

Herausgeber: MediaPro Verlagsgesellschaft mbH, Geschäftsführer Bernd Gey, Haus Meer 2, 40667 Meerbusch · Redaktion: Bernd Gey (V.i.S.d.P.), MediaPro Verlagsgesellschaft mbH, redaktion@personalintern.info · Vertrieb/Anzeigen: MediaPro Verlagsgesellschaft mbH, Tel. 02132 / 658632-0, info@personalintern.info, www.personalintern.info

SCHLAGHECK RADTKE OLDIGES
EXECUTIVE CONSULTANTS

Neu: Jetzt auch in Hamburg

www.sro-consultants.de



PERSONALIEN

JAGLA WIRD GESCHÄFTSFÜHRER PERSONAL DER VOLKSWAGEN GROUP RETAIL DEUTSCHLAND

Hans-Herbert Jagla (59), bisher Personalleiter des Volkswagen Werks in Chattanooga (USA), ist seit 1. Januar 2013 Geschäftsführer Personal der Volkswagen Group Retail Deutschland. **Richard Bettenhausen**, bisher Personalleiter der Volkswagen Group Retail Deutschland, wechselte in den Vorruhestand. Jagla kam 1979 zum Volkswagen Konzern. Er verantwortete die Personalplanungskonzepte in Wolfsburg, bevor er 1992 die Personalentwicklung im Werk Autoeuropa in Portugal übernahm. 1994 wechselte er in die Volkswagen Coaching, wo er Leiter der Zentralen Services und Projekte war und von 1998 bis 2001 die Wolfsburger Niederlassung leitete. Anschließend verantwortete Jagla das Personalwesen im Werk Hannover von Volkswagen Nutzfahrzeuge. Ab 2006 war er Personalleiter in Wolfsburg für Mitarbeiter des Konzerns und der Marke Volkswagen Pkw. Zum 1. September 2008 übernahm er die Personalverantwortung für das neu errichtete Werk von Volkswagen in Chattanooga.

tätig. Hapke folgt auf **Hans-Carsten Hansen** (58), der sein Tarifverhandlungsmandat für den Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) bis zu dessen Ablauf weiter wahrnehmen wird. Hansen ist seit 2003 Leiter des Bereichs Human Resources. Er studierte Rechtswissenschaften an den Universitäten Berlin und Göttingen. Im Jahr 1983 trat er in die Personalabteilung der BASF ein. 1998 wechselte er in die damalige BASF-Tochtergesellschaft Knoll Aktiengesellschaft. Dort war er zunächst Personalleiter der Knoll-Gruppe in Deutschland, anschließend Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektor. 2001 kehrte er zur BASF zurück und wurde Leiter der Personalabteilung.

MAHLSTEDT ÜBERNIMMT FÜHRUNGSPPOSITION

Klaus Eike Mahlstedt (52) ist seit Januar 2013 neuer HR Business Partner bei Hertz in Eschborn. Er verantwortet die Personalpolitik der Autovermietung in Deutschland, Tschechien und der Slowakei. Mahlstedt bringt langjährige Erfahrung als Personalleiter mit, die er in Unternehmen der internationalen Markenartikelindustrie und in der Medienbranche gesammelt hat. Der Diplom-Kaufmann und Diplom-Handelslehrer war zuvor beim Nahrungsmittelkonzern Mondelez (ehemals Kraft Foods), beim Tabakunternehmen Reemtsma Cigarettenfabriken sowie bei der Spiegel-Gruppe tätig. **Katrin Teichert**, Geschäftsführerin der Hertz Autovermietung in Deutschland, freut sich, mit Mahlstedt einen Experten mit hohem Erfahrungsschatz gewonnen zu haben.

OFFERMANN'S HR DIRECTOR BEI GE CAPITAL

Patricia Offermanns (45) hat ab 24. 01. 2013 die Funktion des HR Directors bei GE Capital in Deutschland übernommen. Sie tritt damit die Nachfolge von **Ellen Raahede-Secher** an. Offermanns stieg im Mai 2011 bei GE Capital ein und war dort zuletzt als Senior HR Managerin mit Schwerpunkt Sales & Marketing tätig. Davor war sie bei der Citigroup in London mehr als drei Jahre als Regional HR Business Partner, Senior Vice President, für den Bereich Enterprise Services EMEA verantwortlich.

DOETSCH IST LEITUNGSMITGLIED DER KENSTON UNTERNEHMENSGRUPPE

Dr. Peter A. Doetsch (54) verstärkt seit dem 25. Januar 2013 den Leitungstab der KENSTON Unternehmensgruppe (Köln) und wird alleinverantwortlich den Geschäftsbereich "Grundsatzfragen, Key-Accounts, HR-Management" führen. Der Rechtsanwalt war bis zum 31.12.2012 Geschäftsführer der

Merger Deutschland GmbH. Insgesamt blickt er auf mehr als 15 Jahre Geschäftsleitungserfahrung in marktführenden Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen zurück und war fünf Jahre Personalvorstand bei der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG und Urlaubs- und Lohausgleichskasse. Darüber hinaus ist er Autor zahlreicher wissenschaftlicher und praktischer Fachpublikation auf den Gebieten der betrieblichen Altersversorgung und Vergütung sowie Herausgeber eines Standardkommentars sowie mehrerer Standardwerke zur betrieblichen Altersversorgung. **Sebastian Uckermann** (32) und **Peter Hartl** (47), Leiter der KENSTON Unternehmensgruppe, freuen sich, mit Doetsch eine der herausragenden Figuren der deutschen und internationalen Versorgungs- und Vergütungsszene gewonnen zu haben.

PERSONALFOKUS

BURDA STELLT „FOCUS SCHULE“ EIN

Traurige Nachrichten von Hubert Burda Media: Das Familienmagazin "Focus Schule" wird nach der Ausgabe 01/13 nicht mehr als eigenständiger Titel erscheinen. (Quelle: Kress. Der Mediendienst).

Anzeige

DGFP-Intensivseminar
BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHES
KNOW-HOW
10. - 15.03.2013 in Düsseldorf



DGFP
DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PERSONALFÜHRUNG E.V.

Fon +49 211 5978-175
www.dgfp.de/akademie

PERSONALLITERATUR

MANAGER WELTWEIT WEITERBILDEN

Die Nachfrage nach Managerweiterbildung ("Executive Education") wächst weltweit. Ein guter Grund auch für deutsche Personalabteilungen, sich intensiver mit dem Thema zu

beschäftigen. Doch wer sich nicht auskennt, verliert schnell den Überblick auf dem Markt der Business Schools. Welche Schulen sind wirklich gut? Welche Programme gibt es und welches passt am besten zu unserem Unternehmen? Mit diesen und anderen Fragen beschäftigt sich die neue Sonderveröffentlichung "Learn2Lead" des Personalmagazins, die der Ausgabe 2/2013 erstmals beiliegt. Künftig soll sie einmal jährlich erscheinen. Die Journalistin und MBA-Expertin **Bärbel Schwertfeger** beleuchtet darin die aktuellen Trends auf dem Markt der internationalen Managerweiterbildung, stellt verschiedene Business Schools sowie deren Angebote vor und gibt Tipps zur Auswahl der passenden Programme. Darüber hinaus berichten Teilnehmer verschiedener Programme von ihren persönlichen Erfahrungen. Tabellarische Übersichten über die besten Angebote der internationalen Top-Schulen runden die Sonderveröffentlichung ab. Den registrierungspflichtigen Download finden Sie hier.

Anzeige

DGFP-Executive Dialog
UNTERNEHMEN IN
BEWEGUNG
01.03.2013 in Düsseldorf



DGFP
DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PERSONALFÜHRUNG E.V.

Fon +49 211 5978-126
www.dgfp.de/akademie

PERSONALRECHT

DISKRIMINIERUNG EINES 36-JÄHRIGEN

Sucht ein öffentlicher Arbeitgeber in einer an «Berufsanfänger» gerichteten Stellenanzeige für ein Traineeprogramm «Hochschulabsolventen/Young Professionals» und lehnt er einen 36-jährigen Bewerber mit Berufserfahrung bei einer Rechtschutzversicherung und als Rechtsanwalt ab, so ist dies ein Indiz für eine Benachteiligung dieses Bewerbers wegen seines Alters. Laut ARAG trägt der Arbeitgeber dann die Beweislast dafür, dass ein solcher Verstoß nicht vorgelegen hat (BGH, Az.: 8 AZR 429/11). Quelle: ARAG

Anzeige



HR-Profi besetzt
HR-Positionen
national und international.
Volker Müller Executive Community
volker.mueller@vm-e-c.com
Tel. 0731 7197444
www.vm-e-c.com

HAPKE WIRD PERSONALLEITER DER BASF

Dr. Wolfgang Hapke (56), derzeit Präsident des BASF-Unternehmensbereichs Performance Polymers mit Sitz in Ludwigshafen, wird zum 1. März 2013 die Leitung des Bereichs Human Resources übernehmen. Er studierte Wirtschaftspädagogik, Sportwissenschaft sowie Wirtschaftswissenschaften an der Universität Göttingen und promovierte dort in Betriebswirtschaftslehre. In die BASF trat Hapke 1989 ein und war hier zunächst im Rohstoffekauf



Befördern Sie sich selbst.

Der Stellenmarkt der Süddeutschen Zeitung bringt Sie voran. Er ist der ideale Karrierebegleiter für alle, die nicht länger auf Ihre Beförderung warten wollen. Hochwertige Stellenangebote finden Sie samstags in Ihrer Süddeutschen Zeitung und täglich unter www.sueddeutsche.de/stellenmarkt und www.laufbahner.de



Seien Sie anspruchsvoll.



sueddeutsche.de

PERSONALTHEMA

STUDIE VERGÜTUNG IN DER UNTERNEHMENSBERATUNG 2012

Die Höhe der Festgehälter variiert in der Unternehmensberatungsbranche innerhalb der Hierarchieebenen teilweise erheblich. Bei den großen Marktteilnehmern mit mehr als 25 Millionen Euro Jahresumsatz beträgt die Spanne beim fest gezahlten Gehaltsbestandteil auf der obersten Hierarchiestufe Partner beispielsweise über 170.000 Euro. Dies sind Ergebnisse der Studie „Vergütung in der Unternehmensberatung 2012“, die der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) veröffentlicht hat. Im Durchschnitt können die Partner großer Unternehmensberatungen danach mit einem Festgehalt von rund 213.000 Euro pro Jahr rechnen. In anderen Umsatzklassen liegt der Mittelwert hingegen deutlich darunter. Er sinkt von 135.500 Euro in der Umsatzklasse „5 Millionen bis 25 Millionen“ stetig bis auf 85.000 Euro in der Umsatzklasse „unter 500.000 Euro“. Grundsätzlich lässt sich daher feststellen: Auf Partnerebene fällt das Brutto-Festgehalt umso höher aus, je größer der Umsatz des jeweiligen Beratungsunternehmens ist.

Auch für die Hierarchiestufe Senior Manager ergibt sich in der BDU-Studie eine deutliche Korrelation zwischen der Höhe des Brutto-Festgehältes und der Größenklasse der Unternehmensberatung. Während die Höhe der Festvergütung in der Umsatzklasse „500.000 Euro bis 1 Million Euro“ bei rund 66.000 Euro liegt, steigt sie bei den Consultingfirmen mit mehr als 25 Millionen Euro Umsatz auf knapp 107.000 Euro und damit auf das 1,6-fache.

Auf der Hierarchiestufe Consultant reicht die Spanne des durchschnittlichen Brutto-Festgehältes von 51.200 Euro bei den großen Unternehmensberatungsgesellschaften bis zu 39.700 Euro bei den kleineren Marktteilnehmern in der Umsatzklasse „500.000 Euro bis 1 Million Euro“. Für Berufseinsteiger, die in der Regel als Analyst starten, bewegt sich der Mittelwert je nach Umsatzstärke der Beratungsunternehmen zwischen 39.300 Euro und 28.900 Euro.

Die höchsten Festgehälter werden über alle Hierarchiestufen hinweg betrachtet tendenziell in den Consultingfirmen mit den Schwerpunkten Organisations-/Prozessberatung sowie Strategieberatung gezahlt. Das durchschnittliche Plus des Festgehältes beim Aufstieg auf die nächste Hierarchiestufe liegt beispielsweise beim Wechsel vom Senior Manager zum Partner bei 62 Prozent, vom Consultant zum Senior Consultant bei 35 Prozent sowie vom Analyst zum Consultant bei 20 Prozent. Für Letztere, die Karriereeinsteiger im Consulting, ist das durchschnittliche Entwicklungspotenzial bei den Top-Gesellschaften beim ersten Karriereschritt mit einem Plus von 30 Prozent nochmals höher. Insgesamt nimmt in vielen Hierarchieebenen die Verbesserungsmöglichkeit analog der Unternehmensgröße zu.

Weiterhin: Je größer und damit umsatzstärker die Unternehmensberatungsgesellschaft ist, desto geringer fällt auf der Partnerebene der Anteil des Brutto-Festgehältes an den Gesamteinkünften aus. Bei den großen Unternehmensberatungen mit mehr als 25 Millionen Euro Jahresumsatz entfallen 58 Prozent der Gesamtvergütung auf das Brutto-Festgehalt sowie insgesamt 42 Prozent auf die variablen Bezüge plus Nebenleistungen. Hingegen verteilt sich die Gesamtvergütung in der Größenklasse „500.000 bis 1 Million Euro“ auf 69 Prozent Brutto-Festgehalt sowie 31 Prozent variable Bezüge plus Nebenleistungen. Grundsätzlich gilt: In den unteren Hierarchiestufen ist der Anteil des Fixgehältes am höchsten – zum Beispiel rund 90 Prozent bei den Analysten – und sinkt dann im Laufe der Beraterkarriere mit der zunehmenden Verantwortung für Projektergebnisse und Projektakquise.

Das Inhaltsverzeichnis und die kostenpflichtige Bestellmöglichkeit der Studie finden Sie hier.



Anzeigen

RP

Mit uns wird die Personalsuche nicht zum Drahtseilakt

Informationen: 0211 505-2863 | stellenmarkt@rheinische-post.de

Rheinische Post · Neuß-Grevenbroicher Zeitung · Bergische Morgenpost · Solinger Morgenpost · RP Online

Herausforderungen im Personalwesen. **Jobware**

- >> Personalreferent (Göttingen)
- >> Personalreferent mit dem Schwerpunkt Berufsausbildung (Hamburg)
- >> Personalsachbearbeiter (Stuttgart)
- >> Consultant HR (Stuttgart)
- >> Personalreferent (München)

Weitere interessante Angebote finden Sie unter www.jobware.de

Aus stilistischen Gründen haben wir eine geschlechtsspezifische Formulierung gewählt. Die Stellenangebote richten sich aber gleichermaßen an Bewerberinnen und Bewerber.

STELLENGESUCHE

Personalleiterin / Head of Human Resources

- HR-Generalistin mit den Schwerpunkten Changemanagement, Mediation & Arbeitsrecht
- Konzeption und Entwicklung von Führungskräfte- und Personalentwicklungsprogrammen
- Erfahrungen als HR-Business-Partner im tariflichen und außer tariflichen Bereich
- Verhandlungserfahrungen mit Betriebsräten, externen Rechtsanwälten und B2B-Partnern
- Innovativ und kreativ in der Gestaltung der Unternehmenskultur und der HR-Prozesse
- Sehr gute Englisch und Französisch-Kenntnisse

Direktkontakt per Chiffre-E-Mail: 10313@personalintern.info

PERSONALintern

Weitere Informationen für Ihre Insertion unter:

MediaPro Verlagsgesellschaft mbH
Tel. 02132 / 658632-0

www.personalintern.info

Stellengesuch (privat) 93 x 30 mm

Basis-Buchung (Preis: 100,- Euro)

■ PERSONALintern

Kombi-Buchung (Preis: 250,- Euro)

■ PERSONALintern ■ FAZ (Print)

Preis pro Einzelschaltung inkl. kostenloser Chiffre-Weiterleitung.

* E-Mail-Zuschriften werden unmittelbar an die dem Verlag vorliegende private E-Mail-Adresse des/der Inserenten/-in weitergeleitet und beim Verlag nicht archiviert.

HR-szene SPECIAL

SOCIAL MEDIA

ACTIVE SOURCING – PASSIVE KANDIDATEN PROAKTIV ANSPRECHEN

"Wie hoch schätzen Sie den Anteil an passiven Kandidaten auf professionellen Netzwerken wie XING ein?", fragten wir kürzlich die Teilnehmer am Webinar "Erfolgreiches Recruiting mit dem XING Talentmanager".

Die Schätzungen fielen wie erwartet aus: Drei Viertel der Teilnehmer lagen daneben. Diese Fehleinschätzung könnte eine Erklärung dafür sein, weshalb immer noch viele Recruiter hauptsächlich auf Online-Stellenanzeigen setzen und vergeblich darauf warten, dass sich qualifizierte Fachkräfte bewerben. Ein geflügeltes Wort aus dem Englischsprachigen bringt es auf den Punkt: "post, spray and pray" – denn nichts anderes bewirken manche Stellenausschreibungen im Zeitalter des Fachkräftemangels.

Deshalb haben einige Unternehmen für sich das Active Sourcing entdeckt: Die proaktive Ansprache von passiven Kandidaten auf sozialen Netzwerken. Zum Einen erreichen sie damit einen weit aus größeren Kandidatenpool als sich nur auf die aktiv Suchenden zu beschränken. Zum Anderen erhöhen sie die Chancen, ihre Attraktivität als Arbeitgeber gezielt an den Mann oder die Frau zu bringen. Die persönliche Ansprache schafft zudem Vertrauen, wenn sie feinfühlig und professionell erfolgt. Es gilt dabei datenschutz- und wettbewerbsrechtliche Aspekte zu berücksichtigen und einen durchdachten Ansatz mit Social Media zu fahren. Was dazu gehört, erfahren Sie aus der [Vortragspräsentation des Webinars](#), ebenso die Auflösung der Eingangsfrage.

PS: Wie haben Sie geschätzt?



Tjalf Nienaber ist Mitbegründer der ICARO HR 2.0 und verantwortet das Business Development. Davor war er in verschiedenen leitenden Positionen im Human Resources, Social Media und Vertrieb unter anderem bei der Deutschen Bank, Scout24 und Management Circle tätig. Eine Namen hat sich Tjalf Nienaber im Besonderen mit der Gründung und Geschäftsführung der network Holding GmbH gemacht, aus dem diverse soziale B2B-Netzwerke hervorgingen, wie z.B. das Personaler-Netzwerk Hrnetwork. Durch seine nunmehr über 20-jährige Berufserfahrung im Human Resources, Vertrieb und Social Media versteht er es wie kaum ein anderer, diese Bereiche für das Personalmarketing und Recruiting gewinnbringend und schlagkräftig umzusetzen. Hierbei steht für ihn immer die Strategie des Unternehmens im Fokus; aber er scheut sich auch nicht, die operative Umsetzung selbst zu gestalten.



PERSONALintern wird an dieser Stelle künftig regelmäßig über Social-Media-Themen informieren.

Personalreferent (w/m)

Kennung: HZF

Unternehmen

Unser Kunde ist ein erfolgreicher, renommierter Fachhändler mit international mehreren tausend Mitarbeitern und über 200 Niederlassungen in Deutschland. In seiner Branche zählt er zu den führenden Unternehmen in Europa. Im Zuge weiteren Wachstums suchen wir für den Standort im Rheinland einen engagierten Personalprofi als Personalreferent (w/m).

Aufgabenschwerpunkte

- Selbstständige Bearbeitung aller personalwirtschaftlichen Angelegenheiten für ein Geschäftsfeld mit ca. 350 Mitarbeitern an verschiedenen Standorten von der Einstellung bis zum Austritt
- Beratung der Führungskräfte/Mitarbeiter in allen personalrelevanten Fragestellungen sowie Coaching von Führungskräften
- Personalbetreuung, -rekrutierung, Erstellen von Verträgen und Zeugnissen
- Mitwirkung bei der Personalplanung / Personaleinsatzplanung
- Bearbeitung von arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Themenstellungen
- Gestaltung und Implementierung von HR-Prozessen / Mitwirkung bei Projekten
- Konstruktive Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen

Anforderungsprofil

- Erfolgreich abgeschlossenes Studium der Betriebswirtschaft oder qualifizierter Ausbildungsabschluss mit Zusatzqualifikation im Personalwesen
- Einschlägige Berufserfahrung im Personalwesen eines dienstleistungsorientierten Unternehmens
- Sichere Kenntnisse im Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht / SAP R/3-HR und MS-Office
- Aufgeschlossen, flexibel und durchsetzungsstark / hohe Sozialkompetenz
- Selbständiges, methodisches und zielorientiertes Arbeiten

Vorgehensweise

Sind Sie interessiert? Dann freuen wir uns auf die Zusendung Ihrer Bewerbungsunterlagen (vorzugsweise per E-Mail) unter Angabe der Projektkennung, Ihrer Gehaltsvorstellung und Ihrer Kündigungsfrist. Für weitere Auskünfte stehen wir Ihnen gerne auch vorab telefonisch und per E-Mail zur Verfügung. Mit der Übersendung Ihrer Bewerbung erklären Sie Ihr Einverständnis, dass wir Ihre Daten in unsere Bewerberdatenbank aufnehmen. Dabei garantieren wir Ihnen selbstverständlich absolute Diskretion und die Beachtung von Sperrvermerken.

Ihr Ansprechpartner:



Jutta Hill
Tel.: +49 (0) 201 / 870 09-14
E-Mail: hill@nowald.de



PHN Personalberatung Nowald
Kettwiger Str. 40 · 45127 Essen
www.nowald.de

Personalreferent (w/m) Personalbetreuung & Arbeitsrecht im Handel

Kennung: KRA

Unternehmen

Unser Mandant ist ein bekanntes und erfolgreiches Handels- und Dienstleistungsunternehmen mit einer marktführenden Position im deutschsprachigen Raum. Der Arbeitsort befindet sich in NRW.

Aufgabenschwerpunkte

- In dieser Position sind Sie in der Abteilung "Personal, Recht und Service" angesiedelt und verantworten die operative Umsetzung der Personalarbeit in der Niederlassungsorganisation. Die Aufgabenschwerpunkte liegen in der Personalbetreuung in Verbindung mit arbeitsrechtlichen Fragestellungen.
- Beratung der Linienmanager in allen personalrelevanten Fragestellungen und wirksame Unterstützung bei der Erfüllung von personalbezogenen Aufgaben, z. B. Arbeitsvertragsregelungen, Kündigungen, Abmahnungen etc.
 - Betreuung von Führungskräften und Mitarbeitern / Mitwirkung bei der Interessenvertretung gegenüber der Betriebsrat, z.B. Abschluss von Betriebsvereinbarungen etc.
 - Durchführung arbeitsrechtlicher Schulungen innerhalb des Unternehmens
 - Mitwirkung bei Aufgaben des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagements
 - Begleitung der Change-Prozesse und Unterstützung bei der Strukturierung der Veränderungsprozesse

Anforderungsprofil

- Volljurist oder abgeschlossenes Studium mit arbeitsrechtlichem Schwerpunkt mit mehrjähriger Berufserfahrung
- Aufgeschlossene, kommunikative und pragmatische Persönlichkeit mit einem selbstbewussten und überzeugenden Auftreten
- Strukturierte, selbständige und proaktive Arbeitsweise, verbunden mit der Fähigkeit auch unter Zeitdruck zuverlässig zu agieren sowie offen für Neues und Innovatives

Vorgehensweise

Sind Sie interessiert? Dann freuen wir uns auf die Zusendung Ihrer elektronischen Bewerbungsunterlagen per E-Mail unter Angabe der Projektkennung, Ihrer Gehaltsvorstellung und Ihrer Kündigungsfrist. Für weitere Auskünfte stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Mit der Übersendung Ihrer Bewerbung erklären Sie Ihr Einverständnis, dass wir Ihre Daten in unsere Bewerberdatenbank aufnehmen. Dabei garantieren wir Ihnen selbstverständlich absolute Diskretion und die Beachtung von Sperrvermerken.

Ihr Ansprechpartner:



Karina Kowollik
Tel.: +49 (0) 201 / 870 09-17
E-Mail: kowollik@nowald.de



PHN Personalberatung Nowald
Kettwiger Str. 40 · 45127 Essen
www.nowald.de