|  |  |
| --- | --- |
| **PERSÖNLICHE DATEN** |  |
| **Name** | Klaus Steffen Carl Wuth |
| **Adresse** | Hohlweg 8, 65396 Walluf |
| **Telefon** | +49-(0)171-3106793 |
| **E-mail** | steffen.wuth@kairos-interim.eu |
| **Webseite** | www.kairos-interim.eu |
| **Geburtsdatum, -ort** | 18.12.1958, Wiesbaden |
| **Familienstand** | Verheiratet |
| **Nationalität** | Deutsch |
| **Sprachen** | Deutsch (Muttersprache), Englisch (Muttersprache), Französisch (B1, fließend), Portugiesisch (B1, fließend) |

**BERUFLICHER WERDEGANG**

|  |  |
| --- | --- |
| **Seit 02/2005** | **Freiberuflicher HR Interim Manager,** WallufSchwerpunkte* Leiter HR Operations, HR Analytics und HR Controlling, Leiter Entgeltabrechung
* Einführung und Weiterentwicklung von HR Controlling / HR Analytics
* HR IT-Systeme auswählen, einführen und optimieren
* Effizienzsteigerung durch Standardisierung und Automatisierung von Prozessen
* Verlagerung von Prozessen in Shared Services
* Führung von Bereichen Entgeltabrechung, Personaladministration, HR Analytics und HR Controlling
* Rationalisieren und managen der HR IT-Infrastruktur
* HR IT- Systeme und Prozesse
* Auswahl, Implementierung, Konsolidierung und Migration von HR IT- Systemen, Ticketing-Systemen
* Systemkenntisse: SAP HCM/Success Factors, Workday, PeopleSoft, Loga Classic/LogaAll-In, Datev, Paisy
* Effizienzsteigerung durch Standardisierung und Automatisierung von Prozessen
* Projektmanagement
* Outsourcing / Insourcing Entgeltabrechnung Nearshore und OffshoreHR Shared Services
* Projektleitung für Aufbau von HR Shared Service
* Auswahl und Priorisierung von Prozessen zur Verlagerung in Shared Services
* Führung HR Shared Services
* Auswahl und Steuerung von Nearshore/Offshore-Partnern
* Management von Dienstleistern
* CHRO / Leitung HR / HR Business Partner
* Unterstützung HRBPs, Management, Führungskräfte
* Vereinheitlichung internationaler Personalprozesse und -instrumente
* Digitalisierung von Prozessen
 |

|  |  |
| --- | --- |
| 07/2020 – 12/2020 | **SCHUFA Holding AG** (Finanzdienstleister, 980 Mitarbeiter, Umsatz € 210 Mio.) Leiter HR Shared Services und Entgeltabrechnung* Führung der Shared Services Entgeltabrechnung und Personaladministration, HR Analytics und Controlling, betriebliche Altersvorsorge (11 Mitarbeiter)
* Effizienzsteigerung durch Standardisierung und Automatisierung von Prozessen
* Verlagerung von Prozessen in Shared Services
* Migration der HR-IT auf P&I LogaAll-In
* Analyse der Anforderungen und Erstellung eines Lastenheftes zur Auswahl von HR IT- Systemen
* Auswahl eines Ticketing- und Automatic-Call-Distribution-Systems
* Unterstützung und Administration von HR-Programmen und -Prozessen mit Blick auf die Mitarbeiter
 |
| 08/2019 – 06/2020 | **Stadtwerke Leipzig GmbH**(Energieversorgungs-Unternehmen, > 600 Mitarbeiter, Umsatz € 2,4 Mrd) Leiter HR Shared Services* Migration der HR-IT auf P&I LogaAll-In
* Leitung der HR Shared Services Entgeltabrechnung, Personaladministration, HR Analytics und Controlling, betriebliche Altersvorsorge
* Effizienzsteigerung durch Standardisierung und Automatisierung von Prozessen
* Verlagerung von Prozessen in Shared Services
* Unterstützung und Administration von HR-Programmen und -Prozessen mit Blick auf die Mitarbeiter
 |
| 06/2019 – 12/2020 | **V+habitat**(e-commcerce Start up) Global HR Manager* Wettbewerbsanalyse Arbeitsmarkt
* Erstellung von Job-Profilen für die Ambassadoren in den Stores
* Erarbeitung einer Compensation & Benefits-Strategie
* Festlegung der Rekrutierungskanäle
* Budgeterstellung und -controlling
 |

|  |  |
| --- | --- |
| 06/2018 – 12/2018 | **Merck KGaA**(Pharma- und Chemie-Unternehmen, > 50.000 Mitarbeiter, Umsatz € 14,8 Mrd) Global HR Business Partner* HR-Projektleitung für Outsourcing des Facility Managements
* Bearbeitung aller HR relevanten Fragestellungen
* Unterstützung, Coaching und Steuerung der 24 nationalen VPs HR beim Outsourcing an einen globalen Dienstleister
 |
| 10/2016 – 07/2018 | **Syngenta** (Agro-Chemie-Unternehmen, > 28.000 Mitarbeiter, Umsatz US$ 13,5 Mrd) Leiter HR Shared Services Deutschland und Österreich* Leitung der Shared Services, Entgeltabrechnung, Personaladministration, HR Analytics und HR Controlling, betriebliche Altervorsorge (5 Mitarbeiter in Deutschland, 7 in Polen, 3 in Tschechien)
* Aufbau und Optimierung HR Shared Services
* Analyse und Priorisierung von Prozessen zur Verlagerung in Shared Services
* Planung und Umsetzung eines Outsourcing
* Auswahl und Einführung einer neuen HR-IT: Migration von SAP auf Workday
* Unterstützung und Administration von HR-Programmen und -Prozessen mit Blick auf die Mitarbeiter
* Standardisierung und Automatisierung von Prozessen
* Zusammenarbeit mit und Steuerung von Outsourcing-Partnern (Polen und Tschechien) und Dienstleistern
* Projektmanagement
* Service Management
 |
| 05/2016 – 09/2016 | **E.ON Climate and Renewables GmbH**(Solarenergie und Windkraft, Mitarbeiteranzahl nicht veröffentlicht, Umsatz > € 1,9 Mrd)Personalleiter / Senior HR Business Partner Offshore Wind, Onshore Wind, Asset Management* HR Business Partnering
* Betreuung von Führungskräften in allen Personalangelegenheiten
* Internationales Rekruiting
* Neugestaltung und Harmonisierung des Performance Managements
* Weiterentwicklung der Vergütungsgrundsätze, z.B. Einführung neuer Vergütungsgruppen und Gehaltsbänder
* Bewertung / Eingruppierung von neuen Funktionen in Vergütungsgruppen und Gehaltsbänder
* Personalcontrolling
* Entwicklung und Einführung von Karrierepfaden für technische Funktionen und Ingenieure
* Verhandlung und Harmonisierung von Betriebsvereinbarungen und Richtlinien
 |
| 10/2015 – 05/2016 | Weiterbildung „HR Analytics“, „Business Analytics” und „Fundamentals of Business Process Modelling“ |
| 05/2015 – 09/2015 | Deutsche Post – Vorstandsbereich IT(Logistik-Unternehmen, > 497.000 Mitarbeiter, Umsatz US$ 59,2 Mrd) Senior Projektmanager HR Controlling* Entwickeln und Einführung HR Controlling
* Personalplanung und -budgetierung
 |
| 06/2014 – 03/2015 | Weiterbildung “Zertifizierter Restrukturierungs- und Sanierungsmanager” |
| 01/2014 – 05/2014 | Novo Nordisk(Pharma-Unternehmen, > 500 Mitarbeiter, Entwicklung und Vertrieb von Diabetes-Produkten , Umsatz Europa € 2,7 Mrd) HR Manager Compensation & Controlling* HR Controlling
* Erstellen und interpretieren von Kennzahlen-Reports
* Durchführen der Personalplanung
* Verbessern von Prozessen und IT-Tools
* Bewertung von Stellen nach Tarifvertrag, IPE und Global Grade-Verfahren
* SAP HCM – PA, PY, ECM, OM, HCM P&F, BW
* Betriebsvereinbarungen entwerfen und kommentieren
* Erstellen von Marktgehaltsvergleichen
* Alternativen zur Umsetzung des Tarifabschluss entwerfen und berechnen mit anschließender Implementierung
* Berechnen von Boni, Prämien und Gehaltsanpassungen im Compensation Review Cycle
* Steuern des Talent Management-Prozesses
* Durchführen von Gehaltsstudien und Benchmarks
 |

|  |  |
| --- | --- |
| 02/2013 – 01/2014 | pro aurum(Handels-Unternehmen (Edelmetall), > 150 Mitarbeiter, Handel mit Edelmetallen B2C, Umsatz > € 2 Mrd) Interim HR Director Europa* Leitung der Bereiche Personal, HR Services und Entgeltabrechnung
* Durchführen und Kontrolle der Lohn- und Gehaltsabrechnung
* Aufbauen und organisieren der Personalabteilung für Europa
* Digitalisierung/Automatisierung von HR-Prozessen
* Internationalisierung HR Management
* Gestalten, einführen und optimieren von HR-Prozessen/Workflows
* SAP HCM – PA, PY, ECM, OM, HCM P&F
* Unterstützen und coachen von Führungskräften und Geschäftsführern
* HR Controlling
* Performance und Talent Management
* HR-Strategie und Richtlinien entwerfen und einführen
* Rekrutierung
* Gestalten der internen Kommunikation
* Führen von kritischen Gesprächen
* Durchführen personeller Einzelmaßnahmen
 |
| 11/2012 – 05/2013 | Merck KGaA(Pharma- und Chemie-Unternehmen, 39.000 Mitarbeiter. Entwicklung und Vertrieb von pharmazeutischen und chemischen Produkten, Umsatz € 10,7 Mrd) Global HR Business Partner* Post Merger Integration von Serono in die Merck KGaA
* Restrukturierung / Change Management bei der Neuausrichtung des globalen Geschäfts
* Optimieren des HR Shared Service Centers
* Digitalisierung/Automatisierung/Vereinfachung von HR-Prozessen
* Personalbeschaffung
* HR Projektleiter für Aufbau des Asien Geschäfts
* Betreuen und coachen von Führungskräften in HR Fragen
* HR Controlling
* Globale Stellenbewertung mit Global Grades und IPE Scores
* Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat
* Durchführen und managen von Performance Management / Talent Management
* HR Controlling: Erstellen und interpretieren von Kennzahlenmit SAP HCM und SAP BW
* Compensation & Benefits
 |

|  |  |
| --- | --- |
| 05/2012 – 11/2012 | Dole Fresh Fruit Europe(Lebensmittelhersteller, keine Zahlen veröffentlicht)) HR Interim Manager Europa* Aufbauen und organisieren der Personalabteilung für Europa
* Coachen des SVPs HR Europe
* Entwickeln, einführen und dokumentieren von Prozessen und Systemen
* Entwickeln von HR Controlling als Führungsinstrument
* SAP HCM – PA, PY, ECM, OM, HCM P&F, MSS; ESS
* Entwicklung von Policies, Richtlinien und allgemeinen Regelungen
 |
| 02/2012 – 04/2012 | Internet StartupBeratung Organisation und Human Resources* Aufbauen und organisieren der Personalabteilung für Deutschland
* Entwickeln und dokumentieren der Prozesse für die Lohn- und Gehaltsabrechnung
* SAP HCM – PA, PY, ECM, OM, HCM P&F, MSS; ESS
* Entwickeln eines HR Controlling
* Compensation & Benefits
 |
| 05/2011 – 12/2011 | Siemens(Ingenieursunternehmen, 402.000 Mitarbeiter. Entwicklung und Produktion, Entwicklung und Aufbau komplexer Systeme und Projekte, Umsatz € 73,5 Mrd)Interim Manager International Recruiting* Rekrutierung von Fach- und Führungskräften im Engineering (europaweit)
* Planen und durchführen von Arbeitsmarktanalysen
* Identifizieren von Rekrutierungskanälen für Ingenieure in Europa und Asien
* Aufbauen von Kontakten zu Hochschulen und Verbänden in Europa
* Planen und umsetzen von Personalmarketingmassnahmen in mehreren europäischen Ländern
 |
| 09/2010 – 03/2011 | EWE TEL(Regionaler Telekommunikationsanbieter, 1.400 Mitarbeiter, Umsatz nicht veröffentlicht)Projektleiter HR Change Management * Verantwortung HR für Restrukturierung der Gesellschaft (alle Geschäftsbereiche, Funktionen und Ebenen)
* Beraten beim Aufbau eines Customer Contact Centers
* Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat
* Unterstützen bei der Optimierung von HR-Prozessen und –Systemen
* SAP HCM – PA, PY, ECM, OM, HCM P&F, MSS; ESS
* Führen von 4 HR Business Partnern: Coachen in der Business Partner Rolle beim Change Projekt
* Coachen der Führungskräfte beim Erstellen von Business Plänen
 |
| 08/2010 | WorldWide Energies, Inc. (USA)Projektleiter Marketing und Sales Support * Erstellen von Kommunikationsmaterialien (Flyer, Broschüren und Präsentationen) auf Grundlage des Business Case für die Zielgruppe Investoren
* Unterstützung hinsichtlich Compliance
 |
| 01/2010 – 05/2010 | Ansolima Vertriebs GmbHProjektleiter Sourcing and Sales Support* Erstellen von Unterlagen und Marketingmaterial für den Vertrieb
* Rekrutieren von Vertriebsmitarbeitern
* Beratung Compensation & Benefits
* HR Controlling
* HR Outsourcing
 |
| 09/2008 – 09/2009 | ITC companyProjektleiter Change Management* Begleiten und steuern von Veränderungsprozessen
* Planen und Umsetzen von Business Process Outsourcing
* Festlegen und steuern der notwenigen HR-Maßnahmen in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung
* Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleich und Sozialpläne entwerfen
* Planung, Umsetzung und Steuerung von Kommunikationsmaßnahmen
* Beratung Compensation & Benefits
* Kommunikation mit Interessengruppen, einschließlich Reporting an das Top-Management
 |
| 12/2007 – 06/2008 | SAP Deutschland AG & Co.KG, Walldorf(Softwareentwicklung und -vertrieb, Umsatz € 12,5 Mrd, Mitarbeiter > 54.000) Leiter Shared Services HR Business Partner* Einführen einer HR Shared Services-Struktur für internationale HR Business Partner
* Optimieren des HR Shared Service Centers
* Unterstützung bei Betriebsübergang und Integration der SAP Systems Integration zur SAP Deutschland AG & Co.KG (über 1.800 Mitarbeiter)
* Change Management / Restrukturierung / Internationalisierung der Personalarbeit
* Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat
* Personal- und Führungskräfteentwicklung
* Strategische und operative Personalarbeit (Grundsatzfragen, Compensation & Benefits, Rekrutierung, Personalmarketing, Personalbetreuung, Führungskräfteentwicklung und -coaching, Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personalcontrolling, Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen)
* Führung des Bereichs HR Business Partner mit 8 Mitarbeiter/innen
 |

|  |  |
| --- | --- |
| 11/2005 – 12/2006 | twenty4help Knowledge Service AG, Dortmund(Customer Service Center, Umsatz nicht veröffentlicht, Mitarbeiter > 2.700 in 6 Ländern) Senior Vice President Global Human Resources* Leitung Human Resources (4 Personalleiter und 19 Mitarbeiter/innen) für Customer Contact Center mit ca. 3.000 Agents) einschließlich HR -services und Entgletabrechnung
* Projektleitung Aufbau HR Shared Services
* Festlegung und Einführung einheitlicher SLAs, Prozesse, Standards, Konzepte und Instrumente für den Bereich Human Resources
* Analyse und Priorisierung von Prozessen zur Übernahme in Shared Services
* Out-/Insourcing von Personalprozessen (Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personalbeschaffung)
* Rekrutierung Fach- und Führungskräfte in mehreren Ländern
* Personalentwicklung (Assessment-Center, Führungskräfteentwicklung und –coaching, Traineeprogramme)
* Strategische und operative Personalarbeit (Grundsatzfragen, Compensation & Benefits, Rekrutierung, Personalmarketing, Personalbetreuung, Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personalcontrolling, Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen in mehreren Ländern) unter Verwendung SAP HCM und SAP BW
* Internationalisierung der Personalarbeit (6 Länder)
* Senkung der Rekrutierungskosten um ca. 40 Prozent pro Agent
* Entwicklung und Umsetzung eines Personalmarketingkonzepts
 |
| 08/2005 – 11/2005 | **Web.de,** Karlsruhe(Internetportal und –dienstleister, > 500 Mitarbeiter, Umsatz > € 45 Mio) Senior Vice President Human Resources* Betriebsübergang nach 613a BGB zur United Internet und verbundenen Unternehmen
* Integration Web.de in United Internet (über 500 Mitarbeiter)
* Leitung der Personalabteilung mit 7 Mitarbeiter/innen
* Strategische und operative Personalarbeit (Grundsatzfragen, Compensation & Benefits, Rekrutierung, Personalmarketing, Personalbetreuung, Personalentwicklung, Führungskräfteentwicklung und -coaching, Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personalcontrolling)
 |

**FESTANSTELLUNG**

|  |  |
| --- | --- |
| 06/2003 – 01/2005 | iesy Hessen GmbH & Co.KG, Frankfurt(Kabelfernsehanbieter, 280 Mitarbeiter, Umsatz € 133,5 Mio)Leiter Personal / Leiter Marketing* Leitung der Bereiche Personal und Marketing
* Restrukturierung mit Personalabbau von ca. 20 Prozent innerhalb von 6 Monaten
* Zusammenarbeit mit Betriebsrat (Interessenausgleich, Sozialplan, Betriebsvereinbarungen)
* Strategische und operative Personalarbeit (Rekrutierung, Personalbetreuung, Compensation & Benefits, Personalentwicklung, Performance Management, Tarifverhandlungen)
* Strategisches und operatives Marketing (Marktforschung, Kundenseg-mentierung, Marktpositionierung, Pricing, Markenführung, Produktent-wicklung, Business Development, Marktkommunikation, Lobbying)
* Einführung von Breitbandanschluss und digitalen Programmen als neue Produkte, Steigerung des ARPU um über 5 Prozent
* Aufbau und Pflege von regelmäßigen Kontakten zur lokalen und überregionalen Medien
* Aufbau und Pflege von Kontakten zur Politik, Durchführung von Veranstaltungen mit Politik und Meinungsbildnern
* Budgetverantwortung: 1,5 Mio.
 |
| 01/2002 – heute | Open University Business School, Milton Keynes, UK Lecturer für strategische Unternehmensführung (MBA-Kurs für Führungskräfte), Leadership, Operations Research* Wettbewerbsstrategien
* Mark- und Produktpositionierung
* Organisation
* Führung und Kommunikation
 |
| 01/2002 – 12/2002 | Hommel Unverzagt GmbH, Stuttgart(Handelshaus für Werkzeugmaschinen, 50 Mitarbeiter, Umsatz € 10,5 Mio)Leiter Organisation und Geschäftsführungsbüro* Leitung der Bereiche Personal und Administration, Controlling, Einkauf, Qualitätsmanagement
* Rekrutierung von Fachkräften
* Senkung der Kosten für den Lagerbestand um über 50 Prozent
* Reduzierung der Zahlungsausfälle durch Einführung eines Kundenratings und eines strukturierten Prozesses zur Inbetriebnahme von Maschinen
* Senkung der Kosten für externe Dienstleistungen um circa 30 Prozent
 |

|  |  |
| --- | --- |
| 11/1999 – 12/2001 | debis Systemhaus GmbH, Stuttgart(Systemintegrator und Business Process Outsourcer, 40.000 Mitarbeiter, Umsatz > € 100 Mio) Manager International HR Consulting* Leitung von M&A-Teilprojekten (due diligence, Verhandlungsführung, Angebotserstellung, Angebotspräsentation, Kaufpreiskalkulation)
* Leitung Post Merger Integration (Integrationsplanung, Kommunikation, Controlling)
* Beteiligungsmanagement Brasilien, Mitteleuropa, UK
* Integration mehrerer Akquisitionsobjekte in Europa
 |
| 10/1995 – 10/1999 | Mannesmann Arcor AG & Co.KG, Eschborn(Telekommunikationsunternehmen, 6.700 Mitarbeiter, Umsatz > € 1,5 Mrd) Manager Salestraining* Leitung der Einführungs- und Trainingsprogramme für alle Vertriebskanäle (Key Account Management, Mittelstandsvertrieb, Händler, Privatkunden) und Marketing, einschließlich der Traineeprogramme
* Leitung der Führungskräfteentwicklung Marketing und Vertrieb
* Entwicklung und Einführung eines Prozesses zur Betreuung von Key Accounts. Dadurch Senkung der Kosten für die Angebotserstellung, Erhöhung der Transparenz von Vertriebsprojekten und Steigerung der Erfolgsquote von Angeboten
 |
| 04/1994 – 09/1995 | DeTeSystem GmbH, Frankfurt(IT Outsourcer/Systemintegrator, 600 Mitarbeiter, Umsatz nicht veröffentlicht) Personalreferent Vertrieb und Marketing* Rekrutierung und Personalbetreuung für die Führungskräfte und Mitarbeiter der Bereiche Vertrieb und Marketing
* Compensation & Benefits
* Personalcontrolling
* Aufbau der Bereiche ab der Stunde 0
 |
| 05/1992 – 03/1994 | Towers Perrin, FrankfurtBerater* Entwicklung von Stellenbewertungs- und Vergütungssystemen für Kunden (u.a. Telekommunikation, Banken)
 |

**SONSTIGE AKTIVITÄTEN**

|  |  |
| --- | --- |
| 01/2007 – heute | Gerson Lehrman Group, USAAnalyst* Erstellen von Analysen zum ITK- und Medienmarkt
 |
| 01/2006 – heute | Guidepoint Global Advisors, USAAnalyst* Erstellen von Analysen zum ITK- und Medienmarkt
 |
| 03/2003 – 2010 | Europäische Kommission – Information Society, BrüsseleTEN-Experte* Erstellen von Analysen zum ITK- und Medienmarkt
 |

**Auslandsaufenthalte**

|  |  |
| --- | --- |
|  | USAGroßbritannienRepublik SüdafrikaSpanienNiederlandeFinnlandPolenTschechische RepublikUngarnPortugalItalienTürkei |

**AUSBILDUNG/STUDIUM**

|  |  |
| --- | --- |
| 10/1998 | Universität des SaarlandesAufbaustudium Europäische Wirtschaft (Betriebswirtschaftslehre)* Schwerpunkte: Human Resources und Marketing
* Diplomarbeit: Strategische Erfolgsfaktoren in der Telekommunikationsindustrie

Abschluss: MBA |
| 12/1990 | Eberhard Karls-Universität TübingenEvangelische TheologieAbschluss: Diplom-Theologe |

**SONSTIGES**

|  |  |
| --- | --- |
| Qualifikationen | Zertifizierter Projektmanager Prince2 (Practitioner)Zertifizierter Restrukturierungs- und Sanierungsberater (SRH Hochschule Heidelberg)Business Process Management (Queensland University of Technology)BPMN2.0Business Analytics: People, Operations, Accounting, Customer (Wharton Business School) |
| Sprachen | Deutsch (Muttersprache)Englisch (verhandlungssicher)Portugiesisch (gut)Französisch (gut) |
| **Computer/EDV** | MS Office ProfessionalSAP SuccessFactorsSAP HCMPaisyDatevP&I LogaWorkdayKronosAtossMS ProjectBizagi Business Process ModelingVisioLotus NotesMindManager |

|  |  |
| --- | --- |
| **Seminare/ Veröffentlichungen** | * Post-Merger Integration Teams (Konferenzband ”Working together apart” des Fraunhofer Institut Arbeitswirtschaft und Organisation, 2001)
* Kritischer Erfolgsfaktor: Personalmanagement (Personal 12, Jg. 53)
* Neue Wege beim Management von Akquisitionen, in: Wettbewerbsorientiertes Personalmanagement, hg.v. D. Wagner u.a. (2003)
* Aus Klagen Chancen machen (Sparkasse März 2005) (zum Thema Beschwerdemanagement)
* Vortrag „CallCenter – Zwischen Kosteneffizienz und Sevicequalität“, CRM-Kickoff 2007 (13.02.07)
* Vortrag „Der Vertrieb als Motor des Paradigmenwechsels“, Vertriebsforum der Deutschen Telekom AG (Oktober 2007)
* Die Entwicklung neuer Distributionskanäle für TV und Implikationen für Refinanzierungsmodelle, in Sind ARD und ZDF noch zu retten?, hg.v. Johannes Ludwig (2009)

Regelmäßige Branchen- und Unternehmensanalysen für Gerson Lehrman Group (USA) |
| **Mitgliedschaften** | * Chartered Institute for Personnel and Development (UK)
* Society for Human Resource Management (USA)
* Dachgesellschaft Deutsches Interim Management e.V.
* Bundesvereinigung Repositionierung, Sanierung und Interim Management e.V.
* Bundesverband Mittelständische Wirtschaft (BVMW)
* Beraternetzwerk (BVMW)
* Deutsch-Portugiesische Gesellschaft
* Deutsch-Brasilianische Gesellschaft
 |

Walluf, Mittwoch, 4. August 2021