



TALENT KLIMA INDEX

Talent Klima Index

Ergebnisse 1. Halbjahr 2022
Im Fokus: Talent-Situation
innerhalb von HR



Hochschule Fresenius
Fachbereich Wirtschaft und Medien GmbH
Im MediaPark 4c · 50670 Köln
www.hs-fresenius.de

Profil M Beratung für Human Resources
Management GmbH & Co. KG
Berliner Straße 131 · 42929 Wermelskirchen
www.profil-m.de

 HOCHSCHULE
FRESENIUS
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

PROFIL 

Executive Summary



- Der Talent Klima Index (TKI) dient als Indikator für die Entwicklung des Arbeitsmarkts in Deutschland aus Unternehmenssicht in Bezug auf interne sowie externe Talente (Führungs- und Fachkräfte).
- Anhand weniger prägnanter Fragen werden die aktuelle Situation und der erwartete Trend erhoben ([TalentKlimaindex.de](https://www.talentklimaindex.de)). Halbjährliche Befragungen ermöglichen eine fortlaufende Längsschnittbetrachtung.
- Hier vorgestellt werden die Ergebnisse der Befragung im 1. Halbjahr 2022. Diese basieren auf einer Stichprobe mit 94 Datensätzen, bestehend aus Personalexpertinnen und Personalexperten, Führungskräften und Mitgliedern der Unternehmensleitung. Hieraus resultieren folgende zentrale Erkenntnisse:
 - **Talent Klima auf niedrigstem Stand seit Start der Erhebungen**
Nachdem das Talentklima, ausgelöst durch die Pandemie, kurzfristig eine positive Entwicklung nahm, hat sich der Abwärtstrend seit 2021 nicht nur fortgesetzt. Das Klima befindet sich auf dem niedrigsten Stand seit Start der Erhebungen in 2016. Talente waren seitdem noch nie so schlecht verfügbar. Dies gilt insbesondere für den externen Arbeitsmarkt. Besonders ausschlaggebend für diese erneute deutliche Verschlechterung sind die Prognosen der Befragten, die davon ausgehen, dass sich die Situation in absehbarer Zukunft noch deutlich verschärfen wird.
 - **HR-Expert*innen nur mäßig verfügbar – jedoch nicht durchgängig schlecht**
Entgegen mancher Aussagen und Posts zur besonders angespannten Situation in den HR-Bereichen, sind Kandidat*innen für HR-Funktionen insgesamt zwar nicht leicht verfügbar, jedoch auch nicht durchgängig schlecht. HR-Expert*innen stellen somit im Kontext der insgesamt herausfordernden Talentlage keine besonders kritische Zielgruppe dar.
 - **Qualifizierungsbedarf in den besonders erfolgskritischen HR-Funktionen**
Als besonders erfolgsrelevant werden aktuell neben den HR-Leitungsrollen die Funktionen in Personalentwicklung/Talent Management sowie Personalmarketing und Recruiting gesehen. Die gestiegene Bedeutung einer professionellen, zukunftsweisenden Gewinnung und Entwicklung von Talenten geht jedoch nicht nur mit einer wachsenden Nachfrage nach Expert*innen einher. Es werden auch neue Anforderungen gestellt, die neue Skills und somit Qualifizierung erfordern. Der Qualifizierungsbedarf ist in diesen Funktionen daher am höchsten.

Inhalt

1. Im Fokus: Talent-Situation innerhalb von HR

2. Gesamttrends im Zeitverlauf

- Das Talent Klima im Trend
 - Das Commitmentklima im Trend
-

3. Aktuelle Lage und erwartete Entwicklung

- Aktuelle Talentlage und erwartete Entwicklung
 - Commitmentlage und erwartete Entwicklung
 - Aktuelles Talent- und Commitmentklima
-

4. Anhang:

Erläuterungen zum TKI sowie zur Datenerhebung

Im Fokus: Talent-Situation innerhalb von HR

Expert*innen in Personalmarketing und Recruiting gesucht

Für Fach- und Führungskräfte im HR-Bereich zeichnet sich ein differenzierter Bedarf je nach Funktionsgruppe ab: Besonders groß ist der Bedarf an Expert*innen für Personalgewinnung (operativ und konzeptionell). Hier kommt das kritische Talentklima zum Ausdruck, das die quantitativen und qualitativen Anforderungen an das Personalmarketing und Recruiting verstärkt. Personalleitungen, Spezialist*innen in Grundsatzfragen sowie Mitarbeitende der Lohnbuchhaltung werden am seltensten gesucht.

Bedarf im Jahr 2022 (= schon jetzt oder in Kürze freie Stellen) für folgende Funktionen:

(in %, fehlend auf 100%
= keine Angabe/nicht relevant)

| | Kein Bedarf | Vereinzelter Bedarf | Großer Bedarf |
|---|-------------|---------------------|---------------|
| Personalleitung / HR Management | 43 | 28 | 14 |
| Personalreferent(-in) / HR Business Partner | 26 | 46 | 14 |
| Personalentwicklung / Talent Management | 15 | 42 | 28 |
| Personalsachbearbeitung | 28 | 48 | 12 |
| Recruiting (operativ) | 16 | 30 | 39 |
| Employer Branding / Personalmarketing (konzeptionell) | 23 | 32 | 34 |
| Lohnbuchhaltung (operativ) | 35 | 30 | 16 |
| Compensation & Benefits (konzeptionell) | 29 | 45 | 10 |
| Grundsatzfragen & Personalpolitik | 35 | 30 | 16 |

Im Fokus: Talent-Situation innerhalb von HR

Erfolgsrelevant sind Funktionen zur Gewinnung und Entwicklung von Talenten

Vor dem Hintergrund der Management-Verantwortung ist wenig überraschend, dass die Personalleitung als die erfolgskritischste HR-Funktion betrachtet wird, wohingegen stark operative Funktionen wie Personalsachbearbeitung und Lohnbuchhaltung als wenig erfolgsrelevant bewertet werden.

In ihrer Bedeutung folgen der HR-Leitung Funktionen in der Personalentwicklung sowie im Recruiting und im Personalmarketing. Für den Unternehmenserfolg bedarf es Expert*innen, die Talente nicht nur gewinnen, sondern auch entwickeln helfen.

Relevanz für den Erfolg Ihres Unternehmens der folgenden Funktionen:

(in %, fehlend auf 100%
= keine Angabe/nicht relevant)

| | Besonders erfolgskritisch | Erfolgsrelevant | Wenig erfolgsrelevant |
|--|---------------------------|-----------------|-----------------------|
| Personalleitung / HR Management | 47 | 37 | 4 |
| Personalreferent(-in) / HR Business Partner | 23 | 51 | 12 |
| Personalentwicklung / Talent Management | 41 | 42 | 4 |
| Personalsachbearbeitung | 5 | 29 | 50 |
| Recruiting (operativ) | 30 | 47 | 12 |
| Employer Branding / Personalmarketing (konzeptionell) | 30 | 47 | 12 |
| Lohnbuchhaltung (operativ) | 5 | 22 | 53 |
| Compensation & Benefits (konzeptionell) | 11 | 52 | 23 |
| Grundsatzfragen & Personalpolitik | 23 | 37 | 23 |

Im Fokus: Talent-Situation innerhalb von HR

HR-Expert*innen insgesamt nur mäßig verfügbar – jedoch nicht durchgängig schlecht

Die Verfügbarkeit geeigneter Kandidat*innen auf dem externen und internen Arbeitsmarkt wird für verschiedene HR-Funktionen durchgängig als mäßig eingeschätzt. Am leichtesten sind Sachbearbeitungspositionen zu besetzen, wohingegen Kandidat*innen für Leitungspositionen und für Expertenstellen in Grundsatzfragen/Personalpolitik offensichtlich seltener verfügbar sind. Für letztere wurde allerdings auch zuvor moderater Bedarf festgestellt.

Verfügbarkeit geeigneter Bewerber(innen) für die folgenden Funktionen:

(in %, fehlend auf 100%
= keine Angabe/nicht relevant)

| | Gut verfügbar | Mäßig verfügbar | Schlecht verfügbar |
|---|---------------|-----------------|--------------------|
| Personalleitung / HR Management | 16 | 36 | 25 |
| Personalreferent(-in) / HR Business Partner | 12 | 47 | 22 |
| Personalentwicklung / Talent Management | 15 | 47 | 20 |
| Personalsachbearbeitung | 23 | 57 | 5 |
| Recruiting (operativ) | 16 | 47 | 21 |
| Employer Branding / Personalmarketing (konzeptionell) | 14 | 42 | 23 |
| Lohnbuchhaltung (operativ) | 16 | 49 | 10 |
| Compensation & Benefits (konzeptionell) | 11 | 40 | 20 |
| Grundsatzfragen & Personalpolitik | 8 | 35 | 26 |

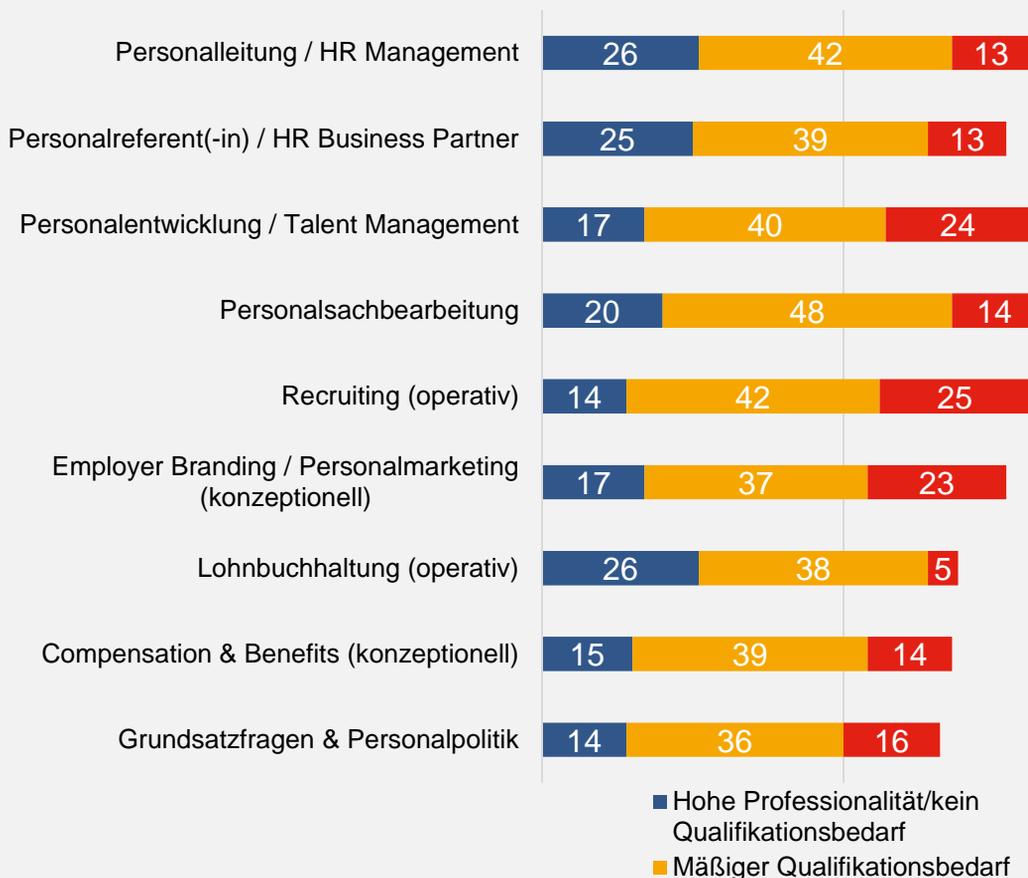
Im Fokus: Talent-Situation innerhalb von HR

Qualifizierungsbedarf in Talentgewinnung und -entwicklung

Analog zur Erfolgsrelevanz der unterschiedlichen HR-Funktionen sind auch die Qualifizierungsbedarfe am stärksten in den Funktionen Personalentwicklung/Talent Management sowie Personalmarketing und Recruiting vorhanden. Die gestiegene Bedeutung einer professionellen, zukunftsweisenden Gewinnung und Entwicklung von Talenten geht nicht nur mit einer wachsenden Nachfrage nach Expert*innen einher. Es werden auch neue Anforderungen gestellt, die neue Skills und somit Qualifizierung erfordern.

Professionalität bzw. Qualifizierungsbedarf für die folgenden Funktionen:

(in %, fehlend auf 100% = keine Angabe/nicht relevant)



Inhalt

1. Im Fokus: Talent-Situation innerhalb von HR

2. Gesamttrends im Zeitverlauf

- Das Talent Klima im Trend
 - Das Commitmentklima im Trend
-

3. Aktuelle Lage und erwartete Entwicklung

- Aktuelle Talentlage und erwartete Entwicklung
 - Commitmentlage und erwartete Entwicklung
 - Aktuelles Talent- und Commitmentklima
-

4. Anhang:

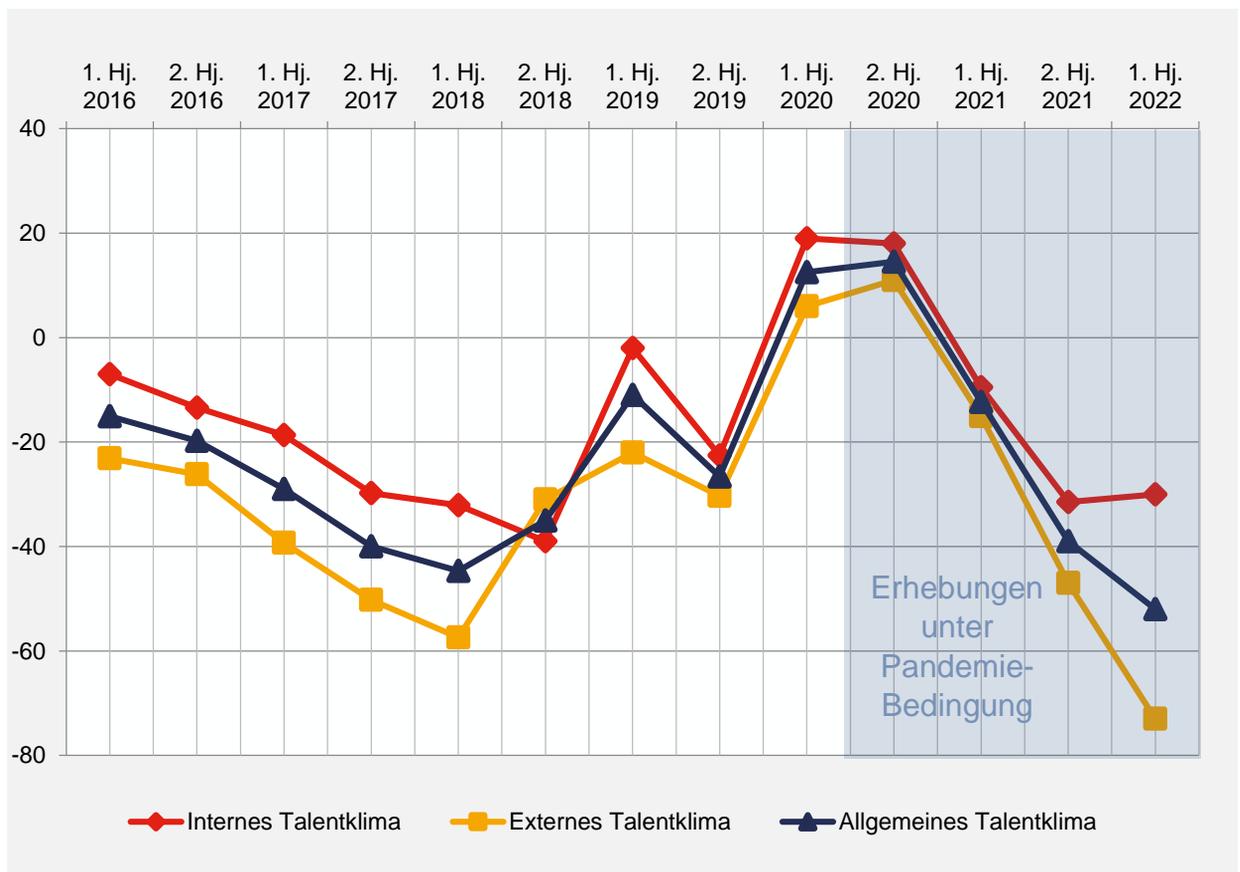
Erläuterungen zum TKI sowie zur Datenerhebung

Gesamttrends im Zeitverlauf

Talent Klima auf niedrigstem Stand seit Start der Erhebungen

Nachdem das Talentklima, ausgelöst durch die Pandemie, kurzfristig eine positive Entwicklung nahm, hat sich der Abwärtstrend seit 2021 nicht nur fortgesetzt. Das Klima befindet sich auf dem niedrigsten Stand seit Start der Erhebungen in 2016. Talente waren seitdem noch nie so schlecht verfügbar. Dies gilt insbesondere für den externen Arbeitsmarkt.

Talent Klima im Zeitverlauf*



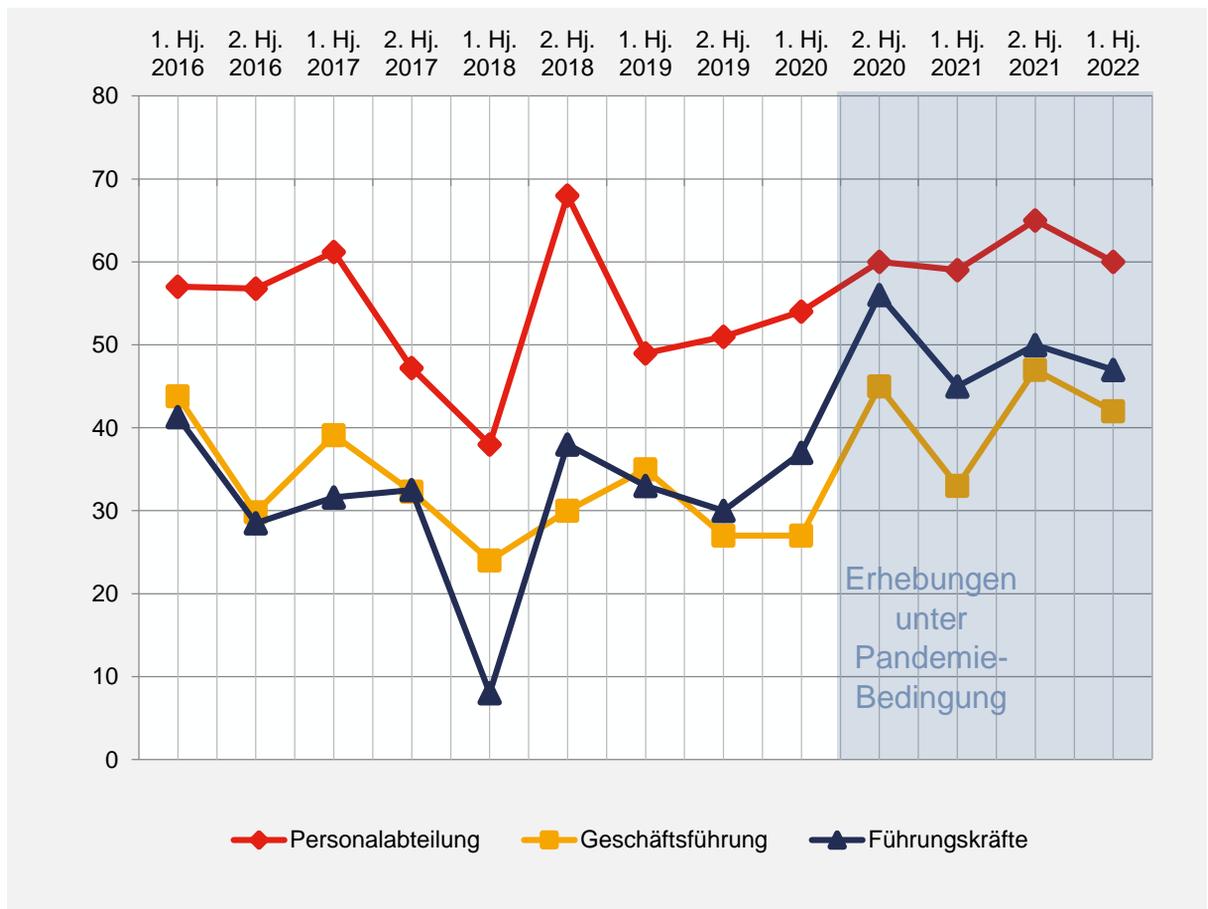
* Angabe in Werten auf einer Skala von -100 bis +100. Das Talent Klima ergibt sich aus der Kombination aus aktueller und erwarteter Einschätzung (genaue Berechnung s. Anhang)

Gesamtrends im Zeitverlauf

Commitment zum Invest in Talent Management konstant hoch

Die Bereitschaft in Talent Management Zeit und Ressourcen zu investieren ist stabil auf hohem Niveau. Nach wie vor und naturgemäß ist es im HR-Bereich besonders stark ausgeprägt, jedoch werden entsprechende Prioritäten auch in der Geschäftsleitung und bei den Führungskräften gesetzt.

Commitmentklima im Zeitlauf*



* Angabe in Werten auf einer Skala von -100 bis +100. Das Commitmentklima ergibt sich aus der Kombination aus aktueller und erwarteter Einschätzung (genaue Berechnung s. Anhang)

Inhalt

1. Im Fokus: Talent-Situation innerhalb von HR

2. Gesamttrends im Zeitverlauf

- Das Talent Klima im Trend
 - Das Commitmentklima im Trend
-

3. Aktuelle Lage und erwartete Entwicklung

- Aktuelle Talentlage und erwartete Entwicklung
 - Commitmentlage und erwartete Entwicklung
 - Aktuelles Talent- und Commitmentklima
-

4. Anhang:

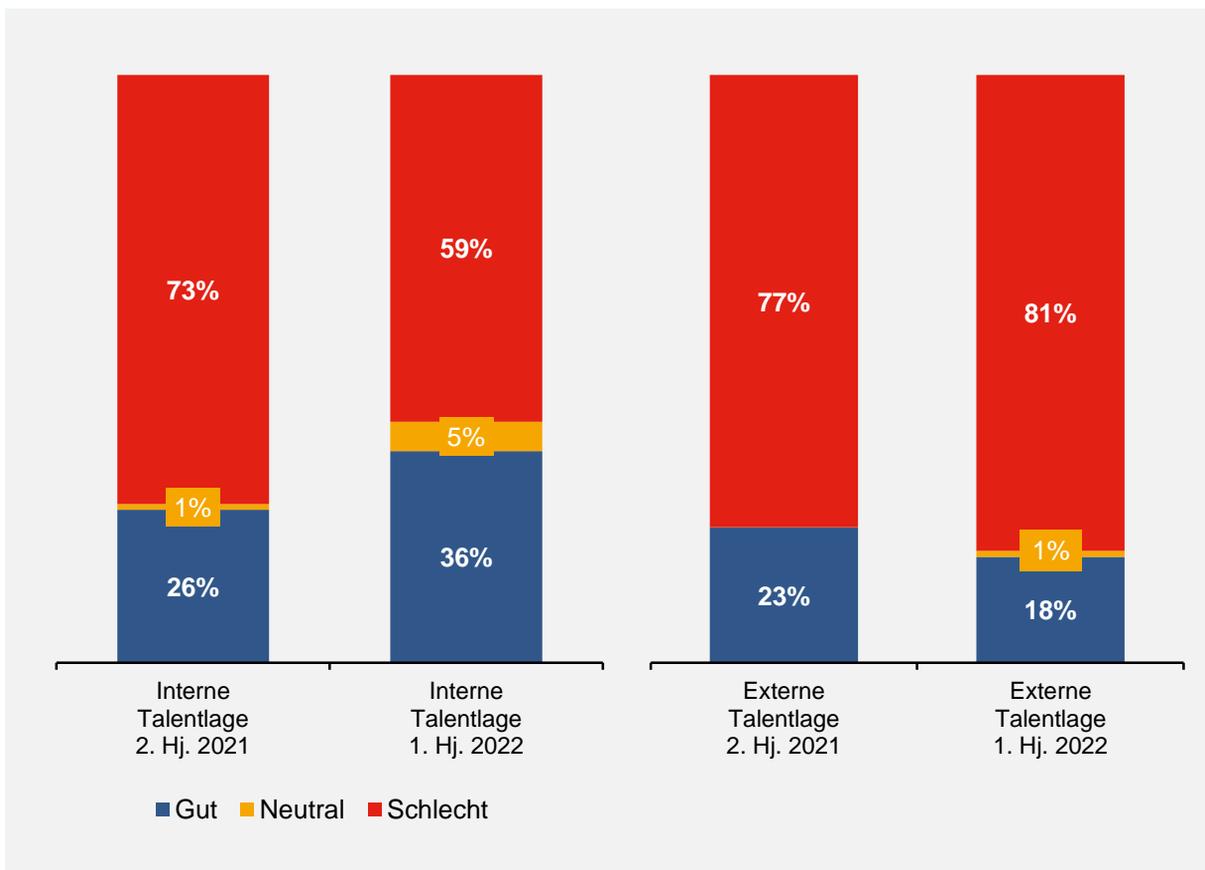
Erläuterungen zum TKI sowie zur Datenerhebung

Lage und erwartete Entwicklung

Talentlage extern deutlich verschlechtert, intern jedoch verbessert

Externe Talente sind noch schwerer zu gewinnen als in 2021. Auch die interne Talentlage beurteilen mehr als die Hälfte der Befragten als schlecht. Im Vergleich zur vorausgegangenen Datenerhebung wird die interne Verfügbarkeit von Fach- und Führungskräften jedoch als „weniger schlecht“ wahrgenommen. Es bleibt abzuwarten, ob dieser Effekt auf die Anstrengungen im internen Talent Management zurückzuführen und insofern nachhaltig sind.

Talentlage: Aktuelle Verfügbarkeit von Talenten

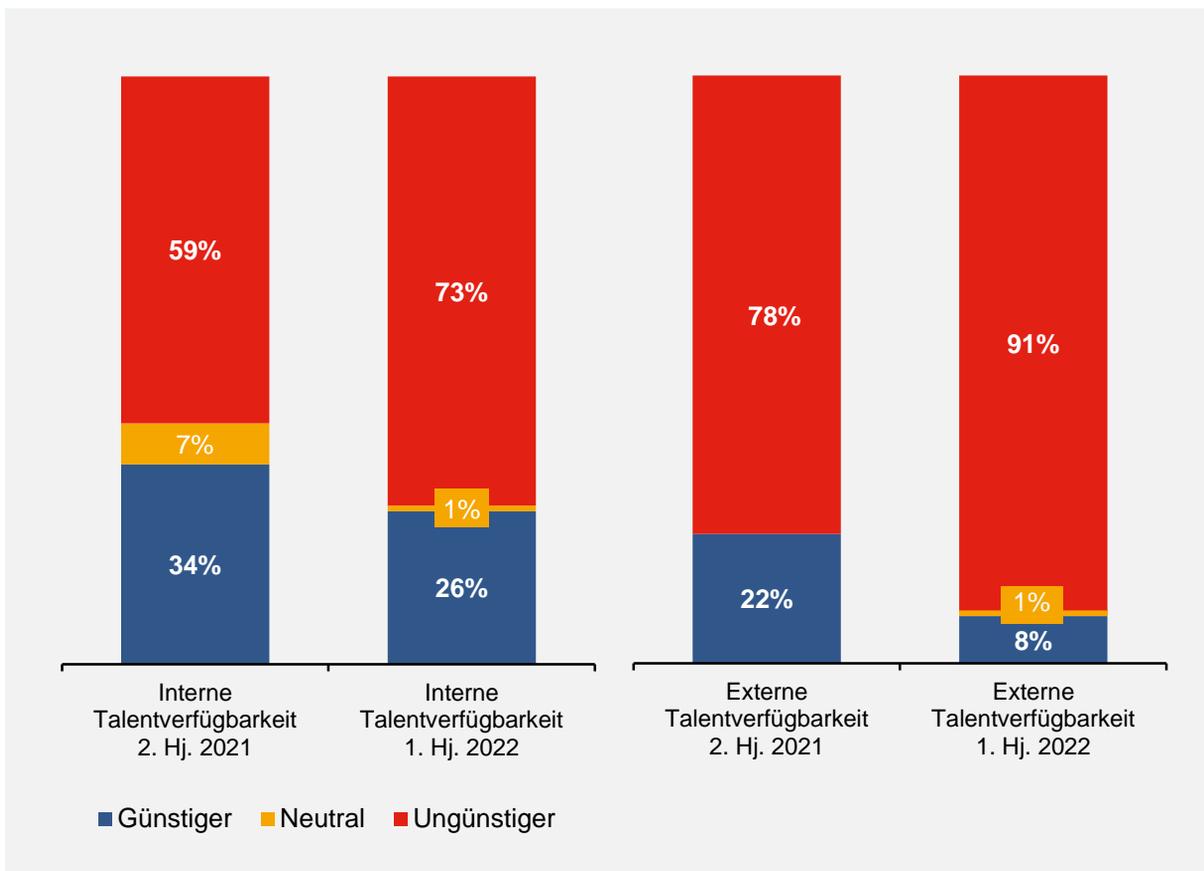


Lage und erwartete Entwicklung

Schlechte Prognosen bezüglich der künftigen Talent-Verfügbarkeit

Während die aktuelle Einschätzung der Talent-Verfügbarkeit noch moderater negativ ausfällt und sich die interne Talent-Situation sogar leicht verbessert zu haben scheint, sind die Prognosen der Befragten sehr deutlich pessimistisch. 91% der Befragten prognostizieren eine weitere Zuspitzung der Talentsituation auf dem externen Arbeitsmarkt. Und auch für den internen Arbeitsmarkt wird keine nachhaltige Entspannung, sondern eine Verschlechterung vorhergesagt. Das Rekordtief des Talentklimas ist also deutlich auf die Zukunftsprognosen zurückzuführen.

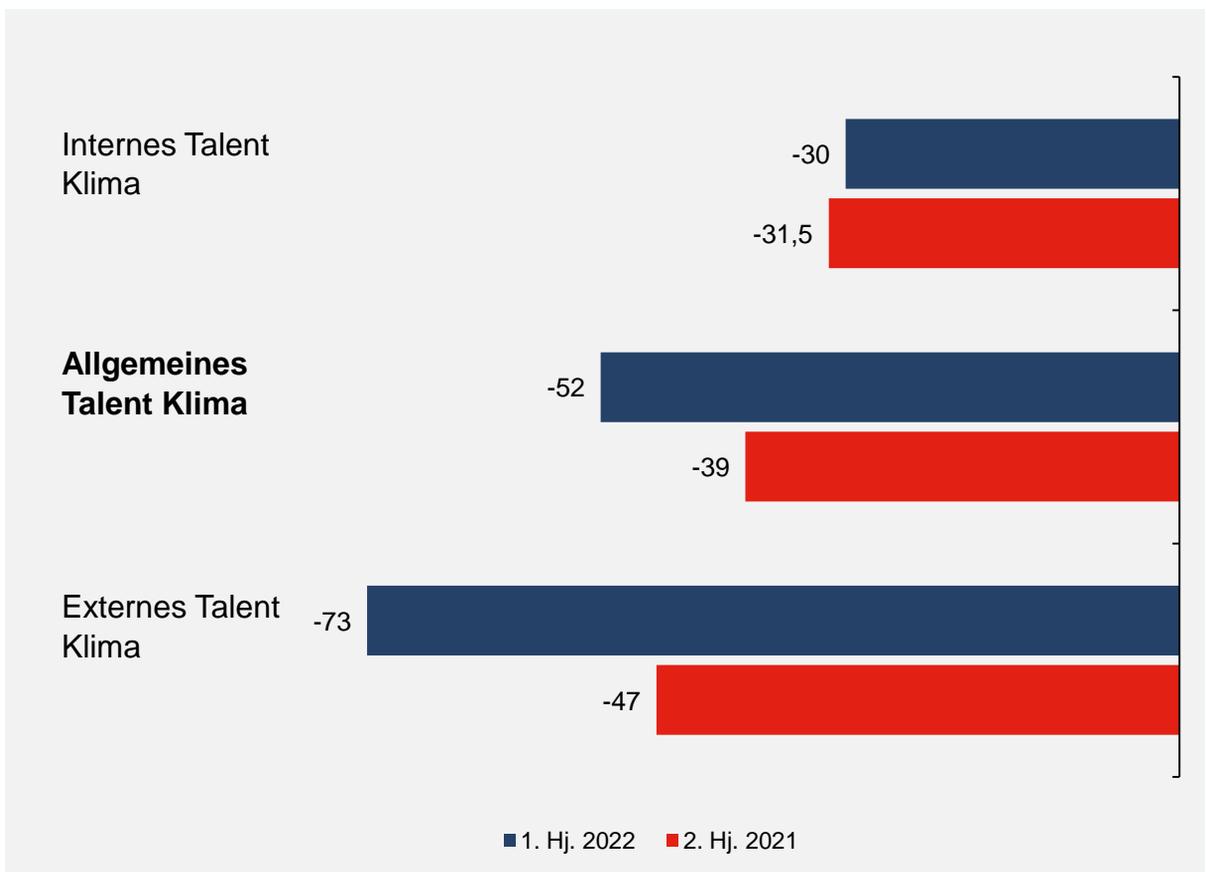
Talenterwartung: Zukünftige Verfügbarkeit von Talenten



Lage und erwartete Entwicklung

Talentsituation deutlich verschärft, externes Talent Klima besonders negativ

Der Vergleich mit dem Talent Klima im 2. Halbjahr 2021 zeigt deutlich die besondere Bedeutung der schwierigen und sich weiter zuspitzenden Situation auf dem externen Arbeitsmarkt. Das sehr deutlich negative externe Talentklima ist die Ursache für die erneute Verschlechterung des Talent Klimas insgesamt.



Angabe in Werten auf einer Skala von -100 bis +100*

* Das Talent Klima ergibt sich aus der Kombination aus aktueller und erwarteter Einschätzung (genaue Berechnung s. Anhang)
- 100 bedeutet, dass alle Befragten die Lage als schlecht einschätzen / eine Verschlechterung erwarten
+100 bedeutet, dass alle Befragten die Lage als gut einschätzen / eine Verbesserung erwarten

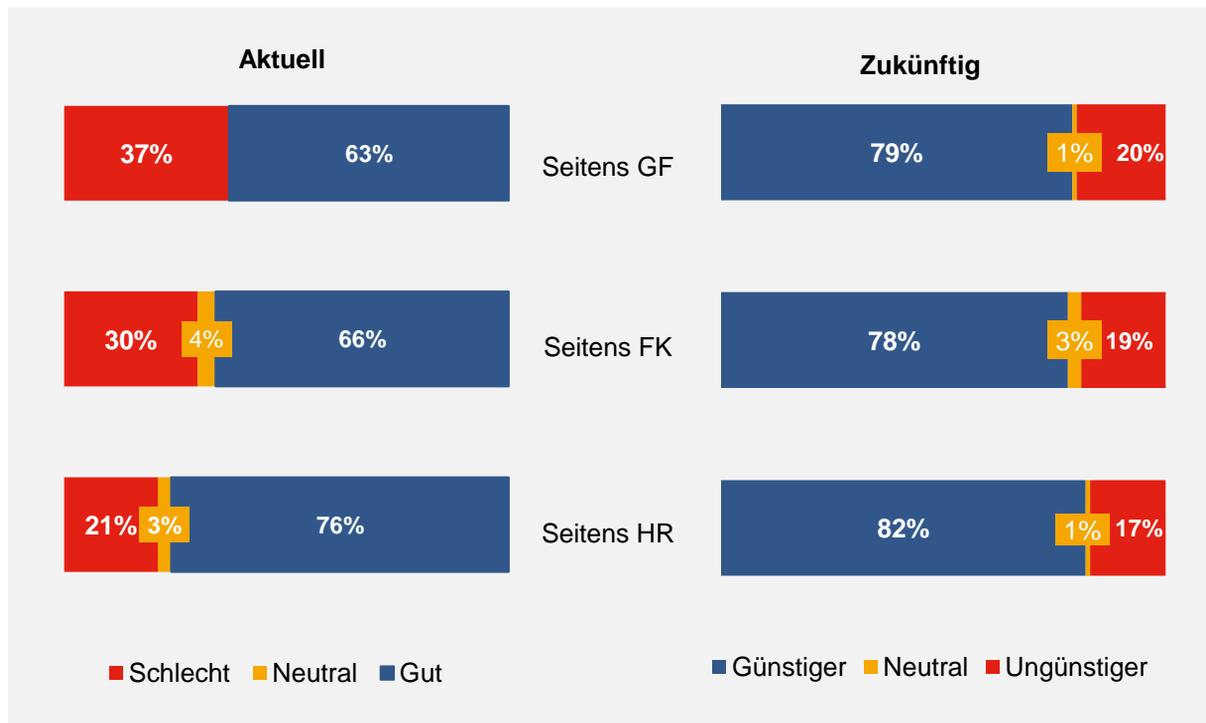
Lage und erwartete Entwicklung

Hohes Commitment zum Talent Management bei allen Verantwortlichen

Wie schon in vorhergegangenen Erhebungen zeigen alle Verantwortlichen eine hohe Bereitschaft Ressourcen für Talent Management zur Verfügung zu stellen, allen voran der HR-Bereich.

Talent-Management-Commitment

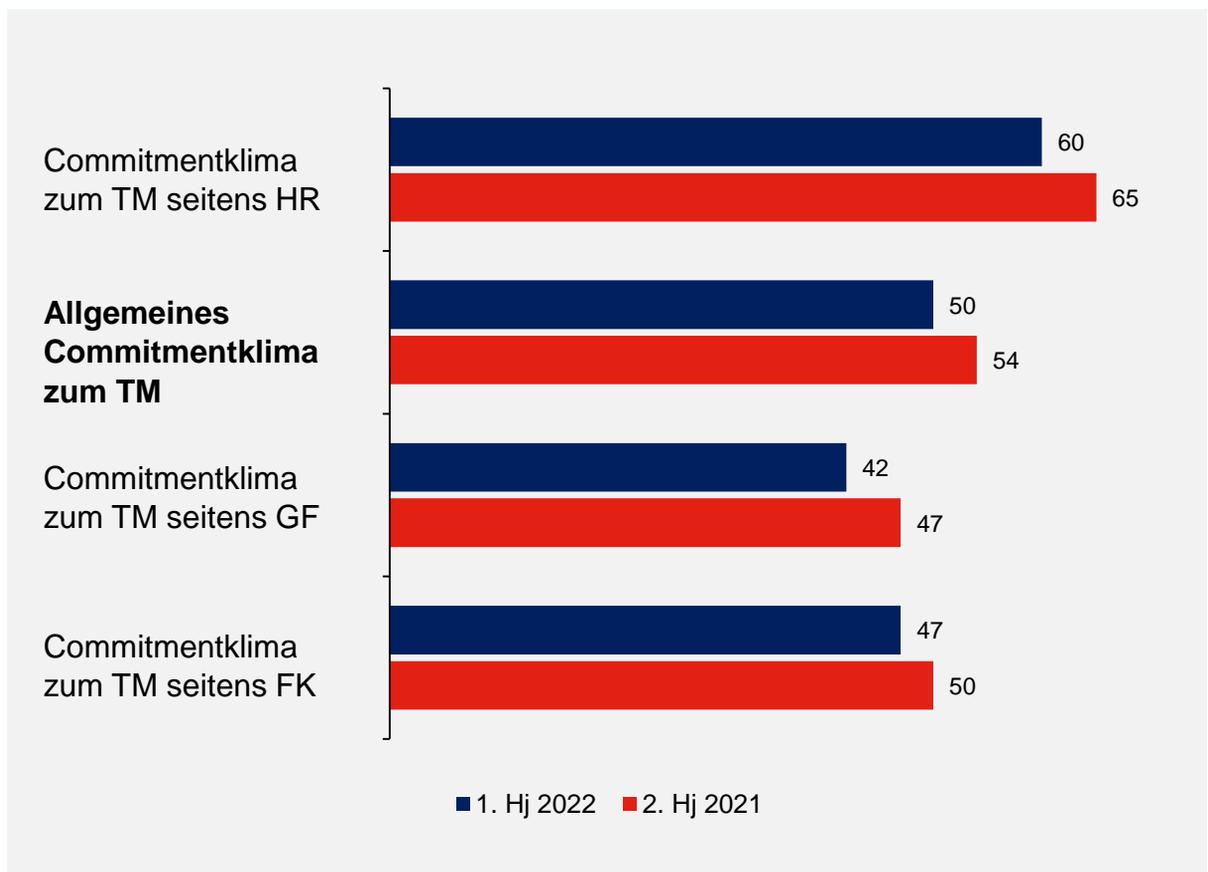
Aktuelle und zukünftige Bereitschaft, Ressourcen (Zeit und Geld) in Talent Management zu investieren



Lage und erwartete Entwicklung

Leichte Abschwächung des Commitmens – bei hohem Ausgangsniveau

Im Vergleich zur vorausgegangenen Datenerhebung hat sich das Commitmentklima bei allen Verantwortlichen leicht negativ entwickelt. Allerdings bewegt es sich weiterhin auf sehr hohem Niveau. Zukünftige Erhebungen werden zeigen, ob es sich tatsächlich mit Blick auf die Vielfalt der aktuellen Veränderungen und Herausforderungen um eine sich fortsetzende Änderung der Prioritäten handelt.



Angabe in Werten auf einer Skala von -100 bis +100*

* Das Commitmentklima ergibt sich aus der Kombination aus aktueller und erwarteter Einschätzung (genaue Berechnung s. Anhang)
- 100 bedeutet, dass alle Befragten die Lage als schlecht einschätzen / eine Verschlechterung erwarten
+100 bedeutet, dass alle Befragten die Lage als gut einschätzen / eine Verbesserung erwarten

Inhalt

1. Im Fokus: Talent-Situation innerhalb von HR

2. Gesamttrends im Zeitverlauf

- Das Talent Klima im Trend
 - Das Commitmentklima im Trend
-

3. Aktuelle Lage und erwartete Entwicklung

- Aktuelle Talentlage und erwartete Entwicklung
 - Commitmentlage und erwartete Entwicklung
 - Aktuelles Talent- und Commitmentklima
-

4. Anhang: Erläuterungen zum TKI sowie zur Datenerhebung

Der Talent Klima Index (TKI)



Der Talent Klima Index (TKI) dient als Indikator für die Entwicklung des Arbeitsmarkts in Deutschland aus Unternehmenssicht, sowohl in Bezug auf interne als auch externe Talente.

Anhand weniger prägnanter Fragen werden die aktuelle Situation und der erwartete Trend erhoben (TalentKlimaindex.de), wobei halbjährliche Befragungen eine Längsschnittbetrachtung ermöglichen.

Themenfelder des Fragebogens

● Internes Talent Management:

- Die Verfügbarkeit von Talenten für zentrale Fach- und Führungspositionen auf dem internen Arbeitsmarkt – aktuell und zukünftig
- Die Fähigkeit des Unternehmens zur Identifikation und Entwicklung interner Talente

● Externes Talent Management:

- Die Verfügbarkeit von Talenten für zentrale Fach- und Führungspositionen auf dem externen Arbeitsmarkt – aktuell und zukünftig
- Die Fähigkeit des Unternehmens zur positiven Ansprache externer Talente

● Commitment zum Talent Management:

- Die Bereitschaft, Ressourcen in das interne und externe Talent Management im Sinne von Zeit und Geld zu investieren

● Fokusthema der aktuellen Befragung:

- Talent-Situation innerhalb von HR

Der Talent Klima Index (TKI)

Der Fragebogen ist bewusst sehr kurz gehalten – innerhalb weniger Minuten ist eine vollständige Beantwortung möglich unter: [Talent Klimaindex.de](https://TalentKlimaindex.de)

TALENT-KLIMA-INDEX

25%

Internes Talent Management

Die Verfügbarkeit von Talenten für zentrale Fach- und Führungspositionen auf unserem internen Arbeitsmarkt beurteile ich als:

a. momentan



b. zukünftig



Die Fähigkeit unseres Unternehmens (aufgrund von Instrumenten, Prozessen, Management-Verhalten etc.) zur Identifikation und Entwicklung interner Talente beurteile ich momentan als:



Mein Kommentar zu internen Talenten:

TALENT-KLIMA-INDEX

75%

Commitment

Das Commitment zum Talent-Management (= die Bereitschaft, erkennbar für das externe und interne Talent Management Ressourcen im Sinne von Zeit und Geld zu investieren) beurteile ich von Seiten der...

Momentan:

Zukünftig:

Geschäftsführung / Vorstand



Führungskräfte allgemein



Personalabteilung



Mein Kommentar zu unserem Commitment zum Talent-Management:

Der Talent Klima Index (TKI)

Fokusthema der aktuellen Befragung: Talent-Situation innerhalb von HR

Ausgangsfrage: Die aktuelle Fokus-Frage im TKI beschäftigt sich damit, wie es um die Talent-Situation konkret in den HR-Bereichen bestellt ist.

1. Wie groß ist Ihrer Einschätzung nach in ihrem Unternehmen im Jahr 2022 der Bedarf (=schon jetzt oder in Kürze freie Stellen) für die folgenden Funktionen?

| | Kein Bedarf | Vereinzelter Bedarf | Großer Bedarf | Für unser Unternehmen nicht relevant |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------------------|
| Personalleitung / HR Management | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Personalreferent(-in) / HR Business Partner | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Personalentwicklung / Talent Management | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Personalsachbearbeitung | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Recruiting (operativ) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Employer Branding / Personalmarketing (konzeptionell) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Lohnbuchhaltung (operativ) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Compensation & Benefits (konzeptionell) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Grundsatzfragen & Personalpolitik | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Weitere Fragen zur Talent-Situation innerhalb von HR:

2. Wie bewerten Sie persönlich **die Relevanz für den Erfolg Ihres Unternehmens** (= schon jetzt oder in Kürze freie Stellen) der folgenden Funktionen?
Kategorien: Besonders erfolgskritisch / Erfolgsrelevant / Wenig erfolgsrelevant / Für unser Unternehmen nicht relevant
3. Wie bewerten Sie persönlich **die Verfügbarkeit geeigneter Bewerber(innen)** auf dem externen & internen Arbeitsmarkt für die folgenden Funktionen?
Kategorien: Gut verfügbar / Mäßig verfügbar / Schlecht verfügbar / Für unser Unternehmen nicht relevant
4. Wie bewerten Sie **die Professionalität bzw. den Qualifizierungsbedarf** der aktuellen & künftigen Stelleninhaber(innen) für die folgenden Funktionen?
Kategorien: Hohe Professionalität / kein Qualifikationsbedarf / Mäßiger Qualifikationsbedarf / Ausgeprägter Qualifikationsbedarf / Für unser Unternehmen nicht relevant

Der Talent Klima Index (TKI)

Berechnung des Talent Klimas auf Grundlage von Salden

Grundlage für die Saldoberechnung ist die Kodierung der Antworten:

0–49% = schlecht / ungünstiger

50% = keine Berücksichtigung in der Formel

51–100% = gut/günstiger

Saldo „Lage“ = gut – schlecht

Saldo „Erwartungen“ = günstiger – ungünstiger

Talent Klima = $\sqrt{(Lage + 200) \times (Erwartungen + 200)} - 200$

Wertebereich:

Angabe in Werten auf einer Skala von -100 bis +100

Beispiel: -100 bedeutet, dass alle Befragten die Lage als schlecht einschätzen / eine Verschlechterung erwarten

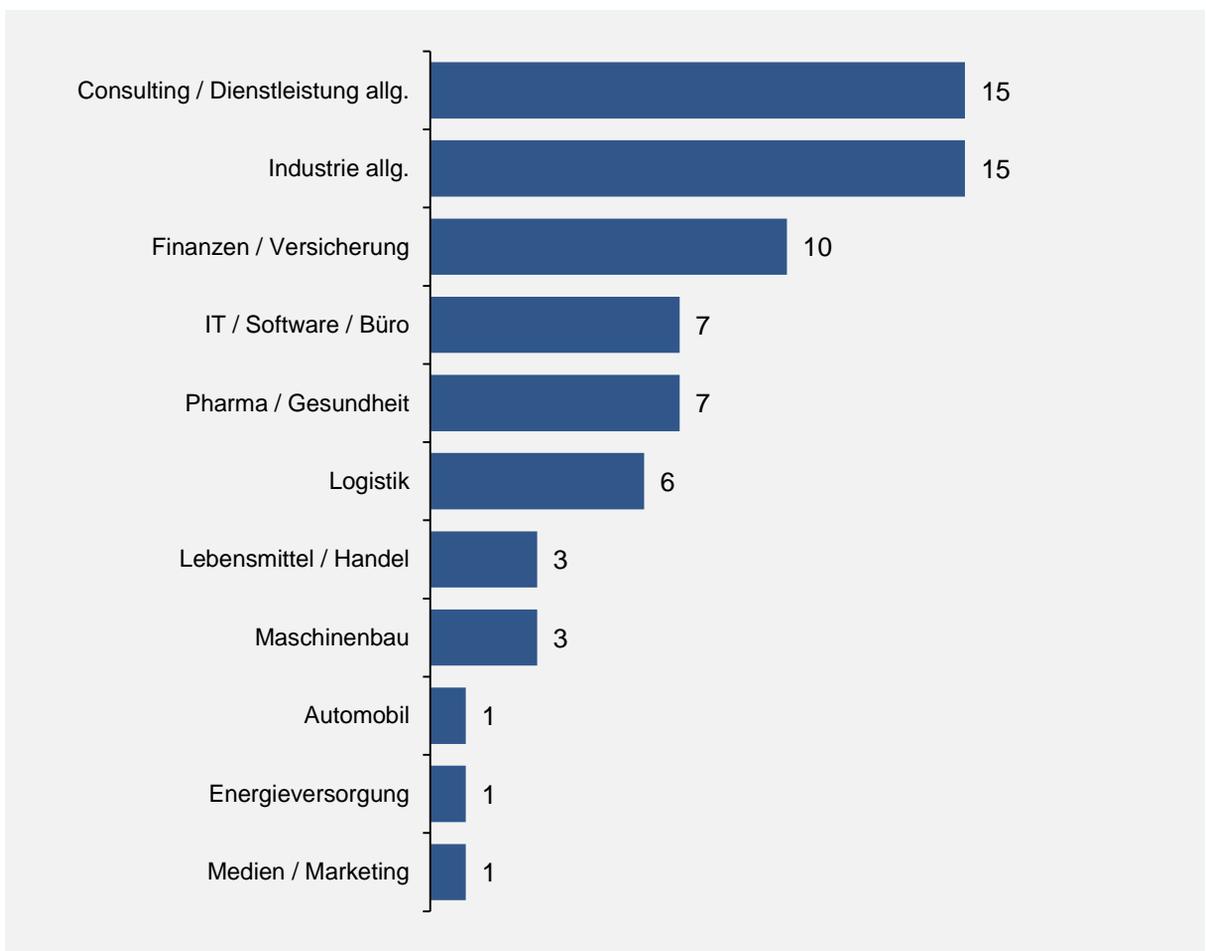
Befragung 1. Halbjahr 2022

Branchenverteilung

Über die Internetseite www.profil-m.de/publikationen/talent-klima-index, Newsletter und Direktansprache wurden Branchenvertreter kontaktiert, woraus 94 auswertbare Datensätze resultierten. Diese verteilen sich folgendermaßen über ganz unterschiedliche Branchen:

Branche

(Häufigkeit in Prozent, fehlend auf 100 = „Sonstige“, Angaben hierzu waren freiwillig)



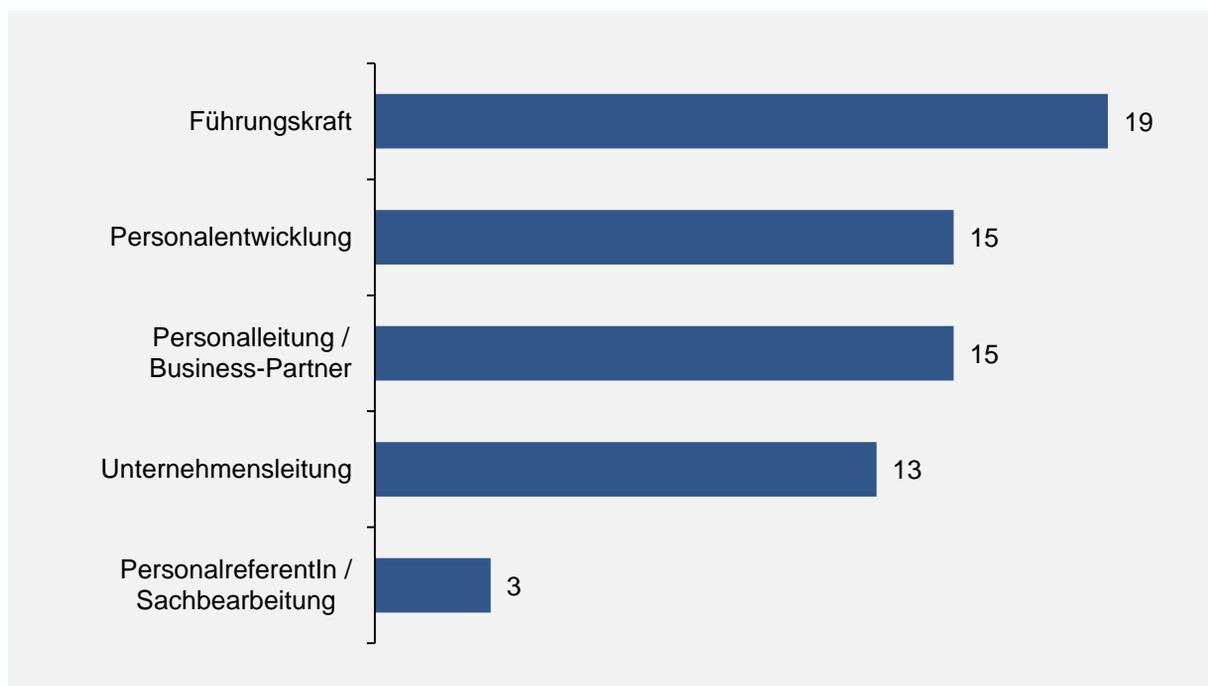
Befragung 1. Halbjahr 2022

Teilnehmende der Befragung nach Funktion

Weiterhin stammt auch bei dieser Datenerhebung die größte einzelne Gruppe der Teilnehmenden aus Führungskräften, zusammengefasst setzen sich aber wieder die meisten Befragten aus verschiedenen Personalfunktionen zusammen. Mit 13 Prozent liegt der Anteil der Geschäftsführer(innen) / Vorstände geringfügig niedriger als im vorausgegangenen Datensatz.

Aktuelle Position

(Häufigkeit in Prozent, fehlend auf 100 = „Sonstige“, Angaben hierzu waren freiwillig)



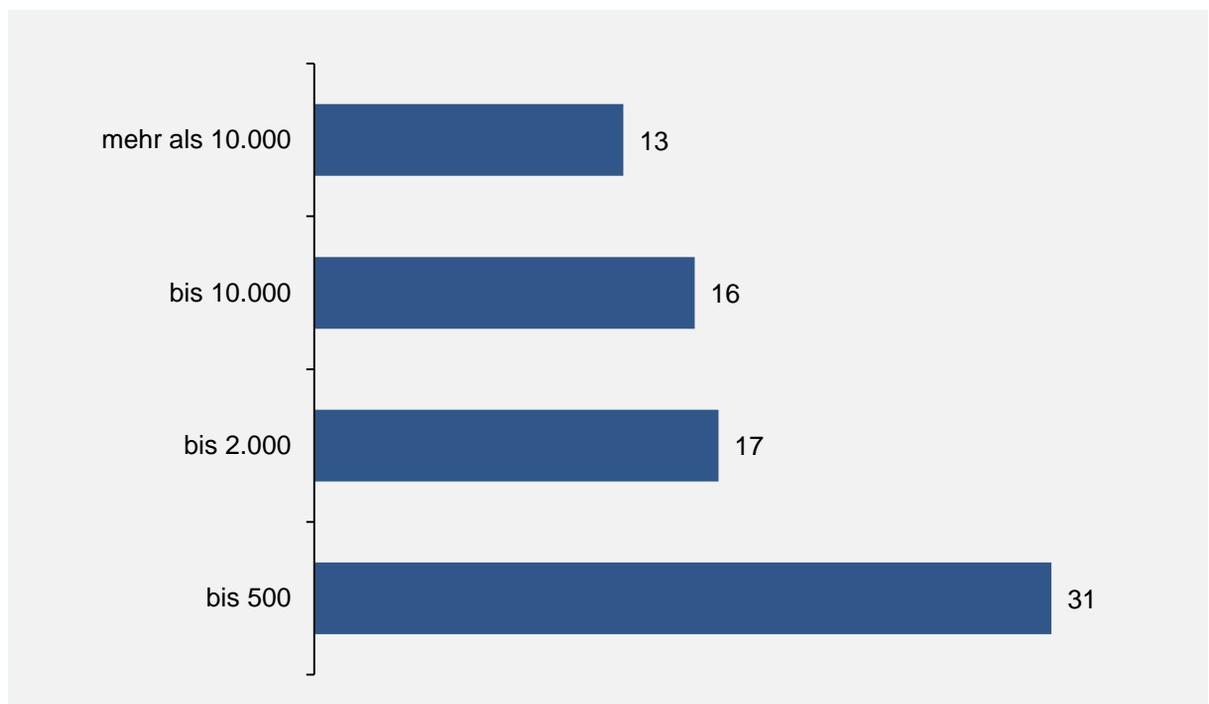
Befragung 1. Halbjahr 2022

Anzahl der Mitarbeitenden in den befragten Unternehmen

Vergleichbar mit diversen Vorgängerbefragungen stammen die meisten Fragebogenbearbeitungen aus kleineren Unternehmen, die übrigen Unternehmensgrößen sind annähernd gleichverteilt.

Anzahl Mitarbeitende

(Häufigkeit in Prozent, fehlend auf 100 = k.A., Angaben hierzu waren freiwillig)





Talent Klima Index

Ergebnisse 1. Halbjahr 2022
Ausführliche Auswertung



Kontakt:

**Hochschule Fresenius
Fachbereich Wirtschaft und Medien GmbH**

Prof. Dr. Klaus P. Stulle
Im MediaPark 4c
50670 Köln

T. +49 221 973 199-92

stulle@hs-fresenius.de
www.hs-fresenius.de

**Profil M Beratung für Human Resources
Management GmbH & Co. KG**

Anja Beenen
Berliner Straße 131
42929 Wermelskirchen

T. +49 21 96 70 68-204

anja.beenen@profil-m.de
www.profil-m.de