



# Praxis der Personalpsychologie

Human Resource Management kompakt

Herausgegeben von

Jörg Felfe, Benedikt Hell, Rüdiger Hossiep,  
Martin Kleinmann und Bettina Kubicek

## Die Reihe wird herausgegeben von:



### Prof. Dr. Jörg Felde

Seit 2010 Professor für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der Helmut-Schmidt-Universität in Hamburg. Forschungsschwerpunkte: Mitarbeiterführung, Mitarbeiterbindung, Gesundheitsförderung, Diagnostik und Evaluation. Zudem seit 1993 freiberuflich als Trainer, Berater und Coach tätig.



### Prof. Dr. Martin Kleinmann

Seit 2003 Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Zürich. Mehrjährige Tätigkeit als Unternehmensberater im Bereich Personalauswahl sowie als Sprecher der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie der DGPs und Herausgeber der Zeitschrift für Personalpsychologie.



### Prof. Dr. Benedikt Hell

Seit 2012 Professor für Personalpsychologie an der Hochschule für Angewandte Psychologie in Olten (FHNW, Schweiz). Dort Programmleiter von zwei postgradualen HR-Weiterbildungsprogrammen. Autor eignungsdiagnostischer Verfahren, die in mehrere Sprachen übersetzt wurden.



### Prof. Mag. Dr. Bettina Kubicek

Seit 2018 Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Karl-Franzens-Universität Graz. Forschungsschwerpunkte: Flexible Arbeitsformen, Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben, Stress und Wohlbefinden. Zudem seit 2013 freiberuflich als Arbeitspsychologin tätig.



### Dr. Rüdiger Hossiep

Seit 1990 an der Fakultät für Psychologie der Ruhr-Universität Bochum (RUB) tätig. Dort Leitung des Projektteams Testentwicklung. Zudem seit 1984 in den Bereichen Potenzialklärung, Training und Coaching von Führungskräften tätig.

## Die Reihe wurde begründet von:

Prof. Dr. Heinz Schuler, Dr. Rüdiger Hossiep,  
Prof. Dr. Martin Kleinmann und Prof. Dr. Werner Sarges

Weitere Informationen zu unserer Reihe  
„Praxis der Personalpsychologie“ finden Sie hier:



[hgf.io/WU1CB](http://hgf.io/WU1CB)



---

## Die Fortsetzungsreihe für Führungskräfte und Personalverantwortliche

Die Reihe „Praxis der Personalpsychologie (PPP)“ bietet einen Überblick über alle wichtigen Bereiche des **Human Resource Managements**. Die einzelnen Bände beschäftigen sich mit ausgewählten Themen

des Personalmanagements, zeigen ihre Bedeutung für eine effiziente Arbeit in Organisationen auf und bieten zahlreiche Anregungen für die Umsetzung der Erkenntnisse in die eigene Personalpraxis.

---

## Pressestimmen

### **Führung und Zusammenarbeit in verteilten Teams (Band 35)**

*„Durch die praxisnahe Sprache, gut verständliche Zusammenfassungen und Übersichten in Tabellen und Abbildungen und vielfältige und direkt nachvollziehbare Beispiele bietet das Buch für Praktikerinnen und Praktiker eine höchst nützliche Quelle an Information und konkreter Hilfestellung für den Umgang mit den Herausforderungen verteilter Arbeit.“*

Prof. Dr. Gudela Grote, Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 1/2018

### **Mitarbeitergespräche (Band 16)**

*„Das Buch ist eine großartige Synthese von wissenschaftlicher Schau des State-of-the-Art und Anwendungsorientierung, mit großer gedanklicher und sprachlicher Klarheit formuliert. Wer sich auf die Lektüre einlässt, der wird den Weg zu den Herzen der Mitarbeiter finden – und damit auch den Schlüssel zu ihrer Leistungskraft.“*

Markus Kiefer, pr-journal.de, 3/2020

# Reihenkonzept und Gliederung der Bände

Die Bände bieten einen wissenschaftlich fundierten Überblick und zugleich praktische Orientierung mit konkreten Empfehlungen und Handlungsleitfäden für im Bereich Personal beschäftigte Personen.

Ausführliche Fallbeispiele, umfassende praktische Anleitungen, hilfreiche Tools für die Praxis und wissenschaftlich fundierte Handlungsempfehlungen zeichnen die Bände aus. Es erscheinen jährlich drei bis vier Bände mit 120 bis 160 Seiten pro Band.

## Alle Bände sind einheitlich gegliedert, sodass eine schnelle Orientierung möglich ist:

1. Beschreibung des Themas
  - Einordnung
  - Definition
  - Abgrenzung zu ähnlichen Begriffen
  - Bedeutung für das Personalmanagement
  - Betrieblicher Nutzen
2. Anwendungsrelevante Modelle, Konzepte und Forschungsergebnisse
3. Analyse und Handlungsempfehlungen
4. Vorgehensweisen, deren Wirkungsweise, Varianten der Methode und Kombinationen sowie Probleme bei der Durchführung
5. Fallbeispiele aus der Unternehmens- und Beratungspraxis
6. Literaturempfehlungen
7. Anhang mit praktischen Hilfen (z. B. Checklisten, Flussdiagramme, Fragebögen)

**2 Modelle**

Mitarbeitergespräche werden häufig auf Basis organisationalen erwählter Konzepte erst- und durchgeführt, die meist ohne erkennbaren Bezug zu empirischen Erkenntnissen entwickelt wurden. Während in der Tat häufig wieder eine verbindliche Theorie nach einem allgemein akzeptierten Modell zum Mitarbeitergespräch existieren, gibt es doch unterschiedliche Zusammenhänge in bereits bestehenden Forschungsarbeiten, die bei der Konzeption beachtet werden sollten. Hierbei ist vor allem das Thema Kommunikation zu nennen, die als grundlegende Basis eines darüber Teil des Mitarbeitergesprächs bestimmt. Im Folgenden werden einige für das Mitarbeitergespräch relevante theoretische Erkenntnisse kurz vorgestellt.

**2.1 Grundlagen der Kommunikation**

Kommunikation ist nicht nur für Mitarbeitergespräche im Speziellen, sondern für sämtliche Gespräche und Kontakte im allgemeinen Berufswelt unverzichtbar und erfolgsentscheidend für die Umsetzung organisationaler Anliegen. Grundlage der meisten Kommunikationsmodelle ist die Annahme, dass ein Kommunikationsprozess stets einen Sender, einen Empfänger und eine Nachricht erfordert (vgl. Abbildung 4). Der Sender (Person A) sendet eine Nachricht an den Empfänger (Person B).

**Abbildung 4:** Dynamisches Sender-Empfänger-Modell der Kommunikation

**3.06 Kapitel 3**

**Praktische Gesprächsvarianten und -phasen: Mitarbeiter ohne Führungsaufstellung**

**FK:** Guten Morgen, willkommen zu unserem Mitarbeitergespräch. Im heutigen Mitarbeitergespräch geht es darum, das zentrale Thema mit Ihnen zu besprechen, eine Rückschau auf das vergangene Jahr, die Planung für das aktuelle Jahr und Ihre Entwicklung.

**[Übergang ins Gespräch mit Überblick über Ziele, Ablauf und Zielsetzung]**

**[Zielsetzung setzen, aber Offenheit für ein Folgegespräch signalisieren]**

**FK:** Gibt es aus Ihrer Sicht etwas Besonderes, was ich zu Beginn des Gesprächs wissen sollte und zu dem wir uns vorab austauschen sollten?

**[Klärung, ob beim Mitarbeiter besondere Ereignisse (Ereignisse haben) (Herrung) das Gespräch möglicherweise bestimmen.]**

**MA:** Nein – aus meiner Sicht liegt nichts an.

**FK:** Ich schätze es, dass Sie mir die Rückschau beginnen. Legen Sie einfach los, mir ist es wichtig, Ihre Perspektive zu verstehen. Ich höre zu und habe nur dann ein, wenn ich etwas nicht hinreichend verstehe.

**[FK: Mitarbeiterperspektive nutzen, dabei aufzukomen Zielbereich der Führungskraft. Notizen machen, wo nötig. Rückfragen, wo sinnvoll. MA: Als Mitarbeiter kann ich das als Entwicklung positiv verstehen, ggf. aber auch als Druck empfinden. (Was möchte die Führungskraft von mir hören?)]**

**MA:** Ja, das letzte Jahr ist ja ganz gut verlaufen. Ich war ja neu im Team und dafür ist es wirklich gut gewesen. Ich musste mich in vieles einarbeiten und in einem neuen Team aufgenommen. Sie wissen ja, die Umstände haben mir erreicht. Da bin ich auch nicht drauf.

**[FK: Mitarbeiterperspektive nutzen für Führungskraft. Notizen machen, wo nötig. Rückfragen, wo sinnvoll. MA: Konzentration, warum es gut gelaufen ist.]**

**8 Anhang**

**Checklisten: Fragen zur Vorbereitung auf das Mitarbeitergespräch**

Check des Mitarbeiters (MA)	Check der Führungskraft (FK)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bin ich in ausreichendem Umfang informiert?</li> <li>• Sind die Arbeitsanforderungen meiner FK und Unternehmens?</li> <li>• Verfüge ich über persönliche Informationen zur Erfüllung der zu übertragenden Aufgaben?</li> <li>• Bin ich in der Lage, selbstständig zu arbeiten?</li> <li>• Würde ich von meiner FK hinreichend informiert?</li> <li>• Informiere ich meine FK hinsichtlich meiner Arbeit/Sache, die für die zu erledigenden Fakten wichtig?</li> <li>• Haben Mitarbeitergespräche auf?</li> <li>• Wenn ja: Warum, wobei und wann?</li> <li>• Wenn nicht: Warum nicht?</li> <li>• Entschlüsse ich mich, die meisten Teilaspekte zu bearbeiten?</li> <li>• Die meisten Verfahren für die FK zu beschreiben (Vorteile und Nachteile)?</li> <li>• Ist das Verfahren der FK für mich bearbeitbar/umsetzbar/akzeptabel?</li> <li>• Geht sich meine FK im Vordergrund?</li> <li>• Soll ich meine FK auch nach dem Mitarbeitergespräch unterstützen?</li> <li>• Spricht meine FK über mich oder über Arbeit/Anforderungen und wie mir das bearbeitbar/umsetzbar/akzeptabel?</li> <li>• Erhalte ich Lob oder Kritik von meiner FK?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ist die MA in ausreichendem Umfang informiert?</li> <li>• Geht ich hinreichend klare Arbeitsanforderungen?</li> <li>• Habe ich die persönliche Berechnung, meine Erwartungen und mein Verhalten gegenüber dem MA nachvollziehbar begründet?</li> <li>• Verfüge ich über genügend Informationen, die die Zusammenhänge zwischen meiner Tätigkeit und den übertragenden Zielen der Organisation?</li> <li>• Informiere ich die MA über Lage, selbstständig zu arbeiten?</li> <li>• Informiere ich die MA über den Arbeitsbereich für mich Teilnehmend transparent ist? (Erhalte ich durch mich die für die wichtigsten Informationen?)</li> <li>• Haben Mitarbeitergespräche auf? Wenn ja: Warum, wobei und wann? Wenn nicht: Warum nicht?</li> <li>• Entschlüsse ich mich, die meisten Teilaspekte zu bearbeiten/umsetzbar/akzeptabel?</li> <li>• Soll ich meine FK auch nach dem Mitarbeitergespräch unterstützen?</li> <li>• Spricht meine FK über mich oder über Arbeit/Anforderungen und wie mir das bearbeitbar/umsetzbar/akzeptabel?</li> <li>• Erhalte ich Lob oder Kritik von meiner FK?</li> </ul>



Jetzt sparen!

## Ihre Bezugsmöglichkeiten

Bestellen Sie die Reihe „Praxis der Personalpsychologie“ zur Fortsetzung und sichern Sie sich den günstigen Fortsetzungspreis von je **€ 19,95 (DE) / € 20,60 (AT) / CHF 27.90**. Sie sparen mehr als 20 % gegenüber dem Einzelpreis von je € 26,95 (DE) / € 27,80 (AT) / CHF 36.90.

Alle Neuabonent\*innen erhalten als Dankeschön den „Kompagnon Klassik“ von BRUNNEN. Ihre Fortsetzungsbestellung umfasst eine Mindestabnahme von vier Titeln in Folge, danach können Sie das Abonnement jederzeit schriftlich kündigen.

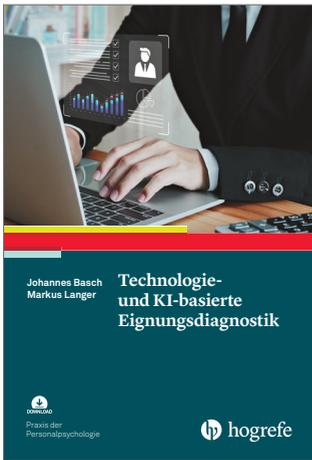
Alle Bände sind auch als **eBook** erhältlich.

## Nutzen Sie die Vorteile des Reihen-Abonnements!

Bestellen Sie die Reihe „Praxis der Personalpsychologie“ zur Fortsetzung und profitieren Sie von:

- einem Vorzugsrabatt von mehr als 20 % gegenüber den Einzelpreisen
- der direkten und bequemen Lieferung jedes neuen Bandes sofort nach Erscheinen
- einer attraktiven Prämie (Buchblock „Kompagnon Klassik“ von BRUNNEN) für alle Neuabonent\*innen





NEU



DOWNLOAD



NEU



DOWNLOAD

J. Basch / M. Langer  
**Technologie- und KI-basierte Eignungsdiagnostik**  
 Band 48: 2026. Ca. 140 Seiten,  
 inkl. Online-Materialien,  
 ISBN 978-3-8017-3262-2

Die Digitalisierung transformiert die Eignungsdiagnostik: Online-Tests, virtuelle Assessment-Center, Video-Interviews, Gamification und KI-basierte Verfahren sind heute keine Zukunftsvisionen mehr, sondern prägen bereits die moderne Personalauswahl und das Recruiting. Dieser Band bietet eine wissenschaftlich fundierte und praxisnahe Einführung in digitale und KI-gestützte Auswahlverfahren und geht hierbei über eine bloße Bestandsaufnahme aktueller Technologien hinaus: Er vermittelt ein grundlegendes Verständnis zentraler Fragestellungen, die auch in Anbetracht des rasanten technologischen Fortschritts relevant bleiben: Welche Gestaltungselemente fördern die Akzeptanz technologiebasierter Verfahren? Welche Faktoren führen zu Leistungsunterschieden zwischen Teilnehmendengruppen in technologiebasierten Verfahren und bergen damit potenzielle Fairnessprobleme? Wie beeinflussen Gestaltungsentscheidungen die Validität dieser Verfahren? Welche ethischen und rechtlichen Herausforderungen gilt es in diesem Kontext zu bewältigen? Abgerundet wird der Band durch Praxisbeispiele zur Implementierung technologiebasierter Auswahlinstrumente. Die im Anhang des Buches zur Verfügung gestellten praktischen Hilfen können nach erfolgter Registrierung zusätzlich von der Hogrefe Webseite heruntergeladen werden.

A. Mühl / E. Straus / C. Korunka  
**Personalentwicklung in der digitalen und flexiblen Arbeitswelt**  
 Band 47: 2025. Ca. 140 Seiten,  
 inkl. Online-Materialien,  
 ISBN 978-3-8017-3266-0

Digitalisierung und Flexibilisierung prägen die moderne Arbeitswelt und stellen sowohl Mitarbeitende als auch Führungskräfte vor neue Herausforderungen, wie den Umgang mit digitalen Technologien und Künstlicher Intelligenz, die Kommunikation in hybriden Arbeitssetting und die zunehmende Intensivierung von Arbeit. Die Personalentwicklung steht hier einerseits vor der Aufgabe, Mitarbeitende beim Aufbau von Kompetenzen zu unterstützen, die für die Bewältigung der veränderten Anforderungen benötigt werden, und andererseits Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen grundlegende Bedürfnisse (z. B. nach Autonomie und sozialer Einbindung) erfüllt werden können. Dieser Band bietet einen fundierten Einblick in Theorien und Modelle, die hilfreich sind, um Motivation, Wohlbefinden und Produktivität von Beschäftigten im Kontext von „New Work“ oder „Arbeit 4.0“ zu verstehen. Er beleuchtet die vielschichtigen Herausforderungen, die sich durch den digitalen Wandel und die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitswelt sowohl für Mitarbeitende als auch für Führungskräfte ergeben, und leitet daraus praxisnahe Handlungsempfehlungen ab. Die im Anhang des Buches zur Verfügung gestellten praktischen Hilfen können nach erfolgter Registrierung zusätzlich von der Hogrefe Webseite heruntergeladen werden.



NEU



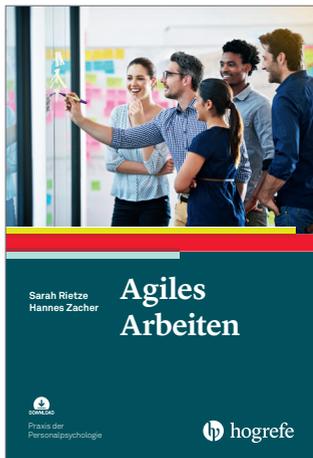
DOWNLOAD

A. Macamo / A. Wittmers / B. Thomson

**Gesunde Führung**

Band 46: 2025. Ca. 140 Seiten,  
inkl. Online-Materialien,  
ISBN 978-3-8017-3248-6

Dieser Band zeigt auf, unter welchen Bedingungen Stress bzw. Wohlbefinden am Arbeitsplatz entstehen, erläutert die Einflusswege von Führung auf die Gesundheit der Beschäftigten und beleuchtet – einem ganzheitlichen Verständnis von gesunder Führung folgend – auch die Gesundheit der Führungskräfte selbst. Auf den dargestellten theoretischen und empirischen Grundlagen aufbauend werden Analyseinstrumente, Trainingskonzepte und Online-Tools zur Umsetzung von gesunder Führung in Organisationen vorgestellt. Dabei werden sowohl Ansatzpunkte in der Führungskräfteentwicklung als auch in der Team- und Organisationsentwicklung aufgezeigt und in praxisnahe Handlungsempfehlungen überführt. Abgerundet wird der Band mit Fallbeispielen aus verschiedenen Branchen. Die im Anhang des Buches zur Verfügung gestellten praktischen Hilfen können nach erfolgter Registrierung zusätzlich von der Hogrefe Webseite heruntergeladen werden.



NEU



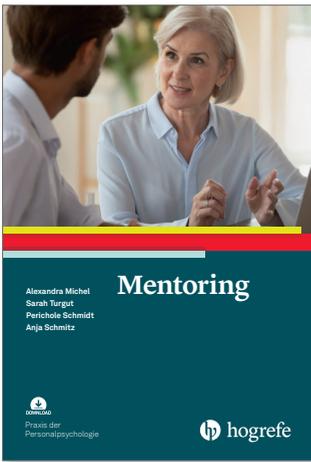
DOWNLOAD

S. Rietze / H. Zacher

**Agiles Arbeiten**

Band 45: 2025. VI/166 Seiten,  
inkl. Online-Materialien,  
ISBN 978-3-8017-3240-0

Agiles Arbeiten ist in all seinen Facetten von entscheidender Bedeutung, um Unternehmen in einer sich ständig wandelnden (Arbeits-)Welt gegenwärtig und in Zukunft wettbewerbsfähig zu halten. Hierbei ist es jedoch wichtig, genau zu verstehen, warum und unter welchen Umständen agiles Arbeiten funktioniert, welche Chancen und Risiken es mit sich bringt, und wie eine erfolgreiche Einführung agiler Arbeitsweisen gelingen kann. Dieser Band stellt auf Grundlage von psychologischen Modellen und empirischen Forschungsergebnissen die Wirkungsweisen und Konsequenzen agilen Arbeitens dar und übersetzt diese Erkenntnisse in praktische Handlungsempfehlungen und Leitfäden. Dabei werden u. a. die folgenden Fragen beantwortet: Wie sollte agile Teamarbeit gestaltet sein, welche Bedeutung kommt dabei der Selbstorganisation des agilen Teams zu, und wie kann ein agiler Sprint als Schutzraum für fokussierte Teamarbeit optimal gestaltet sein? Welche Rolle spielen Führungskräfte und HR Professionals in der agilen Transformation? Die im Anhang des Buches zur Verfügung gestellten praktischen Hilfen können nach erfolgter Registrierung zusätzlich von der Hogrefe Webseite heruntergeladen werden.



A. Michel / S. Turgut / P. Schmidt / A. Schmitz  
**Mentoring**  
 Band 44: 2025. VIII/136 Seiten,  
 inkl. Online-Materialien,  
 ISBN 978-3-8017-3202-8

Dieser Band stellt die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten von Mentoring vor und zeigt, wie Mentoring als traditionelle Personalentwicklungsmethode auch in Zeiten von New Work eingesetzt werden kann, um Empowerment zu fördern. Aufbauend auf dem aktuellen wissenschaftlichen Forschungsstand werden Erfolgsfaktoren von Mentoring analysiert und Handlungsempfehlungen für die Ausgestaltung von Mentoring in Organisationen abgeleitet. Es werden relevante Mentoring-Formen vorgestellt, deren Umsetzung anhand von Fallbeispielen praxisnah dargestellt wird. Neben Anregungen zur Gestaltung von formellen, geschlossenen Mentoring-Programmen beinhaltet das Buch auch Tools, die für die Organisation offener Programme oder als Unterstützungsangebote für informell zusammengefundene Tandems genutzt werden können. Die im Anhang des Buches zur Verfügung gestellten praktischen Hilfen können nach erfolgter Registrierung zusätzlich von der Hogrefe Webseite heruntergeladen werden.

T. Kortsch / J. Decius / H. Paulsen  
**Lernen in Unternehmen**  
 Formal, informell, selbstreguliert  
 Band 43: 2024. VIII/172 Seiten,  
 ISBN 978-3-8017-3093-2

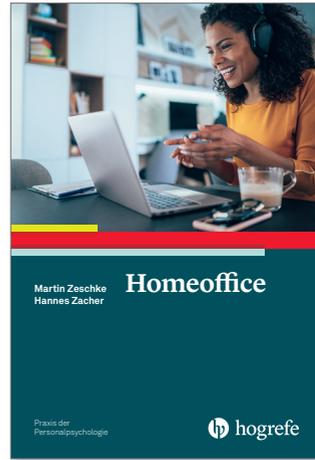
Diesem Buch liegt ein breites Verständnis von Lernen zugrunde: Neben dem formalen Lernen, das nach vorgegebenen Curricula in strukturierten Lernumgebungen stattfindet und den Besuch von Weiterbildungsformaten wie Schulungen, Seminaren und Trainings umfasst, werden in diesem Band auch das informelle Lernen am Arbeitsplatz und das selbstregulierte Lernen in den Fokus genommen. Aufbauend auf relevanten Prozessschritten im Personalentwicklungszyklus wird ein Rahmenmodell zur Planung und Umsetzung von Programmen und Maßnahmen präsentiert, das zielgerichtet verschiedene Lernformen verknüpft. Darüber hinaus werden die Herausforderungen und Chancen aufgezeigt, die für arbeitsbezogenes Lernen aus der Digitalisierung resultieren (z.B. Microlearning), und neuere agile Lern- und Arbeitsmethoden (z.B. Scrum) ebenso wie klassische Ansätze skizziert. Praxisbeispiele aus verschiedenen Branchen illustrieren, wie arbeitsbezogenes Lernen systematisch gestaltet werden kann.

### **i** Hogrefe Themenwelten

Weitere Informationen zum Thema „Mentoring – Austausch mit Gewinn“ finden Sie auch auf unserer Webseite unter [hgf.io/G8QRw](https://hgf.io/G8QRw)

### **i** Hogrefe Themenwelten

Weitere Informationen zum Thema „Warum Lernen in Unternehmen strategisch wichtig ist“ finden Sie auch auf unserer Webseite unter [hgf.io/2Wzcl](https://hgf.io/2Wzcl)



A. Häfner / J. Hartmann-Pinnekker  
**Wertschätzung in Organisationen fördern**  
 Band 42: 2023. VI/160 Seiten,  
 ISBN 978-3-8017-3128-1

M. Zeschke / H. Zacher  
**Homeoffice**  
 Band 41: 2022. VII/151 Seiten,  
 ISBN 978-3-8017-3130-4

Fehlende Wertschätzung ist nicht nur in Gesellschaft und Politik ein relevantes Thema, auch in Unternehmen leiden Menschen unter abwertenden Erlebnissen. Die Auswirkungen können für Betroffene gravierend sein. Forschungsbefunde zeigen negative Auswirkungen von Abwertung auf Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Leistung. Für manche Beschäftigte bleibt als Ausweg nur die Kündigung oder sie scheiden aufgrund von Krankheit aus dem Berufsleben aus.

Spätestens seit der Corona-Pandemie ist das Thema Homeoffice nicht mehr aus dem Arbeitsalltag vieler Menschen und Unternehmen wegzudenken. Dieses Buch richtet sich an Führungskräfte, Teams, Unternehmen und Beschäftigte – auch jene, die das Homeoffice bisher (noch) nicht nutzen. Es hilft seinen Leserinnen und Lesern dabei, das volle Potenzial der Arbeit in den eigenen vier Wänden auszuschoöpfen und mögliche Risiken zu minimieren.

Im Zentrum dieses Bandes steht die Frage, wie Wertschätzung in Unternehmen gefördert werden kann. Verschiedene Ansatzpunkte wie wertschätzendes Feedback, die Vermeidung illegitimer Aufgaben, mehr Fairness bei Leistungsbeurteilungen oder die Förderung eines respektvollen Miteinanders im Team werden praxisnah beschrieben und anhand konkreter Fallbeispiele veranschaulicht. Ein besonderer Schwerpunkt des Bandes liegt dabei auf wertschätzendem Führungsverhalten durch die direkte Führungskraft.

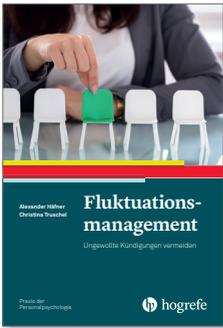
Basierend auf dem aktuellen Forschungsstand werden Erfolgsfaktoren für das Gelingen von Homeoffice identifiziert und praktische Handlungsempfehlungen für alle Beteiligten abgeleitet. Fallbeispiele und ein Workshopkonzept zur erfolgreichen (Wieder-)Einführung von Homeoffice ermöglichen Best-Practice-Umsetzungen in Unternehmen.

### **i Hogrefe Themenwelten**

Weitere Informationen zum Thema „Wertschätzung bei der Arbeit“ finden Sie auch auf unserer Webseite unter [hgf.io/Rlsmr](https://hgf.io/Rlsmr)

### **i Hogrefe Themenwelten**

Weitere Informationen zum Thema „Wie Homeoffice erfolgreich umgesetzt werden kann“ finden Sie auch auf unserer Webseite unter [hgf.io/QXWqY](https://hgf.io/QXWqY)



A. Häfner / C. Truschel  
**Fluktuationsmanagement**  
 Ungewollte Kündigungen vermeiden  
 Band 40: 2022. VI/171 Seiten,  
 ISBN 978-3-8017-2667-6

Starker Wettbewerb um gute Fach- und Führungskräfte prägt seit vielen Jahren den Arbeitsmarkt in Deutschland, und Unternehmen bemühen sich darum, einmal gewonnene Leistungsträger langfristig zu binden. Dieses Buch beschreibt Leitlinien für die systematische Analyse von Fluktuationsgründen und gibt praxisnahe Handlungsempfehlungen für die Gestaltung von Interventionen zur Vermeidung ungewollter Fluktuation (z.B. Führen von Bindungsgesprächen, Gestaltung attraktiver Entwicklungswege).



K. Müller / R. Kempen /  
 T. Straatmann  
**Mitarbeiterbefragung**  
 Organisationales Feedback  
 wirksam gestalten  
 Band 39: 2021. VI/161 Seiten,  
 ISBN 978-3-8017-3016-1

Mitarbeiterbefragungen als organisationales Feedbackinstrument gehören in den meisten Unternehmen zum Standardrepertoire des Personalmanagements und der Organisationsentwicklung. Dieses Buch befasst sich mit der wirksamen und zukunftsreichen Gestaltung von Mitarbeiterbefragungen in der Praxis. Ausgehend von spezifischen Funktionen und dem betrieblichen Nutzen einer Mitarbeiterbefragung werden Gestaltungsmöglichkeiten und Herausforderungen für alle Phasen der Mitarbeiterbefragung – Vorbereitung, Durchführung und Folgeprozess – beschrieben.



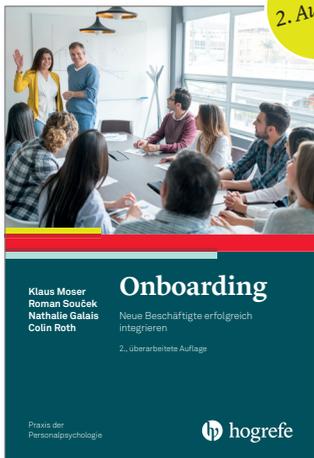
M. Kleinmann / C. König  
**Selbst- und Zeitmanagement**  
 Band 38: 2018. VI/146 Seiten,  
 ISBN 978-3-8017-1494-9

Wer kennt sie nicht, die kleinen und großen Herausforderungen des Selbst- und Zeitmanagements? Wenn für die eigentlichen Aufgaben zu wenig Zeit bleibt oder man bereit, auf eine Anfrage nicht mit „Nein“ geantwortet zu haben? In diesem Buch wird aufgezeigt, was typische Selbst- und Zeitmanagementprobleme sind und wie diese entstehen. Es werden Techniken beschrieben, wie sowohl individuelle Probleme als auch organisationale Rahmenbedingungen diagnostiziert und darauf aufbauend Maßnahmen zur Optimierung des Selbst- und Zeitmanagements umgesetzt werden können.

## Hogrefe Themenwelten

Weitere Informationen zum Thema „Leistungsträger langfristig ans Unternehmen binden“ finden Sie auch auf unserer Webseite unter [hgf.io/drcf56](https://hgf.io/drcf56)

2. Auflage



K. Moser / R. Souček / N. Galais / C. Roth  
**Onboarding**  
 Neue Beschäftigte erfolgreich integrieren  
 Band 37: 2., überarb. Auflage 2024.  
 VI/155 Seiten,  
 ISBN 978-3-8017-3224-0

Die erfolgreiche Einführung und Integration neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auch als „Onboarding“ bezeichnet, ist für jedes Unternehmen von zentraler Bedeutung. Dieses Buch macht deutlich, dass das Onboarding schon bei der Rekrutierung beginnt und je nach Zielgruppe ganz unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden müssen. Vorgestellt werden verschiedene Maßnahmen, die zu einer gelungenen Integration neuer Beschäftigter beitragen können und von Paten- und Mentoringssystemen über Einführungs- und Traineeprogramme bis zum Einsatz von Social Media reichen.

Für die 2. Auflage wurden die Praxisbeispiele neu aufbereitet und erweitert, insbesondere die Ausführungen zu Migration und Social Media überarbeitet und die wissenschaftliche Literatur aktualisiert.



E. Regnet  
**Frauen ins Management**  
 Chancen, Stolpersteine und Erfolgsfaktoren  
 Band 36: 2017. VI/165 Seiten,  
 ISBN 978-3-8017-2725-3

Das Buch bietet einen komprimierten, gut lesbaren Überblick über Forschungsergebnisse zu Chancengleichheit und Frauen im Management und zeigt Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen, Führungskräfte und karriereambitionierte Frauen auf.



M. Boos / T. Hardwig / M. Riethmüller  
**Führung und Zusammenarbeit  
 in verteilten Teams**  
 Band 35: 2017. VI/146 Seiten,  
 ISBN 978-3-8017-2628-7

Räumlich verteilte Teamarbeit stellt vielfältige Herausforderungen, gerade an Führungskräfte. Dieses Buch zeigt, wie Teams trotz großer räumlicher Entfernungen und kultureller Vielfalt effektiv zusammenarbeiten können.



M. Wastian/R. Kraus/  
L. von Rosenstiel  
**Projektteams und -manager  
beraten und coachen**  
Band 34: 2016. VII/160 Seiten,  
ISBN 978-3-8017-2773-4

Dieses Buch bietet auf die Projektarbeit zugeschnittene psychologische Expertise, z.B. zur Führung und Kommunikation, zum Management von Stakeholdern sowie zum Umgang mit Konflikten. Die Autoren zeigen anhand von Tipps, Checklisten und Fallbeispielen, wie Projektteams und -manager wirkungsvoll psychologisch gecoacht werden können. Personalmanager, Trainer und Berater finden in diesem Band eine Fülle wissenschaftlich fundierter Hintergrundinformationen und praktisch einsetzbarer Instrumente aus der Psychologie.

„Das didaktisch hervorragend gemachte Werk zeigt, wie fruchtbar es sein kann, mit Disziplinen wie der Organisations- und Wirtschaftspsychologie intensiv zusammenzuarbeiten und die Kooperation zu intensivieren.“

Heinz Schnelle, projektManagement  
aktuell, 1/2017



R. Stegmaier  
**Management von  
Veränderungs-  
prozessen**  
Band 33: 2016. VII/138 Seiten,  
ISBN 978-3-8017-2684-3

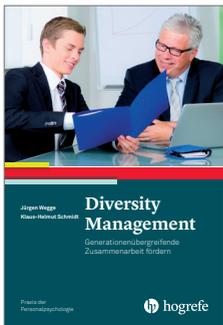
Die Einführung neuer Technologien, die Optimierung von Geschäftsprozessen oder der Zusammenschluss von Organisationseinheiten sind nur einige Beispiele für typische organisationale Veränderungen, deren Erfolg entscheidend davon abhängt, ob die Betroffenen den Wandel akzeptieren und engagiert unterstützen.

Dieser Band bietet einen Überblick zu Phasen, Schritten, Handlungsfeldern und erprobten Methoden des Change Managements. Außerdem wird systematisch auf wissenschaftliche Erkenntnisse und empirische Befunde zum individuellen Erleben und Verhalten in Veränderungskontexten Bezug genommen, um Praxisempfehlungen zu fundieren und den Nutzen von Maßnahmen und Werkzeugen herauszustellen. Fallbeispiele aus der Unternehmenspraxis veranschaulichen Prinzipien eines erfolgreichen Change Managements.



H. Schuler/P. Mussel  
**Einstellungs-  
interviews  
vorbereiten und  
durchführen**  
Band 32: 2016. VI/139 Seiten,  
ISBN 978-3-8017-2397-2

Das Einstellungsinterview oder Vorstellungsgespräch ist ein unentbehrliches Hilfsmittel zur Auswahl geeigneter Mitarbeiter. Zur Durchführung erfolgreicher Auswahlgespräche stehen vielerlei Fragenarten und verschiedene Typen systematischer Interviewverfahren zur Verfügung. In diesem Band werden die besten Vorgehensweisen vorgestellt und in Bezug auf ihre Aussagekraft und Akzeptanz geprüft. Ausführlich werden alle wichtigen Schritte geschildert, wie man zu erfolgreichen Einstellungsinterviews kommt.



J. Wegge / K.-H. Schmidt  
**Diversity Management**  
 Generationenübergreifende  
 Zusammenarbeit fördern  
 Band 31: 2015. VII/118 Seiten,  
 ISBN 978-3-8017-2384-2

Der Begriff „Diversity“ steht im Kontext des Managements für die Verschiedenartigkeit oder Vielfalt von Menschen in Arbeitsgruppen, Abteilungen oder Organisationen. Dieser Band beleuchtet das Thema generationenübergreifender Zusammenarbeit in Unternehmen.

Für verschiedene konkrete Handlungsfelder, wie u.a. Altersdiskriminierung, Personalrekrutierung und -gewinnung, Kompetenzentwicklung sowie Arbeitsmotivation, stellen die Autoren Strategien für eine erfolgreiche Förderung der Zusammenarbeit von Jung und Alt vor und geben Handlungsempfehlungen für die Praxis. In einem ausführlichen Fallbeispiel wird ein Führungskräftetraining beschrieben, welches darauf abzielt, ein positives Bewusstsein für Altersdiversität zu schaffen, Altersstereotype und Diskriminierung zu reduzieren sowie das Verhalten entsprechend zu ändern.

J. Felfe / F. Franke  
**Führungskräftetrainings**  
 Band 30: 2014. VII/129 Seiten,  
 ISBN 978-3-8017-2388-0

Dieser Band bietet einen kompakten Überblick über die wesentlichen Ansätze und Konzepte der Führungskräfteentwicklung.

R. M. Gasteiger  
**Laufbahnentwicklung und -beratung**  
 Berufliche Entwicklung begleiten und fördern  
 Band 29: 2014. VI/138 Seiten,  
 ISBN 978-3-8017-2086-5

Dieser Band beleuchtet berufliche Laufbahnen aus ganzheitlicher Perspektive. Neben einem integrativen Beratungsmodell beinhaltet er eine Vielzahl von anwendungsorientierten Instrumenten, Anleitungen und Checklisten sowohl für Laufbahnberater, -coaches und Personalverantwortliche als auch für Personen, die zu berufsbezogenen Fragen professionellen Rat suchen.

M. Behrmann  
**Verhandeln und Überzeugen**  
 Band 28: 2013. VI/138 Seiten,  
 ISBN 978-3-8017-2477-1

Dieses Buch hilft dem Leser, die für Verhandlungs- und Überzeugungsgespräche relevanten Theorien und Befunde für die persönliche Anwendung ebenso wie für die Personalarbeit nutzbar zu machen.

S. Krumm / I. Mertin / C. Dries  
**Kompetenzmodelle**  
 Band 27: 2012. VIII/132 Seiten,  
 ISBN 978-3-8017-2392-7

Dieser Band stellt Kompetenzmodelle als ein wichtiges Tool für das HR-Management vor und verknüpft Ergebnisse aus dem Bereich der Kompetenzforschung mit konkreten Anwendungsmöglichkeiten.

S. Raeder / G. Grote  
**Der psychologische Vertrag**  
 Band 26: 2012. VI/84 Seiten,  
 ISBN 978-3-8017-2009-4

In diesem Band wird aufgezeigt, wie Erwartungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die über den juristischen Arbeitsvertrag hinausgehen, bewusst gemacht und gestaltet werden können.

A. Collatz / K. Gudat  
**Work-Life-Balance**  
 Band 25: 2011. VI/101 Seiten,  
 ISBN 978-3-8017-2326-2

In diesem Band werden verschiedene Work-Life-Balance-Konzepte, betriebliche Interventionsmöglichkeiten und konkrete Ansätze zur Nutzenbestimmung vorgestellt.

D. E. Krause

**Trends in der internationalen Personalauswahl**

Band 24: 2011. VI/95 Seiten,  
ISBN 978-3-8017-1473-4

In diesem Band werden Probleme, Lösungen und Beispiele der Personalauswahl im internationalen Kontext basierend auf dem aktuellen wissenschaftlichen Kenntnisstand dargestellt und praxisorientiert aufbereitet.

D. Lohaus

**Outplacement**

Band 23: 2010. VI/127 Seiten,  
ISBN 978-3-8017-2210-4

Dieses Buch schließt eine Lücke in der HR-Literatur und bietet dem Personalverantwortlichen im Unternehmen nicht nur plausible Erklärungen, sondern solide theoretisch fundierte Begründungen zur Gestaltung von Outplacement zusammen mit direkt umsetzbaren Empfehlungen. Auch von Personalabbau Betroffene können einen guten Einblick in die Thematik gewinnen.

J. Freimuth

**Moderation**

Band 22: 2010. VII/115 Seiten,  
ISBN 978-3-8017-1969-2

Dieses Buch ermöglicht Personalmanagern, Führungskräften und Beratern einen kompakten Überblick über die konzeptionellen Grundlagen, mögliche Anwendungsbereiche sowie verschiedene Techniken und Formen der Moderation.

G. Felser

**Personalmarketing**

Band 21: 2010. VI/112 Seiten,  
ISBN 978-3-8017-1723-0

Wer heute nicht in sein Personal investiert, wird morgen zu den Verlierern zählen. Der Band gibt Hilfestellungen, wie hochqualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen sind, die gern im Unternehmen arbeiten und auch gerne dort bleiben. Damit hat ein Unternehmen nicht nur hier und heute, sondern auch in Zukunft qualifizierte und engagierte Mitarbeiter.

J. Felde

**Mitarbeiterführung**

Band 20: 2009. VIII/104 Seiten,  
ISBN 978-3-8017-2082-7

Personalmanager und Führungskräfte erhalten in diesem Band einen kompakten Überblick über aktuelle Konzepte, empirische Befunde sowie wichtige Techniken und Instrumente der Mitarbeiterführung.

S. Krumm/L. Schmidt-Atzert

**Leistungstests im Personalmanagement**

Band 19: 2009. VIII/129 Seiten,  
ISBN 978-3-8017-2080-3

Dieses Buch stellt informativ und anschaulich den Nutzen von Leistungstests bei der Personalauswahl vor. Neben vielen praktisch verwendbaren Hinweisen vermittelt es auch auf verständliche Weise das Prinzip des Testens mit Leistungstests. Zudem werden bedeutende Tests in übersichtlicher Form vorgestellt.

D. Lohaus

**Leistungsbeurteilung**

Band 18: 2009. VI/141 Seiten,  
ISBN 978-3-8017-2090-2

Dieses Buch bietet eine gut verständliche und anschauliche Darstellung aller gängigen Verfahren zur angemessenen Leistungsbeurteilung mit ihren Besonderheiten für die Praxisanwendung.

E. Kals/H. Ittner

**Wirtschaftsmediation**

Band 17: 2008. VIII/111 Seiten,  
ISBN 978-3-8017-2016-2

Dieses Buch ist ein Kompass für all diejenigen, die Konflikte im Arbeitsalltag in ihrer psychologischen Struktur verstehen und nachhaltig lösen möchten.



3. Auflage



R. Hossiep / W. Berndt / J. Zens  
**Mitarbeitergespräche**  
 Motivierend, wirksam, nachhaltig  
 Band 16: 3., überarb. und erw. Aufl. 2024.  
 VII/178 Seiten,  
 ISBN 978-3-8017-3238-7

Dieser Band liefert Führungskräften und Mitarbeitenden wertvolle Informationen zur Reflexion und Verbesserung ihres Gesprächsverhaltens. Dabei wird in der 3. Auflage u. a. zusätzlich auf Mitarbeitergespräche im Kontext von Remote Leadership, New Work oder variabler Vergütung eingegangen. Für Organisationen aller Art bietet das Buch eine tragfähige Basis, das Führungsinstrument „Mitarbeitergespräch“ zu implementieren, zu relaunchen und zu optimieren. Es vermittelt gleichermaßen anschaulich wie fundiert Essentials zum Thema Mitarbeitergespräche ergänzt durch eine Fülle praktisch anwendbarer Hinweise, Checklisten und konkreter Herangehensweisen, die von Gesprächsabläufen und Strukturierungen bis hin zu beispielhaften Formulierungen reichen.

Auch in der 3. Auflage liefert dieses Buch keine Rezepte, sondern stellt durchdachte, handhabbare, praxisbewährte Empfehlungen mit wissenschaftlicher Fundierung vor und ist ein Plädoyer für das maßgeschneiderte, adaptable Mitarbeitergespräch.



2. Auflage



A. Pundt / F. W. Nerdinger  
**Kontraproduktives Verhalten  
 in Organisationen**  
 Erkennen, verstehen, verhindern  
 Band 15: 2., vollst. überarb. und erw. Aufl. 2025.  
 VI/148 Seiten, inkl. Online-Materialien,  
 ISBN 978-3-8017-3219-6

Kontraproduktives Verhalten ist ein vielfältiges und vielschichtiges Problem für Organisationen. Ob Diebstahl, Sabotage, Betrug, Mobbing, Diskriminierung oder Cyberloafing – solches Verhalten verletzt die legitimen Interessen einer Organisation und schädigt diese als Ganzes oder deren einzelne Mitglieder.

Die Neubearbeitung des Bandes „Unternehmensschädigendes Verhalten erkennen und verhindern“ gibt auf der Basis des aktuellen Forschungsstands einen fundierten und praxisnahen Überblick über Erklärungsmodelle und empirische Befunde zur Entstehung kontraproduktiven Verhaltens. Darauf aufbauend werden Handlungsansätze zur Diagnose und Prävention kontraproduktiven Verhaltens aufgezeigt und konkrete Vorgehensweisen sowie Besonderheiten des Vorgehens bei spezifischem Fehlverhalten diskutiert. Die im Anhang des Buches zur Verfügung gestellten praktischen Hilfen können nach erfolgter Registrierung zusätzlich von der Hogrefe Webseite heruntergeladen werden.

NEU



DOWNLOAD

E. Regnet

### **Konflikt und Kooperation**

Konflikthandhabung in  
Führungs- und Teamsituationen  
Band 14: 2007. VI/117 Seiten,  
ISBN 978-3-8017-1737-7

Neben praktisch verwertbaren Hinweisen und Anregungen zum Verhalten in Konfliktsituationen erhält der Leser Einblicke in die Entstehung, Dynamik und Handhabung von Konflikten.

H. Schuler / Y. Görlich

### **Kreativität**

Ursachen, Messung, Förderung  
und Umsetzung in Innovation  
Band 13: 2007. VI/112 Seiten,  
ISBN 978-3-8017-2028-5

Dieses Buch stellt verschiedene Facetten von Kreativität vor und gibt zahlreiche Anregungen, wie man Kreativität messen, fördern und für eine effektive Personalauswahl nutzen kann.

K.-H. Schmidt / U. Kleinbeck

### **Führen mit Zielvereinbarung**

Band 12: 2006. VIII/87 Seiten,  
ISBN 978-3-8017-1491-8

Das Buch fasst den Forschungsstand zu zielorientierter Führung zusammen und stellt nützliche Beispiele aus der Praxis vor.

F. G. Becker / M. H. Kramarsch  
**Leistungs- und  
erfolgsorientierte Vergütung  
für Führungskräfte**

Band 11: 2006. VI/89 Seiten,  
ISBN 978-3-8017-1928-9



2. Auflage

U. P. Kanning

### **Soziale Kompetenzen fördern**

Band 10: 2., überarb. Aufl. 2015.  
VI/139 Seiten,  
ISBN 978-3-8017-2697-3

Die Neuauflage gibt einen Überblick über das Thema „Soziale Kompetenzen“ und beschreibt, wie soziale Kompetenzen gefördert werden können.



2. Auflage

R. Hossiep / O. Mühlhaus

### **Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests**

Band 9: 2., vollst. überarb. und  
erw. Aufl. 2015. VII/182 Seiten,  
ISBN 978-3-8017-2358-3

In diesem Band werden Möglichkeiten der Nutzung von Fragebogenverfahren im Personalmanagement beschrieben.



2. Auflage

R. van Dick / M. A. West

### **Teamwork, Teamdiagnose, Teamentwicklung**

Band 8: 2., überarb. und erw.  
Aufl. 2013. VI/125 Seiten,  
ISBN 978-3-8017-2481-8

Dieser Band zeigt mit vielen praxisnahen Hinweisen, wie Organisationen, Führungskräfte und einzelne Teammitglieder zu einer besseren Nutzung des Potenzials von Teamarbeit beitragen können.

M. Rummel / L. Rainer / R. Fuchs

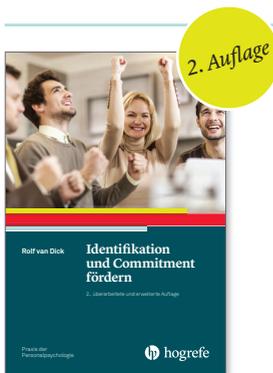
### **Alkohol im Unternehmen**

Prävention und Intervention  
Band 7: 2004. VII/114 Seiten,  
ISBN 978-3-8017-1885-5

T. M. Kühlmann

### **Auslandseinsatz von Mitarbeitern**

Band 6: 2004. VI/115 Seiten,  
ISBN 978-3-8017-1495-6

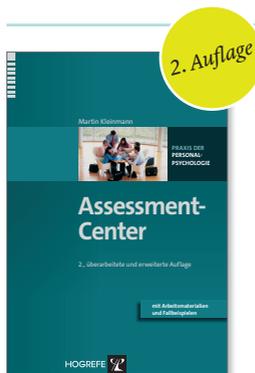


R. van Dick  
**Identifikation und Commitment fördern**  
 Band 5: 2., überarb. und erw.  
 Aufl. 2017. VI/132 Seiten  
 ISBN 978-3-8017-2806-9

In diesem Buch werden Befunde dargestellt, die zeigen, dass Identifikation und Commitment sowohl für die Mitarbeiter als auch für das Unternehmen positive Auswirkungen haben, zum Beispiel in Form von besserer Gesundheit und mehr Leistung. Es werden Messinstrumente vorgestellt und Methoden geschildert, wie Leitbilder entwickelt werden können, die beim Aufbau einer starken Identität helfen.

F. W. Nerdinger  
**Kundenorientierung**  
 Band 4: 2003. VI/97 Seiten,  
 ISBN 978-3-8017-1476-5

Kundenorientierung bedeutet, die Bedürfnisse und Erwartungen der Kunden zu erkennen und sich zu bemühen, diese zu erfüllen. Der Band zeigt die Hintergründe kundenorientierten Verhaltens auf und beschreibt das konkrete Vorgehen, um kundenorientiertes Verhalten der Mitarbeiter zu sichern.



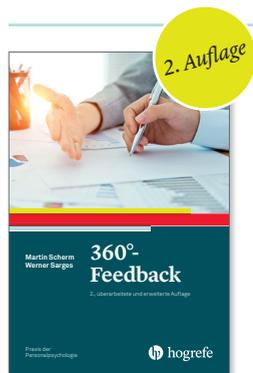
M. Kleinmann  
**Assessment-Center**  
 Band 3: 2., überarb. und erw.  
 Aufl. 2013. VI/128 Seiten,  
 ISBN 978-3-8017-2484-9

Dieser Band stellt alle notwendigen Vorüberlegungen, Ablaufschritte und Folgeprozesse zur Durchführung und Implementierung von Assessment-Center-Verfahren vor.



C. Raue  
**Coaching**  
 Band 2: 3., überarb. und erw.  
 Aufl. 2014. VII/135 Seiten,  
 ISBN 978-3-8017-2591-4

Der Band Coaching ist ein übersichtliches Nachschlagewerk für Personalmanager und anwendungsorientierte Wissenschaftler.



M. Scherm / W. Sarges  
**360°-Feedback**  
 Band 1: 2., überarb. und erw.  
 Aufl. 2019. VI/132 Seiten,  
 ISBN 978-3-8017-3000-0

Das 360°-Feedback nimmt als multiperspektivischer Ansatz eine zentrale Rolle in der strategischen Personalentwicklung ein. In seiner „klassischen“ Variante sieht es neben der kompetenzbezogenen Selbsteinschätzung einer Fokuspersion die Fremdeinschätzung durch die Beurteiler-Gruppen der Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeiter vor. Der vorliegende Band bereitet die theoretischen und methodischen Grundlagen praxisnah auf und gibt Konzepte für die erfolgreiche Durchführung von Feedbackprozessen an die Hand.

## Widerrufsrecht und -belehrung

Verbrauchern steht ein gesetzliches Widerrufsrecht zu. Unternehmern räumen wir kein freiwilliges Widerrufsrecht ein.

### Widerrufsbelehrung für die Lieferung von Ware

#### Widerrufsrecht

Sie haben das Recht, binnen vierzehn Tagen ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag zu widerrufen. Die Widerrufsfrist beträgt vierzehn Tage ab dem Tag, an dem Sie oder ein von Ihnen benannter Dritter, der nicht der Beförderer ist,

- die Waren in Besitz genommen haben bzw. hat – bei Kaufverträgen;
- die letzte Ware in Besitz genommen haben bzw. hat, sofern Sie im Rahmen einer einheitlichen Bestellung bestellt haben und die Waren getrennt geliefert werden;
- die erste Ware in Besitz genommen haben bzw. hat, sofern im Rahmen einer Bestellung Waren zur regelmäßigen Lieferung von Waren über einen festgelegten Zeitraum hinweg geliefert werden.

Um Ihr Widerrufsrecht auszuüben, müssen Sie uns (Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG, Herbert-Quandt-Str. 4, D-37081 Göttingen, Telefon: 0551/99950-950, Fax: 0551/99950-955, E-Mail: [vertrieb@hogrefe.de](mailto:vertrieb@hogrefe.de)) mittels einer eindeutigen Erklärung (z. B. ein mit der Post versandter Brief, Telefax oder E-Mail) über Ihren Entschluss, diesen Vertrag zu widerrufen, informieren. Sie können dafür das beigefügte Muster-Widerrufsformular verwenden, das jedoch nicht vorgeschrieben ist.

Zur Wahrung der Widerrufsfrist reicht es aus, dass Sie die Mitteilung über die Ausübung des Widerrufsrechts vor Ablauf der Widerrufsfrist absenden.

#### Folgen des Widerrufs

Wenn Sie diesen Vertrag widerrufen, haben wir Ihnen alle Zahlungen, die wir von Ihnen erhalten haben, einschließlich der Lieferkosten (mit Ausnahme der zusätzlichen Kosten, die sich daraus ergeben, dass Sie eine andere Art der Lieferung als die von uns angebotene, günstigste Standardlieferung gewählt haben), unverzüglich und spätestens binnen vierzehn Tagen ab dem Tag zurückzahlen, an dem die Mitteilung über Ihren Widerruf dieses Vertrags bei uns eingegangen ist. Für diese Rückzahlung verwenden wir dasselbe Zahlungsmittel, das Sie bei der ursprünglichen Transaktion eingesetzt haben, es sei denn, mit Ihnen wurde ausdrücklich etwas anderes vereinbart; in keinem Fall werden Ihnen wegen dieser Rückzahlung Entgelte berechnet. Wir können die Rückzahlung verweigern, bis wir die Waren wieder zurückerhalten haben oder bis Sie den Nachweis erbracht haben, dass Sie die Waren zurückgesandt haben, je nachdem, welches der frühere Zeitpunkt ist. Sie haben die Waren unverzüglich und in jedem Fall spätestens binnen vierzehn Tagen ab dem Tag, an dem Sie uns über den Widerruf dieses Vertrags unterrichten, an uns zurückzusenden oder zu übergeben. Die Frist ist gewahrt, wenn Sie die Waren vor Ablauf der Frist von

vierzehn Tagen absenden. Sie tragen die unmittelbaren Kosten der Rücksendung der Waren. Sie müssen für einen etwaigen Wertverlust der Waren nur aufkommen, wenn dieser Wertverlust auf einen zur Prüfung der Beschaffenheit, Eigenschaften und Funktionsweise der Waren nicht notwendigen Umgang mit ihnen zurückzuführen ist.

– Ende der Widerrufsbelehrung –

### Muster-Widerrufsformular

(Wenn Sie den Vertrag widerrufen wollen, dann füllen Sie bitte dieses Formular aus und senden Sie es zurück.)

Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG  
Herbert-Quandt-Straße 4  
37081 Göttingen  
Fax +49 551 999 50 955  
E-Mail: [vertrieb@hogrefe.de](mailto:vertrieb@hogrefe.de)

- Hiermit widerrufe(n) ich/wir\* den von mir/uns\* abgeschlossenen Vertrag über den Kauf der folgenden Waren/die Erbringung der folgenden Dienstleistung\*
- Bestellt am /erhalten am\*
- Name des/der Verbraucher(s)
- Anschrift des/der Verbraucher(s)
- Unterschrift des/der Verbraucher(s)  
(nur bei Mitteilung auf Papier)
- Datum

\*Unzutreffendes streichen.

## Datenschutzerklärung

Hinweise zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten im Rahmen Ihrer Bestellung und zu Ihren Rechten im Datenschutz finden Sie unter [www.hogrefe.com/de/datenschutzerklaerung](http://www.hogrefe.com/de/datenschutzerklaerung)

Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG  
Merkelstraße 3  
37085 Göttingen, Deutschland

Tel. +49 551 999 50 0  
Fax +49 551 999 50 111  
[info@hogrefe.de](mailto:info@hogrefe.de)

Geschäftsführung:  
Dr. G.-Jürgen Hogrefe  
Amtsgericht Göttingen HRA 3361

# Bestellschein

Jetzt  
online  
bestellen!



Bestellen Sie die Reihe oder  
einzelne Titel direkt online!

[hgf.io/WU1CB](http://hgf.io/WU1CB)

Alternativ senden oder faxen  
Sie diesen Bestellschein an  
Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG.  
Gerne nehmen wir Ihre Bestellung  
auch per E-Mail entgegen.

Tel. +49 551 999 50 950  
Fax +49 551 999 50 955  
buchvertrieb@hogrefe.de  
www.hogrefe.com

## Zu beziehen über

Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG  
Herbert-Quandt-Straße 4  
37081 Göttingen

Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG, Merkelstr. 3, 37085 Göttingen, Amtsgericht Göttingen HRA 3361.  
Alle Preise verstehen sich inklusive der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Preisänderungen und  
Irrtümer vorbehalten. CHF-Preise sind unverbindliche Preisempfehlungen.

## Ich / wir bestelle/n

bis auf Widerruf die Buchreihe „**Praxis der Personalpsychologie**“ zur Fortsetzung zum Preis von je € 19,95 (DE) / € 20,60 (AT) / CHF 27,90 ab Band \_\_\_ und erhalte/n als Dankeschön den BRUNNEN „Kompagnon Klassik“. (Die Fortsetzung umfasst eine Mindestabnahme von vier Bänden in Folge, danach können Sie jederzeit schriftlich kündigen.)

folgende Titel zum Einzelpreis von € 26,95 (DE) / € 27,80 (AT) / CHF 36,90

Ex. \_\_\_\_\_ ISBN 978-3-8017-

Ex. \_\_\_\_\_ ISBN 978-3-8017

Ex. \_\_\_\_\_ ISBN 978-3-8017-

Ex. \_\_\_\_\_ ISBN 978-3-8017-

Ex. \_\_\_\_\_ ISBN 978-3-8017-

Kundennummer (falls bekannt)

Institution

Name /Vorname

Straße/Nr.

PLZ/Ort

Datum                      Unterschrift

E-Mail

Ja, ich möchte den Hogrefe Psychologie-Newsletter abonnieren.

## **Hogrefe Verlagsgruppe**

Göttingen · Bern · Wien · Oxford · Paris  
Boston · Amsterdam · Prag · Florenz  
Kopenhagen · Stockholm · Helsinki · Oslo  
Madrid · Barcelona · Sevilla · Bilbao  
Saragossa · São Paulo · Lissabon  
Bogotá · Monterrey · Guadalajara  
Mexiko-Stadt

[www.hogrefe.com](http://www.hogrefe.com)