



## Die Fussball-WM bringt Leben in die Stadt The World Comes in

Anfang Juni werden die Spiele der FIFA WM 2006™ in Deutschland angepfiffen. Und egal, wer am Ende Weltmeister wird, auch Köln wird vom bunten Treiben um das „runde Leder“ profitieren. Geplant ist ein abwechslungsreiches Programm für Kunst-, Kultur- und Fußballfans.

Ein Beispiel ist das Fan-Fest „La Ola Colonia“, das während der WM in der Umgebung des Heumarkts und in der Kölner Altstadt stattfinden wird. Auf dem Heumarkt selbst können alle Spiele auf einer riesigen Leinwand verfolgt werden. Ähnliches gilt für den Roncalli-Platz, wo insgesamt 16 Top-Spiele gezeigt werden. Darüber hinaus ist ein großes Kulturprogramm mit Konzerten, Talkrunden, Comedy und Filmvorführungen in Planung.

Vor allem in punkto Musik wird einiges geboten. So steht das Festival „Cologne Jazz Night“ der Hochschule für Musik 2006 unter dem Motto „The World Comes in“. Vom 30. Juni bis zum 7. Juli werden an verschiedenen Kölner Spielstätten Konzerte stattfinden, bei denen die Formationen und Künstler die an der WM beteiligten Nationen repräsentieren. So gehen Jazz und Fußball eine äußerst klangvolle Verbindung ein. Ein weiterer Höhepunkt aus musikalischer Sicht ist der Auftritt der Tenors. Sie werden vom 6. bis zum

8. Juli im Rahmen ihrer „World Cup Tour“ in Köln gastieren.

Im Juni und Juli wird der Fußball überall in der Stadt präsent sein. Dazu beitragen wird mit Sicherheit auch das Projekt „Ball-Art“: Eine Vielzahl individuell gestalteter Kunst-Objekte rund um das Thema Fußball wird im Sommer Gäste und Kölner gleichermaßen begeistern. Über drei Monate lang werden sie an frei zugänglichen Ausstellungsorten in der Stadt zu sehen sein. ■



## Der adevis-Buchtippschnell und sicher zum qualifizierten Zeugnis



Zeugnissen wird vor allem von Personalchefs eine große Bedeutung beigemessen. Daher ist es wichtig, diese qualifiziert gestalten und bewerten zu können. Konkrete Unterstützung hinsichtlich der Arbeitszeugnisse für Führungskräfte bietet ein Buch aus dem Haufe-Verlag: „Arbeitszeugnisse für Führungskräfte qualifiziert gestalten und bewerten“. Dieses liefert in gedruckter Form und auf einer beiliegenden CD-ROM 60 Musterzeugnisse in deutsch und englisch sowie mehr als 200 Textbausteine zu den Kernkompetenzen – eine vorzügliche Hilfe, um schnell und rechtssicher ein qualifiziertes Arbeitszeugnis zu erstellen. Ob Führungskraft oder Personaler – beide Seiten finden hier Auskunft zu allen wichtigen Fragen rund ums Zeugnis. In einem speziellen Exkurs werden zudem wichtige Informationen zum Thema Auslandseinsatz und Zeugnis zusammengestellt. Zusammengefasst: Ein Muss, wenn es ums qualifizierte Zeugnis geht.

*Dr. Knobbe/ Dr. Leis/ Dr. Umnuß: Arbeitszeugnisse für Führungskräfte qualifiziert gestalten und bewerten – Haufe-Verlag, 3. Auflage 2006, € 29,90.* ■

## adevisNews-Gewinnspiel

Machen Sie mit beim adevisNews-Gewinnspiel und mit etwas Glück gewinnen Sie einen unserer insgesamt acht Buchpreise aus dem Haufe-Verlag. Beantworten Sie einfach die unten stehende Frage und senden Sie uns die richtige Antwort zu.

**Die Preisfrage lautet diesmal: In welchem Jahr startete adevis?**

**Lösung:** \_ \_ \_ \_

Und das können Sie gewinnen:

- 1. – 3. Preis: je ein Buch „Anekdoten, Geschichten, Metaphern für Führungskräfte“ (Kaufwert: 24,95 Euro)
- 4. – 8. Preis: je ein Buch „Knigge fürs Ausland“ (Kaufwert: 6,60 Euro)

**Bitte senden Sie die Lösung per Postkarte, Fax oder E-Mail an:**

adevisNews, adevis Personaldienstleistungen GmbH & Co. KG  
Neue Weyerstraße 10, 50676 Köln  
Fax 02 21/92 15 85-79, E-Mail: Gewinnspiel@adevis.de

**Einsendeschluss ist der 31.07.2006. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.**

**Mitspielen lohnt sich: die Gewinner der adevisNews 3/2005 und 1/2006**

Den kulinarische Mini-Urlaub im Flair-Hotel Nieder im Sauerland (adevisNews 3/2005) gewann Marion Schneider von der HORBACH Wirtschaftsberatung GmbH in Köln (siehe Foto in rechter Spalte). Weitere Preisrätsel-Gewinner dieser Ausgabe waren Isabell Lieselotte Kopp, Simone Kock, Ralf Nolden und Rolf Stockhausen. Den Kölner Kuschel Dom aus Ausgabe 1/2006 haben gewonnen: Yvonne Sieren, Jan Hoffstadt und Susanne Wilhelm. Marlies Ungewitter, Wilna Klaassen und Silke Wilbert konnten sich jeweils über ein Buch „Kölner Leckereien“ freuen.



Die glückliche Gewinnerin des Mini-Urlaubs: Marisa Jung überreicht den Geschenkgutschein an Marion Schneider von der HORBACH Wirtschaftsberatung GmbH (im Bild links).

## Impressum

**Herausgeber:**  
adevis Personaldienstleistungen GmbH & Co. KG  
Neue Weyerstr. 10 · D-50676 Köln  
Tel. 0221 / 92 15 85-0 · Fax 0221 / 92 15 85-55  
E-Mail: info@adevis.de · www.adevis.de

**Geschäftsführung:** Klaus Pohlmann (verantwortlich)  
**Mitgliedschaft:** Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen e.V.

**Redaktion:** Manfred Kasper · Journalismus & PR, Köln  
**Grafische Gestaltung:** Conny Koepl · vice versa, Köln

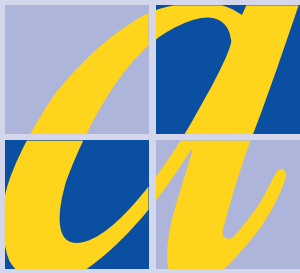
**Bildnachweis:** Ertay Hayit; Dieter Jacobi fotografie, Köln; Manfred Kasper; photocase.

**Auflage:** 9.500 Exemplare, Mai 2006



ENF 110 3101 3100  
Zertifiz. 01 150 052014





# adevis News

Infos für Personalentscheider

2/2006

## adevis

Personaldienstleistungen

Liebe Leserin,  
lieber Leser,

*das Jahr 2006 ist ein ganz besonderes Jahr für adevis. Im März konnten wir unser zehnjähriges Bestehen feiern, und wer hätte im Früh-*



*jahr 1996 gedacht, dass sich die Idee der Überlassung und Vermittlung von Arbeitskräften derart rasant entwickelt. So setzen heute mehr als 250 Mitarbeiter ihr Wissen und ihre Kompetenz zum*

*Vorteil unserer Kunden ein: eine Entwicklung, auf die wir stolz sind und die uns zu einer festen Größe in der Kölner Personalentscheiderbranche gemacht hat.*

*Die Säulen unseres Erfolges sind Zeitarbeit, Personalvermittlung und Projektmanagement. Dass wir dabei auch großen Wert darauf legen, ältere Arbeitnehmer in Tätigkeiten zu vermitteln und entsprechend zu qualifizieren, können Sie auf Seite 2 nachlesen. Weitere Beiträge dieser Ausgabe beschäftigen sich mit Wissensmanagement, interkulturellen Kompetenzen und aktuellen Tipps rund ums Thema Personalarbeit. Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und freuen uns auf viele weitere Jahre der erfolgreichen Zusammenarbeit.*

Ihr Klaus Pohlmann

Geschäftsführender Gesellschafter

### Inhalt

adevis feiert zehnten Geburtstag .....	1
Mehr Zeit für die Erfahrung .....	2
Netzwerk hat sich etabliert.....	2
Was den Personaler bewegt.....	3
Personalarbeit kennt keine Grenzen .....	3
Die Küttner Rechtsecke.....	3
Leben und Arbeiten in Köln.....	4
Der adevis-Buchtipps .....	4
Gewinnspiel.....	4
Impressum.....	4

## adevis feiert zehnten Geburtstag

### Auf der Erfolgsspur

**Was im Jahr 1996 als „verrückte Idee“ am Frühstückstisch begann, hat sich längst zu einem florierenden mittelständischen Unternehmen mit breitem Leistungsangebot entwickelt. Heute zählt adevis zu den „Top 5“ der Personal-dienstleister in der Region Köln. Durch die schnelle und unkomplizierte Überlassung und Vermittlung qualifizierter Mitarbeiter sichert man so den Geschäftserfolg der zahlreichen Kunden.**

adevis-Geschäftsführer Klaus Pohlmann erinnert sich gerne an den März 1996. Damals erhielt sein Unternehmen die „Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung sowie zur Arbeitsvermittlung“. Ausgestellt wurde diese vom Landesarbeitsamt in Düsseldorf, und zwar auf den Namen „devis-Personaldienstleistungen“. Inhaltlicher Schwerpunkt war zunächst die Überlassung und Vermittlung von gewerblichen Hilfs- und Fachkräften.

Zehn Jahre später ist weit mehr als nur das „A“ im Namen hinzugekommen. Das inhabergeführte Unternehmen mit Sitz im Herzen Kölns weist mehr als 500 Kunden in der Region auf, ständig sind über 250 Mitarbeiter vor Ort im Einsatz. Neben dem gewerblichen Bereich sind im Jahr 1999 die Medienabteilung sowie die kaufmännische Abteilung als zusätzliche Angebote hinzugekommen. Alle Bereiche wiesen in den letzten Jahren ein kontinuierliches Wachstum auf. Ein Kernteam aus neun Mitarbeiterinnen und zwei Auszubildenden sorgt dafür, dass die adevis-Kunden unbürokratisch und zuverlässig die gewünschten Mitarbeiter finden. Hier findet jedes Anliegen Berücksichtigung.

Qualität, Service und innovative Ideen werden bei allen adevis-Angeboten groß geschrieben. Die von adevis im April 2005 eingeführten Qualitätsgarantien sind in dieser Form einzigartig für einen Kölner Mittelständler der Branche. Sie fungieren als Leitlinie für das unternehmerische Handeln und gewährleisten den Kunden klare Führungsstrukturen und Arbeitsabläufe.

Ein anderes Beispiel für die erfolgreiche Arbeit von adevis ist die elektronische Bewerber-Datenbank, die im September 2004 an den Start ging: Sie ermöglicht es, schnell, objektiv und flexibel auf die Kundenwünsche bei der Personalsuche zu reagieren, Mehr als 14.000 Kandidaten umfasst das web-basierte Bewerbersystem bereits, die Tendenz ist weiter steigend. Klaus Pohlmann glaubt, dass man in Kürze die „Schallgrenze 20.000“ erreichen werde. Bei alledem sei es jedoch am wichtigsten, dass die von adevis vermittelten Bewerber sich stets durch ein hohes Maß an Qualität und Leistung auszeichnen. ■



Das adevis-Team auf einen Blick (v.l.): Dagmar Pohlmann, Klaus Pohlmann, Ramona May, Sebastian Sperlich, Rebecca Hermanie, Marisa Jung, Carmen Schönenberg, Beryth Höpken, Katja Zyber, Monika Wiese, Schafika Müller.

## Neues Infotainment-Angebot

Mit dem hausinternen Umzug Anfang April hat die kaufmännische Abteilung von adevis mehr Platz für neue Angebote bekommen. Eine besondere Rolle spielt dabei der neue Infotainmentraum, der künftig Bewerbern und Kandidaten alles Wissenswerte zum Thema „Bewerbung und richtiges Auftreten“ bietet. Ob Broschüren, Präsentationen oder andere Infomaterialien, hier finden sie alles, was sie zum richtigen Aufbau der Bewerbung oder zur Vorbereitung eines Gesprächs benötigen. Nutzen kann den Raum jeder, wichtig ist nur, vorab mit adevis einen Termin zu vereinbaren. Auskünfte unter Tel. 0221-92 15 85-0.



## Spezialistentraining von Thomas International

adevis-Kooperationspartner Thomas International bietet am 17. und 18. Mai 2006 ein zweitägiges Seminar zum Thema „Verhaltens-Profil-Analyse-Spezialistentraining“ in Köln an. adevis-Kunden erhalten dabei vergünstigte Konditionen. Nähere Informationen erhalten Sie bei Renate Lang, unter [relang@t-online.de](mailto:relang@t-online.de) oder unter der Telefonnummer 0221 – 9 86 22 47.

## Das adevis-Team wächst weiter

Mit der Vertriebsexpertin Rebecca Hermanie erhielt die kaufmännische Abteilung von adevis zum 1. April 2006 Verstärkung. Hermanie ist Profi in ihrem Bereich: Bereits seit mehreren Jahren arbeitet sie in der Branche „Personaldienstleistungen“. Bei adevis liegt der Schwerpunkt ihrer Arbeit vor allem in der Beratung und Betreuung aktueller Kunden sowie in der Akquise von Neu-Kunden.



## Neuer Partner für das Netzwerk

Die Berlitz-Schule ist seit März 2006 neuer Kooperationspartner des Netzwerkes der Kölner Personalentscheider. Mit diesem Schritt will die internationale Sprachenschule vor allem die Wichtigkeit von Fremdsprachen im Unternehmen hervorheben (siehe dazu auch Beitrag auf Seite 3). Beim Netzwerktreffen am 11. Mai wird man inhaltlich erstmals mit einem Kurzvortrag von Dr. Egbert Schwarz, Pädagogischer Leiter bei Berlitz in Düsseldorf, vertreten sein. Am 24. August wird Berlitz dann sogar den Hauptvortrag des Treffens übernehmen. Mehr Informationen finden Sie unter [www.berlitz.de](http://www.berlitz.de) sowie unter [www.koelner-personalentscheider.de](http://www.koelner-personalentscheider.de).

## Personalentwicklung sollte auch ältere Arbeitnehmer erreichen Mehr Zeit für die Erfahrung

**Zeitarbeit boomt. Das strukturelle Wachstum der Branche setzt sich weiter fort. So steigt die Zahl der Beschäftigten im Unternehmen, die ausschließlich oder überwiegend Zeitarbeit betreiben, jährlich um knapp 20 Prozent. Zeitarbeit ist zu einem der stärksten Personalnachfrager auf dem Arbeitsmarkt geworden.**

Oft vergessen wird dabei jedoch die Zielgruppe der älteren Arbeitnehmer. Die „Generation 50+“ gilt in der Regel als „wenig flexibel, zu teuer oder den Anforderungen des modernen Marktes nicht gewachsen“. Bei adevis hält man dies für falsch. „Wir engagieren uns seit Jahren bei der Integration älterer Arbeitnehmer“, betont Klaus Pohlmann, Geschäftsführer des Kölner Personaldienstleisters. Und er ergänzt: „Als Unternehmen haben wir ein großes Interesse, gerade auch ältere Arbeitnehmer vorzuschlagen.“

Ein Beispiel ist Karlheinz Wolf, der seit 2003 bei der Basell Polyolefine GmbH in Hürth-Knapsack arbeitet. Wolf, Jahrgang 1951, wurde im Alter von 52 Jahren von adevis vermittelt und arbeitet seither als Staplerfahrer in dem global agierenden Chemieunternehmen. Im kaufmännischen Bereich lassen sich laut Pohlmann ähnliche Beispiele finden. Dabei spielen Qualitäten wie Erfahrung, hohe individuelle

Einsatzfreude, Zuverlässigkeit und Routine eine wesentliche Rolle. Gerade die älteren Arbeitnehmer verkörpern diese in einem großen Maße, was auch Auswirkungen auf Aspekte wie Teamfähigkeit und Loyalität habe, unterstreicht der adevis-Chef.

„Personalentwicklung bedeutet für mich immer auch, ältere Arbeitnehmer in Tätigkeiten zu vermitteln und sie entsprechend zu qualifizieren“, ist Pohlmann überzeugt. Seiner Meinung nach müsse es mehr um die Fähigkeiten und das Engagement der Mitarbeiter gehen, nicht so sehr um deren Alter. Dabei spielten fachliche Weiterbildungsangebote und Umschulungsmaßnahmen sowie anderweitige Qualifikationsmöglichkeiten eine wichtige Rolle. Gerade in Zeiten, in denen öffentliche Angebote mehr und mehr zurückgefahren würden, sei hier der Arbeitgeber gefordert. Denn letztlich gehe es darum, die Vorteile der älteren Arbeitnehmer zu fördern und entsprechend zu vermitteln. ■

## Vier Termine für Kölner Personalentscheider im Jahr 2006 Netzwerk hat sich etabliert

**Nachdem das dritte Netzwerktreffen der Kölner Personalentscheider am 2. Februar 2006 mit über 90 Entscheidern bestens besucht war, steht am 11. Mai bereits das nächste Treffen auf dem Programm. Es ist eines von insgesamt vier Treffen im Jahr 2006.**

„Die sieben Wege zur Effektivität“ lautet der Vortrag, der am 11. Mai im Mittelpunkt des vierten Netzwerktreffens der Kölner Personalentscheider steht. Ort des Geschehens ist der Kastanienhof in Köln-Junkersdorf, als Referent fungiert Ralph Goldschmidt, der als Coach und Trainer in Köln arbeitet. Die Effektivität des Netzwerkes selbst wird er dabei kaum hervorheben müssen. Nach einem Jahr hat sich die von adevis-Inhaber Klaus Pohlmann 2005 ins Leben gerufene Institution bestens etabliert. Über 90 Personalfach- und -führungskräfte, Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder beim dritten Treffen, das Anfang Februar in der Kölner Wolkenburg stattfand, sprechen eine deutliche Sprache. Sie alle nutzten die Gelegenheit, um aktuelle Neuigkeiten rund ums Thema Personalwesen auszutauschen.

Beim Treffen am 11. Mai werden neben dem Vortrag von Ralph Goldschmidt zwei weitere Kurzvorträge auf dem Programm stehen. Dr. Herbert Hertzfeld von der

Anwaltskanzlei Küttner Rechtsanwälte wird zum Thema „Internetnutzung am Arbeitsplatz“ referieren, erstmals mit von der Partie der neue Netzwerkpartner Berlitz Deutschland GmbH. So wird Dr. Egbert Schwarz die Besucher des Netzwerktreffens zu „Bildungscontrolling und effizientem Sprachunterricht“ informieren.

**Weitere Termine 2006: Donnerstag, 24. August und Donnerstag, 23. November. Informationen unter [www.koelner-personalentscheider.de](http://www.koelner-personalentscheider.de)**



Klaus Pohlmann im Gespräch mit Besuchern des dritten Netzwerktreffens im Februar 2006.

# Warum Wissensmanagement immer wichtiger wird

**Welche Themen sind für die Personalmanager der Zukunft von Bedeutung? Und was bedeutet das für die eigene Rolle? Ein wichtiger Punkt in dieser Diskussion ist das Wissensmanagement. Es beschreibt die Kunst, das Lernen am Arbeitsplatz so zu organisieren, dass vorhandenes Know-how gezielt unter die Mitarbeiter gebracht wird.**

Wissen ist Macht. Dieser einfache Satz bringt es auf den Punkt. Er wirft jedoch zugleich die Frage auf, wie man sinnvoll mit Wissen umgehen und es zum Nutzen aller Beteiligten bündeln kann. Hier kommt das Wissensmanagement ins Spiel. Es bietet die Möglichkeit, Lernprozesse für das Unternehmen und seine Mitarbeiter zu initiieren und trägt so zur Idee der „Lernenden Organisation“ bei. Diese ist ein Ergebnis des Wissensmanagements: Sie verbindet dessen Ziele mit der Strategie des Unternehmens. Die Grundidee ist dabei, dass Menschen nur durch Lernen in der Lage sind, neue Wege zu erkennen und zu gehen sowie aktuelle Ziele mit größtmöglichem Erfolg umzusetzen. Effizientes Wissensmanagement ist insofern auch innovativ. Es führt nicht zu besseren, sondern zu intelligenteren Arbeitsstrukturen und steigert die Motivation jedes

einzelnen. So wird es zu einem wichtigen Baustein der Personalarbeit.

Die Realität aber sieht häufig noch anders aus: Ein Beitrag des Personal Magazins vom Februar 2006 belegt, dass die Chancen, die sich dem Personalchef als Wissensmanager bieten, viel zu selten verinnerlicht werden. Dabei betrifft der Prozess eine zentrale Aufgabe der Personalarbeit: die Personal- und Organisationsentwicklung. Denn Wissensmanagement umfasst weit mehr als den Einsatz eines IT-Systems zur Verwaltung von Daten. Sein Ansatzpunkt sind die Strukturen und die Menschen im Unternehmen. Hier erst entfaltet sich die Wirkung des Wissensmanagements. Wer sich in Zukunft erfolgreich im Markt der Ideen behaupten will, sollte schon heute versuchen, das in seinem Unternehmen vorhandene Know-how sinnvoll zu bün-

deln. Für die Personalarbeit schafft dies völlig neue Herausforderungen. ■

**Mehr Infos unter:**

[www.wissensmanagement.net](http://www.wissensmanagement.net)  
[www.personal-magazin.de](http://www.personal-magazin.de)



## Fit für Europa

# Personalarbeit kennt keine Grenzen

**Europa wächst zusammen. Dies gilt auch für den Arbeitsmarkt. Konsequenzen hat die Entwicklung sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeber. Mehr denn je sind dabei interkulturelle Kompetenzen gefragt.**

Die Globalisierung der Wirtschaft und ein beschleunigter Prozess der europäischen Integration sind kennzeichnend für den Beginn des 21. Jahrhunderts. Die damit verbundene Dynamik verlangt auch auf dem Arbeitsmarkt ein Umdenken. So gewinnen sprachliche und kulturelle Kompetenzen immer mehr an Bedeutung, wenn es darum geht, die eigenen Fähigkeiten gewinnbringend anzubringen, Sie ergänzen das fachliche Know-how und machen Mitarbeiter für die Unternehmen interessanter.

Gleichzeitig verlangt die Entwicklung von den Unternehmen selbst, dass sie sich mit neuen Konzepten auf die veränderte Situation einstellen. Sowohl die berufliche Bildung als auch das Personalmanagement werden internationaler. Das Ergebnis: Die Unternehmen, die sich selbst und ihre Mitarbeiter optimal auf die Kultur potenzieller ausländischer Geschäftspartner oder Kunden vorbereiten, verbuchen in der Regel größere Erfolge als diejenigen, die kulturelle und sprachliche Aspekte unterschätzen oder völlig außer Acht lassen. Für die Bewerber hingegen gilt: Machen Sie sich fit für Europa. Stärken Sie Ihre Gewandtheit und Kompetenzen

im sprachlichen Bereich und bereiten Sie sich auch kulturell vor, wenn es darum geht, Kontakt zu ausländischen Partnern und Kunden aufzubauen oder zu pflegen.

Eine Möglichkeit dazu bieten die Angebote der Berlitz-Schule, die seit März 2006 Kooperationspartner des Netzwerkes Kölner Personalentscheider ist (siehe dazu auch News). ■

**Mehr Infos unter:**

[www.berlitz.de](http://www.berlitz.de)



## Die Küttner-Rechtsecke

§ Vor einiger Zeit sorgte die so genannte Miles-and-More-Affäre mehrerer Abgeordneter des Deutschen Bundestages für Furore. Inzwischen ist das Thema beim Bundesarbeitsgericht angekommen. Dieses hatte jüngst zu entscheiden, ob der Arbeitnehmer auf Dienstreisen erworbene Bonusmeilen einer Fluggesellschaft privat nutzen darf. Der Kläger – als Verkaufsleiter Ausland häufig im Flieger unterwegs – war in der Vergangenheit stets so verfahren. Im Jahr 2003 wies der Arbeitgeber den Arbeitnehmer dann an, die dienstlich „erfolgten“ Bonusmeilen zur Verfügung zu stellen. Hiergegen wehrte sich der Arbeitnehmer – allerdings erfolglos. Das höchste deutsche Arbeitsgericht zog eine Vorschrift des Auftragsrechts heran, wonach der Beauftragte (= Arbeitnehmer) seinem Auftraggeber (= Arbeitgeber) alles heraus zu geben hat, was er aus der Geschäftsbeziehung erlangt. Offen bleibt jedoch, ob dies auch für das Badehandtuch gilt, das der Arbeitnehmer erhält, wenn er hinreichend häufig mit seinem Dienstwagen bei derselben Mineralölgesellschaft getankt hat. (zitiert nach: Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 11. April 2006, 9 AZR 500/05)

*Dr. Herbert Hertzfeld ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kölner Kanzlei Küttner Rechtsanwälte. In der „Küttner Rechtsecke“ stellt er jeweils ein aktuelles Thema aus dem Bereich Personal vor.*

[www.kuettner-rechtsanwaelte.de](http://www.kuettner-rechtsanwaelte.de)