die Initiative sieht sich dabei in der Rolle als Impulsgeber und als branchen- und parteiübergreifende Plattform.





## Zwischen Start-up-Kultur und DAX-Struktur: Wie viele Regeln braucht unsere Arbeitswelt, wie viel Freiraum geben wir?

Ändern sich Rahmenbedingungen für Arbeitswelten in Deutschland nachhaltig? Auf welche Megatrends und langfristigen Veränderungen müssen wir uns einstellen, die Einfluss auf das HR-Management von morgen haben?

Was passiert in Deutschland nach der Bundestagswahl – beispielsweise bei Themen wie Frauenquoten, Gender und Diversity, Leiharbeit, Mindestlohn oder Forderungen nach mehr Gehaltsdemokratie? Welche Impulse werden in Europa gesetzt? Wie viel Reglementierung brauchen wir, wo schützen Regeln auch – unseren Wirtschaftsraum, unsere Arbeitsbedingungen, vor Wettbewerb aus dem Ausland, Billigprodukten oder Dumpinglöhnen?



**Prof. Klaus Bepler**

Honorarprofessor Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a.D.

Prof. Klaus Bepler ist Honorarprofessor der Juristischen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Der gebürtige Frankfurter war nach Staatsexamina und Assistententätigkeit als Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit und als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Bundesarbeitsgericht tätig. Von 2004 bis zu seinem Ruhestand im Jahr 2012 war er Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht. Er ist Mitherausgeber mehrerer Fachzeitschriften und Autor diverser Veröffentlichungen zu arbeitsrechtlichen Themen.



**Anke Giesen**

Vorstand Ground Handling, Fraport AG

In ihrer Position als „Vorstand Ground Handling“ verantwortet Anke Giesen unter anderem den Zentralbereich „Personal Führungskräfte Inland/Ausland“. Nach ihrem Jurastudium startete sie ihre Karriere 1992 bei der Mannesmann Dematic AG. Im Jahr 2001 wechselte Frau Giesen zum internationalen Holzwerkstoff-Produzenten Pfeleiderer AG, wo sie diverse leitende Funktionen bekleidete, ab 2004 als Leiterin Personal Konzern und Mitglied der Geschäftsleitung des Business Centers Westeuropa. 2009 wechselte sie zur Douglas Holding AG. Dort war sie als Arbeitsdirektorin und Mitglied des Vorstands für die Holdingbereiche Personal und Recht sowie die Servicebereiche Versicherungsmanagement und Einkauf verantwortlich.



**Prof. Dr. Joachim Möller**

Direktor, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Univ.-Prof. Dr. rer. soc. Dr. h.c. Joachim Möller ist seit 2007 Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Er studierte Philosophie und Wirtschaftswissenschaften an den Universitäten Tübingen, Straßburg und Konstanz, gefolgt von Promotion und Habilitation. 1991 wurde er zum Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Regensburg ernannt.



**Dr. Hans-Jürgen Urban**

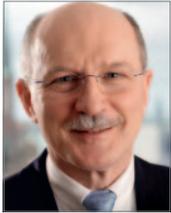
Vorstand, IG Metall

Dr. Hans-Jürgen Urban studierte Politologie, Volkswirtschaftslehre und Philosophie und promovierte 2003 zum Dr. phil. im Fachbereich Gesellschaftswissenschaft und Philosophie an der Philipps-Universität Marburg. Seit 1990 ist er bei der IG Metall in unterschiedlichen Funktionen beschäftigt und seit 2007 geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, dort zuständig für Sozialpolitik, Gesundheitsschutz, Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik.



## Talentgewinnung und Mitarbeiterbindung in einem stetig enger werdenden Kandidatenmarkt

Der Arbeitsmarkt hat sich insbesondere in Deutschland bereits zu einem Bewerbermarkt entwickelt. Gefragte Profile gehen oft einher mit verschiedenen interessanten Angeboten, aus denen der Bewerber auswählen kann. In unserem Themenforum wollen wir anhand von praktischen Beispielen diskutieren, welche Angebote und Rahmenbedingungen erfolversprechend sind, um Talente zu gewinnen und diese dann auch langfristig im Unternehmen zu halten.



**Dr. Michael Gauss**

Geschäftsführer Zentraleuropa, Nordzucker AG

Dr. Michael Gauss ist seit 2009 Geschäftsführer und Leiter der Produktion der Region Zentraleuropa von Nordzucker AG, Braunschweig. Er hat über 25 Jahre Managementenerfahrung in der Entwicklung, der Herstellung und dem Vertrieb von chemischen Grundprodukten, Automobil- und Industrielacken, Polyesterfolien, Spezialchemikalien sowie erneuerbaren Energien im In- und Ausland, unter anderem bei der Lanxess Deutschland GmbH, der DuPont Deutschland Holding GmbH und bei der Hoechst AG, wo er seine Karriere 1984 als Prozessingenieur begann. Er hat Chemieingenieurwesen an der Universität Karlsruhe studiert und als Dr.-Ing. am Engler-Bunte-Institut der Universität Karlsruhe (TH) promoviert.



**Dr. Peter Körner**

Autor des Buches Bachelor 40 plus – Plädoyer für ein neues Bildungskonzept – und ehemaliger Top-HR-Manager der Deutschen Telekom AG

Dr. Peter Körner verfügt über eine mehr als 22-jährige Erfahrung als Inhouse-Berater, HR Business Partner und Geschäftsführer für Personal und Recht in verschiedenen DAX-Unternehmen. Aktuell veröffentlichtes Buch: Bachelor 40 plus – Plädoyer für ein neues Bildungskonzept, Publicis Verlag.



**Dr. Edgar Schmitt**

Geschäftsführer, Sauer Compressors Gruppe

Dr.-Ing. Dipl.-Wi.-Ing. Edgar Schmitt ist seit 2003 Geschäftsführer der Dr. Dieter Murmann Beteiligungsgesellschaft sowie der dazugehörigen Sauer Compressors Group, Kiel. Davor war er zwei Jahre in der Schweiz, als Geschäftsführer der SIG Hamba, und drei Jahre für SIG Combibloc Ltd in Thailand. Sein Studium der Wirtschaftswissenschaften absolvierte er an der Technischen Universität Karlsruhe, wo er auch promovierte.

### MODERATION



**Astrid E. Habeder-Preuß**

Geschäftsführende Gesellschafterin, Dr. Heimeier & Partner

Astrid E. Habeder-Preuß ist seit 1999 Partnerin und geschäftsführende Gesellschafterin von Dr. Heimeier & Partner in Frankfurt. Zuvor war sie 15 Jahre in verschiedenen Personalmanagementfunktionen in internationalen Dienstleistungs-, Entwicklungs- und Vertriebsgesellschaften sowie in produzierenden Unternehmen tätig, zuletzt als Mitglied der Geschäftsleitung. Habeder-Preuß studierte Jura.

## Gestalten zwischen Regulierung und unternehmerischer Freiheit: Chancen oder Limitationen für die HR-Funktion?

Bonideckelung, Frauenquote, Mindestlohn – allein diese Schlagworte machen deutlich, dass HR sich mehr denn je mit immer neuen Reglementierungen, politischen Erwartungen und öffentlichem Druck auseinandersetzen muss. Doch wie können Vorgaben der Legislative oder Quoten sinnvoll umgesetzt werden, ohne dass dabei notwendige unternehmerische Freiräume mit Blick auf Themen wie Vergütung, Führungskräfteentwicklung, strategische Personalplanung oder Organisationsentwicklung eingeengt werden? Wie können im Unternehmen verlässliche Standards und Strukturen geschaffen werden, ohne dabei die notwendige Gestaltungs-, Adaption- und Reaktionsfähigkeit einzuschränken? Welche Rolle muss HR in modernen Organisationen übernehmen, um dieser wachsenden Verantwortung gerecht zu werden? Diese und weitere Fragen möchten wir in unserem Themenforum mit Ihnen diskutieren.



**Matthias Robke**

Personaldirektor,  
ING-DiBa AG

Matthias Robke ist seit Januar 2001 Personaldirektor der ING-DiBa. Im Rahmen des starken Geschäfts- und Mitarbeiterwachstums der ING-DiBa verhandelte er mit ver.di den deutschlandweit ersten direktbankspezifischen Haustarifvertrag sowie einen Zukunftstarifvertrag. Darüber hinaus implementierte er u.a. das Weiterentwicklungsprogramm „Horizonte“, die „Ausbildung 50+“ sowie das Programm „DiBa FIT“. Bereits seit 2005 ist die ING-DiBa einer der 100 Top-Arbeitgeber in Deutschland und Preisträger im Wettbewerb „Great Place to Work“. Zuvor war Matthias Robke in der Capgemini Group sowie bei Federal Express tätig.



**Heidi Stopper**

Vorstand Human Resources,  
ProSiebenSat.1 Media AG

Heidi Stopper ist seit Ende 2012 Vorstand Human Resources bei der ProSiebenSat.1 Media AG und war zuvor als Executive Vice President HR-Bereich tätig. Ihre berufliche Karriere begann sie im Jahr 2000 im HR der Dornier GmbH. Anschließend war sie in verschiedenen HR-Positionen bei der EADS in Deutschland und Frankreich tätig, u.a. als HR-Director Improvement, Strategy and Change. Von 1998 bis 2001 hatte sie zudem einen Lehrauftrag für Arbeitsrecht an der Fachhochschule Weingarten inne.



**Felicitas von Kyaw**

Corporate Vice President  
Organisational Development &  
Change, Vattenfall, Stockholm

Felicitas von Kyaw ist seit 2011 Corporate Vice President Organisational Development & Change bei Vattenfall, Stockholm. Dort verantwortet sie die Themen Organisational Design, Organisational Development und Change Management. Davor war sie mehrere Jahre Head der Change Management Practice bei Capgemini Consulting. Sie bringt über 18 Jahre Erfahrung im Umfeld Change und Transformation Management, Human Resources, Marketing und Vertrieb aus Tätigkeiten in Konzern, Beratungsunternehmen und Start-ups mit. Sie ist Diplom-Volkswirtin sowie ausgebildete systemische Beraterin und Coach.

### MODERATION



**Dieter Kern**

Partner, Leiter Organization &  
Leadership Performance Practice,  
Mercer Central Europe

Dieter Kern ist seit 15 Jahren als Management-Berater für Personal- und Organisationsthemen tätig. Derzeit verantwortet er Mercers strategische HR-Beratung. Inhaltliche Schwerpunkte seiner Arbeit sind HR-Strategie, HR-Organisation, Strategic Workforce & Talent Management, Organisationsdesign und -entwicklung sowie Change Management. Dieter Kern ist Autor mehrerer Studien, Artikel und Buchbeiträge - unter anderem ist er Co-Autor des Buches „HR Business Partner“.

## Freie Gestaltung eines geordneten Employer Branding

Die Mitarbeitenden sind die wichtigsten Botschafter der Arbeitgebermarke. Ihr Urteil hat unmittelbaren Einfluss auf die Reputation des Unternehmens. Die Demokratisierung der Kommunikation und die Einflüsse der Web-2.0-Kommunikation dynamisieren dies zusätzlich. Im Themenforum diskutieren wir, wie man die Freiheit der Gestaltung seiner Arbeitgebermarke optimal nutzen kann und dies geordnet erscheinen lässt.



**Michel Gabriel**

Managing Director,  
Interbrand Zürich

Michel Gabriel verantwortet als Managing Director das strategische und operative Management des Interbrand Standortes Zürich und ist Mitglied des Management Board von Interbrand Central and Eastern Europe. Außerdem betreut er wichtige Key-Clients. Der Diplom-Kaufmann blickt auf eine langjährige Erfahrung in der Markenberatung zurück. Nach verschiedenen Beratungs- und Management Stationen bei Wolff Ollins in London, Wirz in Zürich und Berlin sowie MetaDesign in Berlin und Düsseldorf arbeitet er seit 2010 für die Interbrand AG. Zu den Kunden zählen u.a. Audi, Deutsche Post, DHL, MAN, Mercedes-AMG, Mobilkom Austria, OMV, Schindler, Telekom Austria, voestalpine sowie Volkswagen.



**Michael Radix**

Senior Account Executive,  
Kenexa Germany GmbH

Michael Radix verantwortet für IBM/Kenexa das Geschäftsfeld Work Force Science im Bereich D/A/CH. Mit über 25 Jahren Berufserfahrung in verschiedenen Positionen im HR-Bereich hat Michael Radix internationale HR-Projekte für Unternehmen, wie Bertelsmann, Deutsche Post, E.ON, Allianz, MAN, Fraunhofer etc. mit einer breiten Diversifikation geleitet.



**N.N.**

Continental AG (angefragt)

### MODERATION



**Britta Groß**

Human Capital Management  
Leader Germany, IBM Deutschland

Britta Gross leitet die HR-Managementberatung von IBM im deutschsprachigen Raum (DACH) Ihr Wissens- und Erfahrungshintergrund umfasst funktionale Transformationen, funktionales Employer Branding, die Einführung von Talentmanagement- und Führungskräfteentwicklungskonzepten sowie strategische und operative Personalplanung. 2001 begann sie ihre Beratertätigkeit bei Pricewaterhouse-Coopers Consulting, die im Jahr 2003 in die Unternehmensberatung IBM Global Business Services eingegliedert wurde. In den letzten zehn Jahren liegen ihre Schwerpunkte auf den Themen Optimierung der HR-Funktion und der Gestaltung einer smarteren Workforce.

## Der gesetzliche Kündigungsschutz in der Krise

Die Doppeldeutigkeit des Workshopitels ist bewusst gewählt: In diesem Themenforum sollen die zur Bewältigung der Krise eingeschlagenen Wege ausgewählter Staaten bewertet werden, es soll geprüft werden, inwieweit diese für die Zukunft des gesetzlichen Kündigungsschutzes in Deutschland nutzbar gemacht werden können. Der gesetzliche Kündigungsschutz ist in England traditionell eher schwach ausgeprägt. Zudem ist der Gesetzgeber in England hinsichtlich einer weiteren Eingrenzung des gesetzlichen Kündigungsschutzes äußerst kreativ. Wie dies im Einzelnen erfolgt und welche Chancen und Risiken sich daraus für Arbeitgeber ergeben, wird Rechtsanwältin Bettina Bender darstellen. Besonders hart gebeutelt von der Krise wurde Spanien. Spanien hat daher auch die schärfsten Eingriffe in den gesetzlichen Kündigungsschutz vorgenommen. Einzelheiten wird Rechtsanwalt Gregor Erlebach als zweiter Referent darstellen. Sodann wird Rechtsanwalt Markus Künzel aus München die im Ausland eingeschlagenen Wege und Erfahrungen bewerten und den deutschen Ansatz erläutern.



**Bettina Bender**

Partner, CM MURRAY LLP

Bettina Bender ist seit 2006 Partner der englischen Arbeitsrechtskanzlei CM Murray LLP in London. Sie berät regelmäßig multinationale Unternehmen mit Niederlassungen in England im englischen Arbeitsrecht. Nach dem Studium an der London School of Economics war sie in den englischen Kanzleien Fox Williams und Hammonds tätig. Sie ist Officer des Diskriminierungsrecht-Komitees der International Bar Association und hält Vorträge zu arbeitsrechtlichen Themen auf deren internationalen Konferenzen, zuletzt in Vancouver, Dublin und Boston. Sie ist Mitglied der Europäischen Arbeitsrechtsvereinigung (European Employment Lawyers Association, EELA) und der englischen Arbeitsrechtsvereinigung (English Employment Lawyers Association, ELA).



**Gregor Erlebach**

Rechtsanwalt & Abogado, CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA

Gregor Erlebach berät umfassend im Bereich des Arbeitsrechts. Er ist spezialisiert auf Arbeitsvertragsrecht, Kündigungsrecht und kollektives Arbeitsrecht und verfügt über eine langjährige Beratungserfahrung im Zusammenhang mit Restrukturierungsmaßnahmen. Gregor Erlebach berät regelmäßig Unternehmen aus dem deutschsprachigen Raum in Spanien. Außerdem hält er zahlreiche Vorträge zu aktuellen arbeitsrechtlichen Themen in verschiedenen deutschen und spanischen Foren. Gregor Erlebach ist Mitglied des German Desk von Cuatrecasas, Gonçalves Pereira sowie der Deutsch-Spanischen Juristenvereinigung (DSJV) und des Deutschen Anwaltvereins (DAV).



**Markus Künzel**

Partner, Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Markus Künzel ist Partner bei Beiten Burkhardt in München und Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht. Zu den Schwerpunkten seiner Tätigkeit gehören die Planung und Durchführung von Unternehmensumstrukturierungen, Unternehmenstransaktionen und Sanierungsmaßnahmen. Dabei begleitet er Verhandlungen mit Betriebsrätsgruppen und Gewerkschaften über Personalabbau oder Outsourcingmaßnahmen sowie die Implementierung von neuen Arbeitsbedingungen. Markus Künzel studierte Rechtswissenschaften an den Universitäten Erlangen-Nürnberg, Göttingen und München und wurde im Jahr 1994 zur Anwaltschaft in Deutschland zugelassen. Seit 1994 ist er bei Beiten Burkhardt tätig, seit 1999 als Partner.

### MODERATION



**Dr. Alexius Leuchten**

Partner, Beiten Burkhardt Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Dr. Alexius Leuchten erhielt seine Zulassung als Rechtsanwalt im Jahr 1976 und wurde 1989 Partner der Rechtsanwaltskanzlei Beiten Burkhardt. Er war von 1979 bis 1981 Leiter der Rechtsabteilung der adidas AG, Herzogenaurach. Leuchten ist mit allen arbeitsrechtlichen Fragestellungen einschließlich solchen, die internationale Bezüge aufweisen, befasst. Leuchten ist Mitglied des Deutschen Anwaltsvereins, des Fachanwaltsforums Arbeitsrecht (FFA), der Europäischen Arbeitsrechtsvereinigung (European Employment Lawyers Association - EELA) und der Union Internationale des Avocats (UIA).

## Wo stehen Unternehmen bei der internationalen Rekrutierung?

Im Zuge der demographischen Entwicklung wird sich der Mangel an Fachkräften in einigen Bereichen weiter zuspitzen. Da sich die Nachfrage nach hochqualifizierten Kandidaten über den deutschen Markt nicht mehr hinreichend abdecken lässt, gewinnt die internationale Rekrutierung immer mehr an Fahrt. Dabei zeigt sich, dass sie alles andere als einfach zu handhaben ist – angefangen von der Ansprache geeigneter Kandidaten über kulturelle Verschiedenheit bis hin zu einer nachhaltigen Integration neuer ausländischer Mitarbeiter. Diese Themen stehen im Mittelpunkt unseres Erfahrungsaustauschs zur internationalen Rekrutierung.



**Anna Beeger**

Head of Business Development, Hays AG

Anna Beeger ist seit 2005 verantwortlich für den Bereich Business Development der Hays AG, insbesondere für die Betreuung und Beratung internationaler Kunden bei der Personalgewinnung und die Durchführung internationaler Recruitingprojekte. Nach Abschluss ihres Studiums der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Hamburg 1999 war sie zunächst tätig bei der Ascena Information Technologies GmbH, später bei der Hays AG. Dort begann sie als Recruiterin und war anschließend verantwortlich für den Aufbau und die Leitung eines zentralen Recruitingbereichs, mit dem Fokus auf die Gewinnung und Betreuung von Kandidaten zur Vermittlung in Kundenprojekte und -positionen sowie auf die interne Rekrutierung.



**Peter Kosel**

Vice President Employer Branding and Recruiting, Sensirion AG

Peter Kosel ist Diplom-Betriebswirt und verantwortet das Employer Branding and Recruiting der Sensirion AG in der Schweiz. Davor war er u.a. als Managing Director im Bereich Management- und IT-Consulting bei der EXXETA GmbH sowie fast neun Jahre als Managing Director bei der Hays (Schweiz) AG tätig. Zu seinen Interessen gehören neben HR- und Change-Management-Themen auch „typische schweizerische“-Aktivitäten wie Bergwandern und Eishockey.

### MODERATION



**Frank Schabel**

Head of Marketing/Corporate Communications, Hays AG

Frank Schabel ist seit 2006 Leiter Marketing/Corporate Communications bei der Hays AG. Zuvor war er in Führungsrollen im Bereich Marketing und Kommunikation tätig, u.a. bei der SAP AG und der CSC Ploenzke AG. Er ist Sozialwissenschaftler, ausgebildeter Coach und Blogger sowie Herausgeber des Fachbuchs „Auf dem Weg in die Organisation 2.0“.



## Führungsstile heute: Freiräume gewähren, Strukturen schaffen

Wie können und sollen wir Unternehmen und Mitarbeiter heute führen, und wie künftig? Ist in Zeiten des Wandels, der Transformation von Unternehmen Flexibilität die wichtigste Führungsqualität? Welche Voraussetzungen müssen wir für Leistung und Performance schaffen? Welche Strukturen müssen Führungskräfte und HR-Manager etablieren, um leistungsfördernde Arbeitsumfelder zu schaffen? Brauchen wir mehr Demokratie in Unternehmen, müssen wir mehr auf individuelle Wünsche der Mitarbeiter eingehen? Heute fordern Menschen mehr Freiräume, Vielfalt und Eigenständigkeit. Wie kann – angesichts dieser Dualität – zeitgemäße Führung aussehen?



**Prof. Dr. Dieter Frey**

Professor für Sozialpsychologie, Ludwig-Maximilians-Universität München, Leiter des Center for Leadership and People Management

Prof. Dr. Dieter Frey ist Inhaber des Lehrstuhls für Sozialpsychologie an der LMU München und Leiter des Center für Leadership and People Management. Nach seiner Promotion und Habilitation an der Universität Mannheim war er von 1978 bis 1993 Professor in Kiel. 1988 bis 1990 hatte er zudem die Theodor-Heuss-Professur an der New School for Social Research in New York inne. Darüber hinaus ist er Mitglied der Bayerischen Akademie der Wissenschaften und deutscher Psychologiepreisträger 1998. Seine Forschungsschwerpunkte umfassen die Themen Leadership, Innovation, Teamarbeit, Entstehung und Veränderung von Werten.



**Peter Hadasch**

Personalvorstand,  
Nestlé Deutschland AG

Der Volljurist Peter Hadasch begann seine Karriere 1987 bei Nestlé als Leiter der Steuerabteilung. Seit 1997 ist er Mitglied des Vorstandes der Nestlé Pensionskasse und hat sich in dieser Funktion nicht nur intern, sondern auch extern große Anerkennung erarbeitet. Ab 2002 war er als gewählter Vertreter der leitenden Angestellten Mitglied des Aufsichtsrates. Seit 2011 ist er als Personalvorstand von Nestlé Deutschland für das Human Resources Management des Markenartikelunternehmens verantwortlich.



**Prof. Dr. Gunther Olesch**

Geschäftsführer Personal, Informatik und Recht, Phoenix Contact GmbH & Co. KG

Prof. Dr. Gunther Olesch ist Geschäftsführer bei der Phoenix Contact GmbH & Co. KG und verantwortet die Bereiche Personal, Informatik und Recht. Zuvor arbeitete er mehrere Jahre in der Unternehmensberatung und war für Aufbau und Leitung der Personalentwicklung im Thyssen-Konzern verantwortlich. Er wurde 2011 und 2009 von der Zeitschrift Personalmagazin zu den zehn führenden Personalmanagern Deutschlands gezählt und hat mehrere Bücher und Texte zu den Themen HR-Management, Unternehmensführung und Informatik veröffentlicht. Er ist Honorarprofessor an der Hochschule Ostwestfalen.



**Wilhelm Segerath**

Vorsitzender des Konzernbetriebsrats, ThyssenKrupp AG/  
Vorstandsmitglied, IG Metall

Wilhelm Segerath ist seit 2012 Vorsitzender des Konzernbetriebsrats der ThyssenKrupp AG und Vorstandsmitglied der IG Metall. Nach einer Ausbildung zum Karosserie- und Fahrzeugbauer ist er seit 1972 bei der ThyssenKrupp Steel Europe AG tätig. Er ist seit 30 Jahren in diversen Betriebsräten aktiv, u.a. dem Betriebsrat der ThyssenKrupp Steel Europe AG. Seit 2001 ist er Vorsitzender des Betriebsrats ThyssenKrupp Steel Europe AG und Mitglied des Vorstands der IG Metall, Frankfurt am Main. Bis 2012 war er stellvertretender Konzernbetriebsratsvorsitzender der ThyssenKrupp AG.



## Zukunftsorientiertes Personalmanagement – Erfahrungen eines auf Mitarbeiterwissen basierenden Unternehmens

Wer nach attraktiven Arbeitgebern und hoher Mitarbeiterbindung sucht, kommt an Google praktisch nicht vorbei. Und es lohnt sich, einen Blick auf Googles mitarbeiterzentrierte HR-Strategie und deren Umsetzung zu werfen: Da gibt es die People-Analytics-Abteilung, in der unternehmenseigene Informationen und Daten analysiert werden, sie dienen anschließend als Entscheidungsgrundlage. Ein ebenfalls dort angesiedeltes „People Innovation Lab“ entwickelt auf Basis von Umfragen und Untersuchungen Trainings zum Thema Diversität und Inklusion, Handlungsempfehlungen für Vergütungsentscheidungen und Szenarien für die Organisationsentwicklung. Frank Kohl-Boas wird in seinem Vortrag aufzeigen, wie Unternehmenszweck und Menschenbild in Einklang gebracht werden und mit Hilfe der von Google entwickelten Methoden ihre Umsetzung in die Praxis finden, mit der die „Google-Kultur“ gelebt und weiterentwickelt wird. Was ist auf andere Unternehmen, auf produzierende Unternehmen, Global Player oder KMU übertragbar? Und was haben wir über moderne Führung gelernt? Wo lohnt es sich, den Mitarbeitern mehr Freiheit zu gewähren? Wo liegen die Grenzen der Freiheit?

### Frank Kohl-Boas

Personalleiter Nordeuropa, Google

Frank Kohl-Boas ist seit 2010 Personalleiter Nordeuropa von Google und verantwortet das HR-Management für D/A/CH, Nordics & Benelux. Bis 2010 war er bei Coca-Cola South Pacific Acting HR Director Australien und Neuseeland. Zuvor war er bei der Shell Oil Deutschland GmbH und bei Unilever Deutschland in führenden HR-Funktionen national und international tätig. Er studierte Rechtswissenschaften in Passau und Würzburg und ist seit 1998 zugelassener Rechtsanwalt.

Die Google-Gründer Larry Page und Sergey Brin lernten sich 1995 an der Stanford University in Kalifornien kennen und gründeten Google im September 1998. Seitdem ist das Unternehmen auf über 30.000 Mitarbeiter weltweit angewachsen.

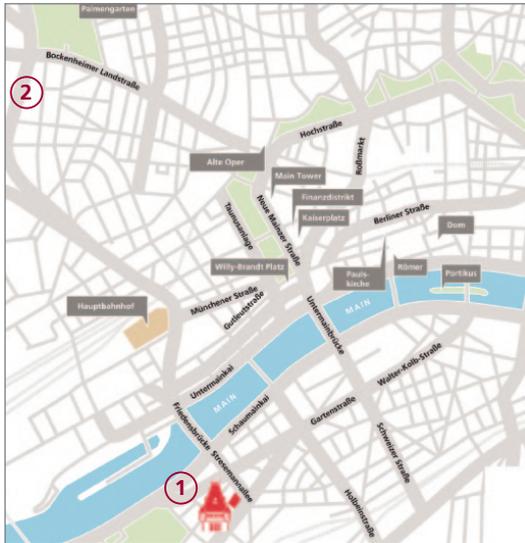
Die Mitarbeiter machen Google zu dem, was es ist. So will Google clevere und zielstrebige Menschen ins Team holen. Dabei sind Fähigkeiten wichtiger als Erfahrung. Zwar teilen alle Googler gemeinsame Ziele und Visionen für das Unternehmen, aber sie haben ganz unterschiedliche Hintergründe. Eine offene Kultur, wie sie typisch für Start-ups ist, soll erhalten bleiben. Seit der Zeit im Studentenwohnheim und der Garage hat Google einen langen Weg zurückgelegt. 2004 wurde der Hauptsitz in Mountain View, Kalifornien, bezogen, besser bekannt als der Googleplex. Heute hat Google mehr als 70 Niederlassungen in über 40 Ländern rund um den Globus.

Obwohl keine zwei Google-Büros identisch sind, können Besucher davon ausgehen, einige Gemeinsamkeiten zu finden: Wandbilder und Dekorationen zum Ausdruck des lokalen Charakters, Google-Mitarbeiter, die sich Würfel, Zelte und „Huddles“ teilen, Videospiele, Billardtische und Klaviere, Cafés und Miniküchen mit gesunden Lebensmitteln sowie die guten alten Whiteboards fürs Brainstorming.

Google bietet Dienste für Privatanutzer und für Unternehmen. Larry Page, Mitbegründer und CEO von Google, hat die „perfekte Suchmaschine“ einmal so beschrieben: „Sie versteht genau das, was man meint, und liefert genau das, was man sucht“. Mittlerweile bietet Google neben der Suche viele andere Produkte an, aber der Grundgedanke dieser Aussage ist immer noch aktuell. Bei allen Technologien – von der Suche über Chrome bis zu Gmail – soll es für die Nutzer so einfach wie möglich sein, die gewünschten Informationen zu finden, schnell ans Ziel zu kommen und Dinge effizient zu erledigen.



# Organisatorisches



## Veranstaltungsorte

- |   |  |
|---|--|
| <b>① Tagesveranstaltung</b><br>25. Oktober 2013<br>Villa Kennedy<br>Kennedyallee 70<br>60596 Frankfurt am Main<br>Telefon: +49 69 71 71 2-0<br>www.villakennedyhotel.de | <b>② Vorabendprogramm</b><br>24. Oktober 2013<br>Senckenberg Naturmuseum<br>Senckenberganlage 25<br>60325 Frankfurt<br>Telefon: +49 69 75 42-0<br>www.senckenberg.de |
|---|--|

## Kontakt an den Veranstaltungstagen

Bei Rückfragen an den **Veranstaltungstagen** erreichen Sie das Veranstaltungsteam telefonisch unter: +49 173-65 32 247

## Hotelinformationen

Wir haben für Sie in folgenden Hotels Zimmerkontingente reserviert, die Sie bis zum 26. September 2013 unter dem Stichwort „4. Deutscher Human Resources Summit“ abrufen können. Bitte nehmen Sie die Buchung und Abrechnung selbst vor.

Bitte buchen Sie **direkt im Hotel**:

### Villa Kennedy

Kennedyallee 70  
60596 Frankfurt am Main  
Telefon: +49 69 71 71 20  
www.villakennedyhotel.de  
Übernachtung ohne Frühstück (EZ): 285,00 Euro

Bitte buchen Sie über die **Tourismus+Congress GmbH Frankfurt/M.:**

Telefon: + 49 69 21 23-08 08  
E-Mail: info@infofrankfurt.de

### InterContinental Frankfurt

Wilhelm-Leuschner-Straße 43  
60329 Frankfurt am Main  
Übernachtung inkl. Frühstück (EZ): 189,00 Euro

### Fleming's Deluxe Hotel

Frankfurt Main-Riverside  
Lange Straße 5-9  
60311 Frankfurt am Main  
Übernachtung inkl. Frühstück (EZ): 159,00 Euro

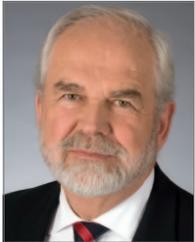
### The Westin Grand Frankfurt

Konrad-Adenauer-Straße 7  
60313 Frankfurt am Main  
Übernachtung inkl. Frühstück (EZ): 209,00 Euro

# Deutscher Human Resources Summit



Wir danken unserem Fachbeirat



**Dr. Alexius Leuchten**  
Beiten Burkhardt  
E-Mail: alexius.leuchten@bblaw.com



**Astrid E. Habeder-Preuß**  
Dr. Heimeier & Partner  
E-Mail: habeder-preuss@heimeier.de



**Frank Schabel**  
Hays AG  
E-Mail: frank.schabel@hays.de



**Dr. Dagmar Wilbs**  
Mercer  
E-Mail: dagmar.wilbs@mercer.com

## Veranstalter

# Frankfurter Allgemeine

ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Stefan Hugenbusch  
Hellerhofstraße 2-4 | 60327 Frankfurt  
Telefon: +49 69 75 91-13 22 | Telefax: +49 69 75 91-34 39  
E-Mail: s.hugenbusch@faz.de

## F.A.Z.-INSTITUT

Cornelia Klaas  
Frankenallee 68-72 | 60327 Frankfurt am Main  
Telefon: +49 69 75 91-12 94 | Telefax: +49 69 75 91-80 12 94  
E-Mail: c.klaas@faz-institut.de



## Mitveranstalter

### BEITEN BURKHARDT

RECHTSANWALTSGESELLSCHAFT MBH

Dr. Alexius Leuchten  
Ganghoferstraße 33 | 80339 München  
Telefon: +49 89 3 50 65-11 21  
E-Mail: alexius.leuchten@bblaw.com

### HAYS

Recruiting experts  
worldwide

Frank Schabel, M.A.  
Willy-Brandt-Platz 1-3 | 68161 Mannheim  
Telefon: +49 621 17 88-11 40  
E-Mail: frank.schabel@hays.de

### DR. HEIMEIER & PARTNER

Astrid E. Habeder-Preuß  
Feldbergstraße 21 | 60323 Frankfurt am Main  
Telefon: +49 69 97 20 88-40  
E-Mail: habeder-preuss@heimeier.de



Corinna Rygalski  
Lyoner Straße 36 | 60528 Frankfurt am Main  
Telefon: +49 69 68 97 78-6 63  
E-Mail: corinna.rygalski@mercer.com

## Partner



Britta Gross  
Karl-Arnold-Platz 1 A | 40474 Düsseldorf  
Telefon: +49 151 12 16 46 54  
E-Mail: britta.gross@de.ibm.com

## Partner für die digitale Moderation



DIMA-Office c/o Machwüth Team International  
Helene Heinz | Zur Burg 4a | 27798 Hude  
Telefon: +49 44 08 80 3 23 - 21  
E-Mail: h.heinz@mwteam.de

## Förderer



Samstags. Sonntags. Immer.

Stefan Hugenbusch  
Hellerhofstraße 2-4 | 60327 Frankfurt  
Telefon: +49 69 75 91 - 34 00  
E-Mail: stellenmarkt@faz.de

## Medienpartner

