

# TALENT MANAGEMENT

## Recruiting & Personalmarketing – Führungskräfteentwicklung und -vergütung – Talent Allocation & Succession Planning

FOKUSTAG 10. MÄRZ 2008 | ZWEI KONGRESSTAGE 11. & 12. MÄRZ 2008 | WORKSHOPTAG 13. MÄRZ 2008  
Hotel Meliá Berlin, Germany

Profitieren Sie von den Erfahrungen namhafter Unternehmen, Verbände und Institutionen:

- Deutsche Lufthansa AG
- Celesio AG
- Microsoft Deutschland GmbH
- Fachhochschule Wiesbaden
- Jacobs Center on Lifelong Learning and Institutional Development, Jacobs University Bremen
- KPMG Deutsche Treuhand Gesellschaft Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
- HypoVereinsbank AG
- Terex Demag GmbH & Co. KG
- SCHOTT AG
- Evonik Industries AG
- Philips GmbH
- Siemens AG
- Deutsche Bahn AG
- FUJITSU Microelectronics Europe GmbH
- Berlin-Chemie AG
- Max Planck Institute for Research on Collective Goods
- Innenministerium Baden-Württemberg, Landespolizeipräsidentium
- Volvo Trucks Region Central Europe GmbH
- 3M Germany
- Schenker AG
- EnBW Energie Baden-Württemberg AG

### KEY NOTE SPRECHER



Martina Raufeisen  
3M Germany



Michael Kobl  
HypoVereinsbank AG



Dr. Hans-Christoph Kürn  
Siemens AG



Volker Westedt  
Deutsche Bahn AG



Thomas Krause  
EnBW Energie Baden-Württemberg AG



Prof. Dr. Wolfgang Jäger  
Fachhochschule Wiesbaden



Marcel Schmid-Oertel  
EnBW Energie Baden-Württemberg AG



Sophia Fleischer  
Deutsche Lufthansa AG

### ERFAHREN SIE:

- Welche Bedeutung das Talent Management im Rahmen einer **zukunftsfähigen HR-Strategie** hat
- Wie Sie durch ein dynamisches Personalmanagement den Auswirkungen des **demografischen Wandels** effektiv begegnen
- Wie Sie durch den Aufbau eines **Talent Centers** Ihre Nachwuchsgewinnung optimieren
- Welches die Erfolgsfaktoren für ein effizientes **Hochschulmarketing** sind
- Wie Sie **Talente gezielt entwickeln** und an Ihr Unternehmen binden
- Auf welche Weise Sie eine systematische **Nachfolgeplanung** sicherstellen
- Welche Trends in der **Führungskräfteentwicklung** Ihren Unternehmenserfolg garantieren

### FOKUSTAG

Von der Strategie zur Umsetzung

- Strategische Bedeutung des Talent Managements
- Talent Management & Demografie
- Vom "War of Talents" zum Talent Center
- Global Leadership Development

### 4 INTERAKTIVE WORKSHOPS

- A** Ableitung der Arbeitgebermarke aus einer Unternehmensmarke
- B** E-Learning – Wesentliche Dimensionen der notwendigen Personal- und Organisationsentwicklung
- C** Bewerberprozesse digital managen
- D** Talent Management im Rahmen einer strategischen Personalentwicklung

Sponsor



Medienpartner



*Weihnachts-Special*

Erhalten Sie einen [amazon.com](http://amazon.com) Gutschein über € 250 bei Buchung bis zum 31. Dezember 2007!

# TALENT MANAGEMENT

Fokustag: Von der Strategie zur Umsetzung | Montag, 10. März 2008

8:30 Empfang mit Kaffee und Tee  
und Ausgabe der Kongressunterlagen

9:00 Begrüßung und Eröffnung des Kongresses  
durch den Vorsitzenden  
Oliver A. Sehorsch,  
Senior Manager Strategy & Change,  
Corporate Human Resources Wholesale  
**Celesio AG**

## Talent Management im 21. Jahrhundert Chancen und Herausforderungen

9:15 **Talent Management als Kernstück einer  
zukunftsfähigen HR-Strategie**

- Welche Bedeutung hat das Talent Management für den Unternehmenserfolg?
- Talent Management als neuer Kernprozess im HR-Management
- Talent Management – Neue Aufgaben, Rollen und Strukturen
- Talent Management und Business Partnership – Kohärenz oder Konkurrenz?

Prof. Dr. Wolfgang Jäger  
**Fachhochschule Wiesbaden**

10:00 **Strategische Bedeutung und Einbettung  
des Talent Managements**

- Strategie als Basis für wirkungsvolles Talent Management
- Vorgehen in einem dezentralen Unternehmen
- Nachhaltigkeit aufzeigen und messen mit dem HR Cockpit der Celesio AG

Oliver A. Sehorsch, Senior Manager Strategy & Change, Corporate Human Resources Wholesale  
**Celesio AG**

10:30 Kaffeepause mit Networking-Gelegenheiten

## Talent Management & Demografie

11:00 **Ursachen des demographischen Wandels**

- "Global War for Talents" als Risiko und Chance
- Erarbeitung von Wettbewerbsvorteilen durch innovative Lösungen
- Aufrechterhaltung von Produktivität und Innovationskraft durch eine 5-Werte-Scorecard
- Vorstellung des WISE Demographie Netzwerkes

Prof. Dr. Sven Völpel  
**Jacobs Center on Lifelong Learning and Institutional Development, Jacobs University Bremen**

11:45 **Demografische Einflussfaktoren  
des Talent Managements**

- Der demographische Wandel
- Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt
- Generationen und ihre Einstellungen zu Arbeit & Karriere
- Bedeutung für das Talent Management

Tim A. Ackermann, Senior Recruitment Manager  
**Microsoft Deutschland GmbH**

12:30 Mittagessen mit Networking-Gelegenheit

## Vom Personalmarketing zum Talent Center

13:45 **Geht der „War of Talents“ in die zweite Runde?  
Personalmarketing am Beispiel von KPMG**

- Status quo auf dem deutschen Bewerbermarkt
- Best Practice

Roman Dykta, Leiter Personalmarketing Deutschland  
**KPMG Deutsche Treuhand-Gesellschaft  
Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

14:30 **Competition for Talent – Das Talent Center der  
HypoVereinsbank als Best Practice Beispiel zur  
ganzheitlichen Nachwuchsentwicklung**

- Talente aus einer Hand: Die Erfolgsfaktoren des Talent Centers
- Employer Branding: Personalisiertes Marketing als Schlüssel
- Global versus local: Schnittstellen zum Talent Management der UniCredit Holding

Michael Kobl, Leiter Talent Center  
**HypoVereinsbank AG**

15:15 Kaffeepause mit Networking-Gelegenheiten

## Global Leadership Development

15:45 **Global Leadership Programme für den  
Führungskräftebereich**

- Ein Konzern entsteht: From superb Acquisition to global operational Excellence
- Die globale Herausforderung: Terex Leadership Talents for USA, Europe and BRIC
- Chancen der Vielfalt: Managing Diversity and Inclusion
- Ziele transparent machen: Shared understanding of Leadership Competencies
- Bausteine erfolgreicher Umsetzung: From Terex Learning Center to Terex University

Michael Wöhler,  
Vice President HR German Operations,  
Geschäftsführer Personal und Organisation  
**Terex Demag GmbH & Co. KG**

16:30 **Globales Leadership Development –  
Einführung und Umsetzung**

- Leadership Process bei SCHOTT
- Rahmenbedingungen und globale Implementierung
- Nachhaltige Realisierung und Lessons Learnt
- Begleitende Maßnahmen

Dr. Johannes Walzik, HR Director Global Sales Offices  
and Corporate Recruiting  
**SCHOTT AG**

17:15 Abschließende Worte des Vorsitzenden

## Medienpartner

**PERSONAL**  
Zeitschrift für Human Resource Management

Die monatliche Fachzeitschrift "PERSONAL" bietet Personalführungskräften praxisgerechte Antworten auf alle strategisch wichtigen Fragen des Human Resource Management. Kostenlose Probehefte: [www.PERSONAL-im-Web.de](http://www.PERSONAL-im-Web.de), [personaleserservice@vhb.de](mailto:personaleserservice@vhb.de), Tel: 0800-0001638, [www.PERSONAL-im-Web.de](http://www.PERSONAL-im-Web.de)

  
[www.personal-controller.de](http://www.personal-controller.de)

Besuchen Sie das Fachforum für Personalcontroller: Die unabhängige Plattform zum Austausch unter Kollegen und zur Beschaffung von Fachinformationen. Diskutieren Sie mit Experten oder sagen Sie Ihre Meinung zu aktuellen Personalthemen.  
[www.personalcontroller.de](http://www.personalcontroller.de)

# TALENT MANAGEMENT

Kongresstag 1 | Dienstag, 11. März 2008

- 8:30 Empfang mit Kaffee und Tee  
und Ausgabe der Kongressunterlagen
- 9:00 Begrüßung und Eröffnung des ersten Kongresstages  
durch den Vorsitzenden

## Von der Personalentwicklung zum „Total“ Talent Management

### 9:15 **Damit aus Werbung Bindung wird – Ganzheitliches Talent Management**

- Talent Management als ganzheitlicher Prozess
- Attraction, Recruiting, Development & Retention  
aus einem Guss
- Organisatorische Umsetzung
  - Ideale Aufbau- und Ablauforganisation
  - Schnittstellengestaltung

Alfred Lukasczyk, Leiter Personalmarketing  
**Evonik Industries AG**

### 10:00 Panel Discussion

### Von den "High Potentials" zum "Succession Planning" – Welches sind die Erfolgsfaktoren für eine effiziente Führungskräfteentwicklung?

- Was sind High Potentials?
- Welche Schlüsselqualifikationen können  
„entwickelt“ werden
- Welche Möglichkeiten bestehen für ein  
erfolgreiches Succession Planning?

Es diskutieren die Referenten des Tages sowie  
Sabine Grabowski, Talent Manager D/A/CH  
**Philips GmbH**

- 10:45 Kaffeepause und Networking-Gelegenheit

### 11:15 **Abbildung komplexer Talent Management Prozesse als Herausforderung für die IT**

- Durchgängige Prozessdigitalisierung im Bewerber-  
und Talent Management
- Die Lufthansa Bewerberphilosophie umgesetzt  
in IT-Anwendungen
- Self Services für Bewerber und Talente
- Change Management – Die Bewerbermappe ist out
- Ausblick auf die kommenden Anforderungen an  
Bewerbermanagement-Systeme

Sophia Fleischer, Leiterin Personal IT  
**Deutschen Lufthansa AG**

### 12:00 **Die Skills- und Competencies-Datenbank als Kernstück des Talent Managements**

Sind Sie Anbieter oder Consulter in diesem Bereich  
und können Sie über eine Erfolgsstory berichten?  
Kontaktieren Sie unseren Sponsorshipverantwortlichen:  
Ralph Grundmann, +49 (0)30 2091 3275 oder  
Ralph.Grundmann@iqpc.de

- 12:45 Mittagspause mit Networking-Gelegenheit

## Stream A Recruiting, Personalmarketing & Employer Branding

### 14:00 **E-Recruiting in Zeiten ausgedünnter Bewerbermärkte**

- Wie läuft e-Recruiting bei Siemens?
- Wie gehen wir mit engen Bewerbermärkten um?
- Nutzung des Web 2.0 im Recruiting als  
Allheilmittel?
- Recruiting muss neu „aufgesetzt“ werden –  
Der umsetzbaren Phantasie sind hier keine Grenzen  
gesetzt

Dr. Hans-Christoph Kürn, Leiter E-Recruiting  
**Siemens AG**

### 14:45 **Die Einbindung externer Partner in den Recruitment-Prozess: Erfolgsfaktoren für eine effiziente Zusammenarbeit**

Sind Sie Anbieter oder Consulter in diesem Bereich  
und können Sie über eine Erfolgsstory berichten?  
Kontaktieren Sie unseren Sponsorshipverantwortlichen:  
Ralph Grundmann, +49 (0)30 2091 3275 oder  
Ralph.Grundmann@iqpc.de

- 15:30 Kaffeepause mit Networking-Gelegenheit

### 16:00 **Hochschulmarketing und Employer Branding: Internationale Positionierung der DB AG**

- Zunehmende Bedeutung der Internationalisierung  
für den Konzern Deutsche Bahn AG
- Bereits 20 % aller Mitarbeiter sind im Ausland tätig,  
Tendenz stark steigend
- Rekrutierungsengpässe in Deutschland erfordern  
den Blick über die Grenzen
- Auswirkungen der Internationalisierung auf das  
Employer Branding eines Konzerns

Volker Westedt, Leiter Nachwuchsgewinnung &  
Hochschulmarketing  
**Deutsche Bahn AG**

- 16:45 Abschließende Worte des Vorsitzenden  
und Ende des ersten Kongresstages

## Stream B Personalentwicklung & Kompetenzmanagement

### 14:00 **Internal Talent Allocation**

- Talent recognition based on competencies
- Retention (Build on strengths approach)
- Succession Planning
- Assessment Tools
- Careerpaths for Potentials

Martina Raufeisen, Talent Management & Recruiting  
**3M Germany**

### 14:45 **Interne Assessments – Gewinn oder Abschreckung?**

- Einleitung - Assessment, was ist das?  
Historie und Entwicklung
- Einführung interner ACs im Unternehmen –  
Kultur, Kommunikation
- Theorie und Praxis – Wie wird ein AC bei  
Berlin-Chemie AG durchgeführt
- Ablauf des AC:  
Auswahl der Bewerber intern/extern, Durchführung,  
Ergebnis, Nachbearbeitung
- Praktische Übungen

Steffen Lunkwitz, Vice Director Human Resources  
**Berlin-Chemie AG**

- 15:30 Kaffeepause mit Networking-Gelegenheit

### 16:00 **E-Learning in der beruflichen Bildungsarbeit**

- Ausgangslage und Herausforderung
  - Grundlagen und Methodik
  - Durchführung
  - Evaluation von Lernerfolg und Wirtschaftlichkeit  
am Beispiel eines konkreten E-Learning gestützten  
Bildungsverfahrens für große Zielgruppen
- Uwe Seidel, Referent und Projektleiter POLIZEI-ONLINE  
**Innenministerium Baden-Württemberg,  
Landespolizeipräsidium**

- 16:45 Abschließende Worte des Vorsitzenden  
und Ende des ersten Kongresstages

# TALENT MANAGEMENT

Kongresstag 2 | Mittwoch, 12. März 2008

8:30 Empfang mit Kaffee und Tee

9:00 Begrüßung und Eröffnung des zweiten Kongresstages durch den Vorsitzenden

## Vergütung & Performance Management

9:15 **Verknüpfung von Performance Management und Vergütung – Führungskräftevergütung bei der EnBW Energie Baden-Württemberg AG (EnBW)**

- Konzeption und Implementierung eines Vergütungsrahmens und eines innovativen variablen Vergütungssystems
- Performance Management
  - Individuelle Leistung – relative Leistung – Konzernleistung
  - Transparenz und Standortbestimmung für Führungskräfte
- Vergütungssystematik: Ein Baustein zur Gewinnung und Bindung von Top-Performern

Marcel Schmid-Oertel,  
Leiter Betreuung Obere Führungskräfte  
**EnBW Energie Baden-Württemberg AG**

10:00 **Performance Management einheitlich einführen: Die Implementierung eines europaweiten Zielvereinbarungs- und Performance/Potential Assessment Prozesses**

- Ziele für jeden Mitarbeiter – Firmenziele und individuelle Ziele
- Prozess der Zielsetzung und Zielbewertung
- Messung der Mitarbeiterperformance auf der Basis von stellenspezifischen Kompetenzen – abgeleitet aus der Unternehmensstrategie
- IT Systeme zur Unterstützung der HR Prozesse
- Einführung der neuen Prozesse – Was lief gut, was würden wir anders machen

Axel Tripkewitz, Senior Director Human Resources Europe  
**FUJITSU Microelectronics Europe GmbH**

10:45 Kaffeepause und Networking-Gelegenheit

11:15 Panel Discussion

**Compensation & Benefits für Führungskräfte – Durch welche Angebote können sich Unternehmen einen Vorteil im "War for Talents" verschaffen?**

- Bedeutung von C & B
- Aktuelle Trends in der Führungskräftevergütung
- Verknüpfung C & B mit Performance Management

Diskussionsrunde mit den Referenten des Tages sowie Steffen Lunchwitz, Vice Director Human Resources  
**Berlin-Chemie AG**

12:00 Mittagspause mit Networking-Gelegenheit

## Development, Retention & Succession Planning

13:15 **Management-Review als zentraler Ausgangspunkt für Führungskräfteentwicklung und Nachfolgeplanung**

- Einführung eines konzernweiten, integrierten Instrumentariums
- Überwindung von Ressortgrenzen durch den Job Family Ansatz
- Die Bedeutung von Kompetenz und Potenzial
- Best-Fit statt Best-Practice

Thomas Krause, Bereichsleiter Obere Führungskräfte  
**EnBW Energie Baden-Württemberg AG**

14:00 **Global Talent Management – Mission Impossible? Wie können Talent Management Strategien unternehmensweit aufgesetzt werden?**

- Ableitung des Talent Management Approach bei der Schenker AG
  - Talent Management bei Schenker passiert in den Bereichen "Identify", "Train & Develop" und "Retain & Promote" und berücksichtigt Aktivitäten auf den Ebenen "Global", "Regional" und "Lokal"
  - Vorstellung der Systematik, auf welcher Ebene für welche Zielgruppe welche Aktivitäten mit welchen Maßnahmen umgesetzt werden, incl. Beispielen
  - Vorstellung eines konkreten Beispiels: Das International Qualifying Program für "young potentials": Ziele, Programmdesign, Effekte, Erfolgsfaktoren
  - Zusammenfassung: Erfolgsfaktoren des Talent Management Ansatzes bei Schenker
- Katharina Hagenkötter, Director  
Corporate HR Development  
**Schenker AG**

14:45 Kaffeepause und Networking-Gelegenheit

15:15 **Talente frühzeitig erkennen, entwickeln und an das Unternehmen binden**

- Die Führungsphilosophie
- Das Talent Management Programm
- Die Tools
- Bisherige Erfahrungen
- Talent Management – quo vadis?

Wolfgang Binder, Director Human Resources  
Region Central Europe  
**Volvo Trucks Region Central Europe GmbH**

16:00 Abschließende Worte des Vorsitzenden

## Who will you meet?

Diese Veranstaltung richtet sich an Personalverantwortliche in den Bereichen:

- Personalentwicklung
- Führungskräfte/Führungskräfteentwicklung
- Talent Management
- Recruiting
- Personalmarketing
- Hochschulmarketing
- Employer Branding
- Compensation & Benefits
- Personalcontrolling



# TALENT MANAGEMENT

Workshoptag | Donnerstag, 13. März 2008

Workshop A  
8:30-12:00



## Ableitung der Arbeitgebermarke aus einer Unternehmensmarke

Folgende Inhalte werden diskutiert:

- Was ist die **Unternehmensmarkenidentität**?
- Wie beeinflusst die **Unternehmensmarke** die **Arbeitgebermarke** und umgekehrt?

- Differenzierte **Zielgruppenbetrachtung**:
  - Wie werden relevante Zielgruppen identifiziert?
  - Wie werden zielgruppenspezifische Strategien und Maßnahmen abgeleitet?

Alfred Lukasczyk,  
Leiter Personalmarketing,  
Evonik Industries AG

Workshop B  
8:30-12:00



## E-Learning – Wesentliche Dimensionen der notwendigen Personal- und Organisationsentwicklung

E-Learning ist viel **mehr als nur Informationsbereitstellung** auf elektronischem Weg. Häufig hat die Organisation mehr zu lernen als der Lerner.

Die Workshopteilnehmer sollen gemeinsam erforderliche Handlungsfelder identifizieren und beschreiben. Auf dieser Grundlage werden Lösungsansätze betrachtet und Risiken diskutiert. Den Abschluss bildet die Betrachtung der Workshopergebnisse vor dem individuellen Unternehmenshintergrund der Teilnehmer.

- Begriffsbestimmungen/Abgrenzungen
- Erfahrungshintergrund, Erkenntnisse und Methodik
- Dimensionen aus Sicht von Personal- und Organisationsentwicklung
- Lösungsansätze, wesentliche Risiken
- Übertragbarkeit von Konzepten, individuelle Rahmenbedingungen

Uwe Seidel,  
Referent und Projektleiter POLIZEI-ONLINE,  
Innenministerium Baden-Württemberg –  
Landespolizeipräsidium

Workshop C  
13:00-16:30



## Bewerberprozesse digital managen

- Durchgängige **Prozessdigitalisierung im Bewerbermanagement**
- Nutzen und Wirtschaftlichkeit digitaler Prozesse
- Self Services für Bewerber und Talente
- **Digitale Vorselektion** von Bewerbern und Talenten – Geht das?
- Bewerbermanagement digital oder manuell? – Chancen und Grenzen der Digitalisierung
- **Integration von Bewerber- und Talent-Management** in angrenzende Unternehmensprozesse

Die Online-Bewerbung per E-Mail ist heute in vielen Unternehmen und für viele Bewerber schon selbstverständlich. Doch wie lassen sich diese Bewerbermengen im Unternehmensprozess abarbeiten? Gibt es wirtschaftlichere und einfachere Wege als E-Mail Bewerbungen, um große Bewerbermengen zielgerichtet zu steuern und in die Unternehmensprozesse zu integrieren? Im Workshop werden Grundlagen des digitalen Bewerbermanagements erarbeitet und Best Practice Beispiele aus der Praxis diskutiert.

Julian Fuchs,  
Teamleiter HR Web Solutions,  
Deutsche Lufthansa AG

Workshop D  
13:00-16:30



## Talent Management im Rahmen einer strategischen Personalentwicklung

Neben der qualitativen Verbesserung einzelner Instrumente der Personalentwicklung tragen die Abstimmung und insbesondere die **strategische Ausrichtung der verschiedenen Instrumente** entscheidend zur Effizienz von Personalarbeit bei. In dem Workshop wird die Umsetzung eines effizienten Talent Managements im Rahmen einer strategischen Ausrichtung der Personalentwicklung aus einer sowohl wissenschaftlichen als auch praktischen Perspektive betrachtet und diskutiert.

Auf die folgenden Themen wird dabei (auszugsweise) eingegangen:

- Talent Management im Spannungsfeld von Technisierung und persönlicher Betreuung
- Kompetenzmodelle und Jobfamilien als Grundlage der Personalentwicklung
- Die Verzahnung diagnostischer Instrumente
- Datenmanagement unter Nutzung von IT-Systemen
- Strategische Steuerung und Erfolgskontrolle anhand von Kennzahlen
- Die Psychologie menschlichen Entscheidens und Implikationen für das Talent Management

Dr. Andreas Glöckner, Junior Research Fellow,  
Max Planck Institute for Research on Collective Goods

# TALENT MANAGEMENT

FOKUSTAG 10. MÄRZ 2008  
ZWEI KONGRESSTAGE 11. & 12. MÄRZ 2008  
WORKSHOPTAG 13. MÄRZ 2008

Hotel Meliá Berlin, Germany

Wenn unzustellbar, zurück an Absender  
→ IQPC GmbH | Friedrichstraße 94 | D-10117 Berlin, Germany

## 4 Wege zur Anmeldung

Fax: +49 (0) 30 20 91 33 12  
Post: IQPC Gesellschaft für  
Management Konferenzen mbH  
Friedrichstraße 94  
D-10117 Berlin, Germany  
Online: [www.iqpc.com/de/talentmanagement/MM](http://www.iqpc.com/de/talentmanagement/MM)  
Email: [info@iqpc.de](mailto:info@iqpc.de)

## Informationen erhalten Sie auch unter

Phone: +49 (0) 30 20 91 33 30

BUCHUNGSCODE

PDFW

STIMMT IHRE ADRESSE? BITTE SENDEN SIE UNS IHRE ÄNDERUNGEN: [VERTEILER@IQPC.DE](mailto:VERTEILER@IQPC.DE)

Kongresspakete	€ 250 amazon-Gutschein bei Buchung und Zahlung bis zum 31.12. 2007	Standardpreise
<input type="checkbox"/> <b>Titan Paket</b> Fokustag + Kongresstag 1+2 + Workshoptag	€ 3.299,- +MwSt.	€ 3.299,- +MwSt.
<input type="checkbox"/> <b>Platin I Paket</b> Fokustag + Kongresstag 1+2	€ 2.799,- +MwSt.	€ 2.799,- +MwSt.
<input type="checkbox"/> <b>Platin II Paket</b> Kongresstag 1+2 + Workshoptag	€ 2.799,- +MwSt.	€ 2.799,- +MwSt.
<input type="checkbox"/> <b>Gold Paket</b> Kongresstag 1+2 + 1/2 Workshoptag	€ 2.499,- +MwSt.	€ 2.499,- +MwSt.
<input type="checkbox"/> <b>Bronze Paket</b> Kongresstag 1+2	€ 2.099,- +MwSt.	€ 2.099,- +MwSt.
<input type="checkbox"/> <b>Workshoptag</b>	€ 1.299,- +MwSt.	€ 1.299,- +MwSt.

Der amazon-Gutschein ist nur in Verbindung mit einem Titan-, Platin- oder Goldpaket erhältlich.

Wählen Sie Ihren Workshop am Donnerstag, 13. März 2008

Workshop A |  Workshop B |  Workshop C |  Workshop D

- A: Ableitung der Arbeitgebermarke aus einer Unternehmensmarke  
B: E-Learning – Wesentliche Dimensionen der notwendigen Personal- und Organisationsentwicklung  
C: Bewerberprozesse digital managen  
D: Talent Management im Rahmen einer strategischen Personalentwicklung

ICH KANN AN DEM KONGRESS NICHT TEILNEHMEN, BITTE SENDEN SIE MIR DIE DOKUMENTATION  
DES 2-TÄGIGEN KONGRESSES AUF  CD-ROM € 595,- zzgl. MwSt.

## Angaben der Teilnehmer

Bitte in Großbuchstaben ausfüllen!

TEILNEHMER Herr  Frau

Name Vorname

Position email

Telefon Fax

Firma

Anschrift

Postleitzahl/Ort

Unterschrift

Ich erkenne die Zahlungsbedingungen der IQPC Gesellschaft für Management Konferenzen mbH an.

Bitte informieren Sie mich regelmäßig mit Ihrem Newsletter.

## Zahlungsweise

**PER ÜBERWEISUNG:** Zahlungen können unter Angabe der Referenz DE13085.001 an folgende Bankverbindung geleistet werden: IQPC Gesellschaft für Management Konferenzen mbH, HSBC Trinkaus & Burkhardt AG, BLZ 300 308 80, Konto-Nr. 430076019  
IBAN: DE32 30030880 0430076019, SWIFT-BIC: TUBDDEDD

**PER KREDITKARTE:** Bitte belasten Sie meine  VISA  AMERICAN EXPRESS  MasterCard

Karten-Nr.

Gültig bis

Kartentinhaber

Unterschrift

Rechnungs-Anschrift (wenn nicht Kartentinhaber)

**PER SCHECK:** auf IQPC Gesellschaft für Management Konferenzen mbH auszustellen

**PER EINZUGSERMÄCHTIGUNG:**

Bankleitzahl:  Konto-Nr.:

Unterschrift

## Teambuchung

Wir bieten Ihnen interessante Team-Discounts! Bei einer Gruppenbuchung ab drei Personen erhalten Sie im Zeitraum des Frühbucherrabattes zusätzlich 5% auf den Paketpreis. (Nach Ablauf des Frühbucherrabattes erhalten Sie 10% auf den Standardpreis bei gemeinsamer Buchung eines Platin Paketes)

## Veranstaltungsort

### Hotel Meliá Berlin

Friedrichstraße 103  
D-10117 Berlin, Germany  
Tel.: +49 (0)30 20607900  
Fax: +49 (0)30 2060790444  
[melia.berlin@solmelia.com](mailto:melia.berlin@solmelia.com)  
[www.meliaberlin.com](http://www.meliaberlin.com)

HOTELUNTERKUNFT: IQPC Gesellschaft für Management Konferenzen mbH bietet Ihnen als Teilnehmer die Möglichkeit, Zimmer zu einem ermäßigten Preis zu buchen. Hotelunterkünfte und Reisekosten sind in der Anmeldegebühr nicht inbegriffen. Geben Sie bei Ihrer Hotelreservierung die Referenz IQPC an.

Bitte berücksichtigen Sie bei Ihrer zeitlichen Planung, dass nur eine begrenzte Anzahl dieser Zimmer zur Verfügung steht.

## Zahlungsbedingungen

Der Teilnahmebetrag ist nach Erhalt der Rechnung fällig.

## Stornierung

**STORNIERUNG UND VERTRETUNG:** SIE KÖNNEN JEDERZEIT EINE VERTRETUNG ANMELDEN. IQPC GESELLSCHAFT FÜR MANAGEMENT KONFERENZEN MBH GEWÄHRT KEINE RÜCKERSTATTUNG BEI STORNIERUNG. BEI STORNIERUNGEN, DIE IQPC GMBH MEHR ALS SIEBEN (7) TAGE VOR VERANSTALTUNGSBEGINN SCHRIFTLICH ERHALTEN HAT, WIRD DER VOLLE BETRAG ALS GUTSCHEIN MIT EINEM JAHR GÜLTIGKEIT AB DEM TAG DER AUSSTELLUNG FÜR EINE ANDERE IQPC GMBH VERANSTALTUNG ERSTATTET. BEI STORNIERUNGEN, WELCHE DIE IQPC GMBH WENIGER ALS SIEBEN (7) TAGE VOR VERANSTALTUNGSBEGINN ERHÄLT (INKLUSIVE TAG SIEBEN), WERDEN KEINE GUTSCHEINE ERSTELLT. SOLLTE IQPC GMBH EINE VERANSTALTUNG ABSAGEN, WERDEN BEREITS EINGEGANGENE ZAHLUNGEN FÜR EINE ZUKUNFTIGE IQPC GMBH VERANSTALTUNG FÜR EIN JAHR AB TAG DER AUSSTELLUNG GUTGESCHRIEBEN, ODER BEI EINER TERMINVERSCHIEBUNG AUF DEN NEUEN TERMIN AUSGESTELLT. IQPC GMBH TRÄGT KEINE VERANTWORTUNG, WENN AUSTAUSCH, ABSAGE, VERÄNDERUNG ODER ZEITLICHE VERSCHIEBUNG EINER VERANSTALTUNG AUFGRUND HÖHERER GEWALTENWIRKUNG ODER UNVORHERGESEHENER EREIGNISSE, WELCHE DIE SINNVOLLE DURCHFÜHRUNG DER VERANSTALTUNG ERHEBLICH BEEINFLUSSEN WÜRDEN, NOTWENDIG SIND. ZUR HÖHEREN GEWALT ZÄHLEN UNTER ANDEREM: KRIEGERISCHE AUSEINANDERSETZUNGEN, UNRUHEN, TERRORISTISCHE BEDROHUNGEN, NATURKATASTROPHEN, POLITISCHE BESCHRÄNKUNGEN, ERHEBLICHE BEEINFLUSSUNG DES TRANSPORTWESENS U.S.W.

**ÄNDERUNGEN** – ES KANN AUS GRÜNDEN AUSSERHALB UNSERER KONTROLLE NOTWENDIG WERDEN, DEN INHALT ODER ZEITPLAN DER VERANSTALTUNG ZU ÄNDERN ODER EINZELNE REFERENTEN AUSZUTAUSCHEN.

**ERKLÄRUNG ZUM DATENSCHUTZ** – IHRE DATEN WERDEN VON DER IQPC GMBH ZUR ORGANISATION DER VERANSTALTUNG VERWENDET. WIR WERDEN SIE GERNE KÜNFTIG ÜBER UNSERE VERANSTALTUNGEN INFORMIEREN. MIT IHRER ANMELDUNG GEBEN SIE IHRE EINWILLIGUNG, DASS WIR SIE AUCH TELEFONISCH, PER FAX ODER E-MAIL KONTAKTIEREN SOWIE IHRE DATEN MIT ANDEREN UNTERNEHMEN IN DEUTSCHLAND UND INTERNATIONAL ZU ZWECKEN DER WERBUNG AUSTAUSCHEN DÜRFEN. SOLLTEN SIE DIESE EINWILLIGUNG NICHT IN DIESER FORM GEBEN WOLLEN, SO KREUZEN SIE BITTE DIE ENTSPRECHENDEN OPTIONEN AN: NEIN, ICH MÖCHTE ZUKÜNFTIG NICHT PER FAX  E-MAIL  TELEFON  INFORMIERT WERDEN. ICH MÖCHTE, DAS MEINE DATEN NICHT AN DRITTE WEITERGELEITET WERDEN . DIESE EINWILLIGUNG KANN JEDERZEIT WIDERRUFEN WERDEN. ZU DIESEM ZWECKE UND FALLS SIE WEITERE FRAGEN HABEN, SETZEN SIE SICH BITTE MIT UNSEREM KUNDENSERVICE IN VERBINDUNG: TEL: +49 (0) 30 20 91 33 30

© IQPC GESELLSCHAFT FÜR MANAGEMENT KONFERENZEN MBH