

business & profession

Informationen zu
Personalentwicklung
und Weiterbildung

Bewerbungen unter die Lupe genommen



"Bewerbungen, die bewegen" – Sie erinnern sich? Unter diesem Titel hatte die Seminarzentrum Göttingen GmbH im Herbst 2003 bundesweit zum Kreativ-Wettbewerb aufgerufen.

Klassisch, kreativ oder strategisch sollten sich Wettbewerbsteilnehmer für die jeweils fünf Siegerplätze in drei Kategorien qualifizieren. Im Januar dieses Jahres wurde dann der "Bewerbungs-Oscar" in Berlin verliehen: 15 Sieger-Finalisten sowie drei Young Movement-Gewinner konnten ihre Preise unter der gespannten Aufmerksamkeit von rund 280 Gästen entgegennehmen.

Neben den Preisträgern, die letztlich das Rennen final für sich bestritten,

gab es eine Vielzahl weiterer Wettbewerbsbeiträge, die nicht weniger Interessantes, Ungewöhnliches und einfach Anderes zum Thema "Bewerbungen" zu Tage treten ließen.

Außerhalb von Wettbewerben gelten nicht zwangsläufig immer und überall die gleichen Kriterien. Ob eine reine Orientierung an den vielfältigen Tipps in Bewerbungsratgebern zum gewünschten Erfolg führt, ob es einfach die richtige Bewerbung zur richtigen Zeit ist oder ob die Individualität der Bewerbung ausschlaggebend für die Aufmerksamkeit des Adressaten ist, es gibt kein Rezept und ein wenig persönliches Experimentieren ist deshalb erlaubt.

Wir haben das nachhaltige Interesse am Thema Bewerbungen und insbesondere an den eingegangenen Wettbewerbsbeiträgen zum Anlass für ein im Oktober erscheinendes Special von "Karrieren in Bewegung" genommen. Mit rund 100 Seiten will die Broschüre sich nicht in die Reihe der bekannten und sicherlich hilfreichen Bewerbungsratgeber einreihen. Weder geht es um einen all-gemeingültigen Leitfaden für die Bewerbung noch besteht der Anspruch, das Anliegen Bewerbung in allen dabei relevanten Facetten zu vermitteln. Es geht weniger um die Frage der Perfektion als viel-

mehr der Innovation und des Besonderen. Reale Praxisbeispiele, ausgewählt aus den Wettbewerbseinsendungen, werden durch Hinweise auf Kritikwürdiges oder durch die Hervorhebung von Gelungenem ergänzt und anhand von Tipps und Wissenswertem einfach mögliche Anregungen vermittelt. Bekanntes, Überraschendes, Amüsantes – für jeden Bewerbungsinteressierten und -aktiven dürfte etwas Neues dabei sein. ▀

i Karrieren in Bewegung –
Special: "Bewerbungen, die bewegen"

Göttingen/Berlin 2004

ISBN 3-00-014699-7

Schutzgebühr pro Einzel exemplar:

14,50 Euro inkl. 7% MwSt

Bestellung unter: www.szg.de/karrieren

**Trainingsplan
individuell**

**Praxisluft
für Gewinner**

**Potenziale
& Impulse**

Liebe Leserinnen und Leser,

mit der zweiten Ausgabe von "business & profession" in diesem Jahr melden wir uns mit ausgewählten und aktuellen Herbstimpressionen:

Beeindruckt von dem, was im letzten Herbst durch unseren Aufruf zum Wettbewerb "Bewerbungen, die bewegen" an Kreativität und Ideenreichtum in Gang gesetzt wurde, würdigen wir die Beiträge in einem Special von "Karrieren in Bewegung".

Die Young Movement-Gewinner des Wettbewerbs konnten über die Preisverleihung hinaus spannende Eindrücke und Erfahrungen bei einem "Schnupper-Praktikum" sammeln.

Ganz auf die individuellen Bedürfnisse unserer Kunden zugeschnittene Angebote ermöglichen unsere beiden neuen Trainingscenter. Das IT-Trainingscenter in der Projektgeschäftsstelle Berlin-Mitte und InZenit – Zentrum für individuelles Training in der Geschäftsstelle Berlin-Steglitz stellen wir Ihnen in dieser Ausgabe erstmals vor.

In unserer Reihe "Future Jobs" geht es erneut um zukunftsweisende Trends auf dem Arbeitsmarkt. In der aktuellen Ausgabe dazu das Berufsbild des Content Managers.

Anlass zu einer Inside-Meldung geben die 10-jährigen Dienstjubiläen im Jahr 2004.

Um "Impulse" und "Potenziale" dreht es sich in zwei Beiträgen über Veranstaltungen zu aktuellen Trends in den Bereichen Weiterbildung und Personalentwicklung.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen eine goldene Herbstzeit 2004 und ein innovatives kommenden Jahr.

S. Wallerath 

Susanne Wallerath

Stefan Komoß

Trainingscenter ... denn Karrieren entstehen aus Bewegung!

Trainingsplan individuell

Die berufliche Neu- oder Umorientierung stellt Jobsuchende immer wieder vor die Frage geeigneter Impulse. Den Bedürfnissen sich auf neue Aufgaben vorbereiten zu können, vorhandene Kenntnisse aufzufrischen oder das fachliche Know-how zu erweitern, entspricht Seminarzentrum Göttingen seit dem Sommer mit zwei neuen Trainingscentern.

In der Geschäftsstelle Steglitz findet das InZenit-Programm seit 1. August seine erste konkrete Umsetzung in Berlin. InZenit – Zentrum für individuelles Training ist ein maßgeschneidertes Qualifizierungsangebot für Arbeitsuchende, die im ersten Arbeitsmarkt möglichst schnell wieder Tritt fassen wollen.



Kunden von InZenit sind z. B. PSA-Mitarbeiter sowie ab November Teilnehmer, die durch die Agentur für Arbeit gefördert werden. Diese qualifizieren sich während verleihter Zeiten oder in der Bewerbungsphase mithilfe spezieller Module, die auf die jeweiligen Bedürfnisse des einzelnen Kunden zugeschnitten sind.

Erfahrene Coaches und Lernberater sind bei der Festlegung und Umsetzung eines persönlichen Erfolgsplans (PEP) behilflich und stehen als Ansprechpartner und Ratgeber zur Verfügung. Eine moderne Infrastruktur mit Selbstlernmodulen ermöglicht ein konzentriertes und effektives Arbeiten; sog. Lerninseln mit sechs PC-Plätzen fördern den fachlichen Austausch unter den Teilnehmern.

Kostspielige, lang andauernde und standardisierte Weiterbildungen ent-

fallen. Insofern stellt InZenit eine zeitgemäße Antwort auf drängende Probleme des Arbeitsmarktes dar. Seine Praxistauglichkeit konnte das Programm seit vielen Jahren bei der erfolgreichen Umsetzung in Göttingen unter Beweis stellen.

Das IT-Trainingscenter in der Projektgeschäftsstelle Berlin-Mitte bietet zur Aktualisierung und Vertiefung von IT-Anwendungskenntnissen ein modulares Trainingsangebot und Trainingspläne nach jeweils individuellem Bedarf. Basismodule umfassen MS Word 2000, MS Excel 2000, MS Access 2000, MS PowerPoint 2000, MS Outlook 2000 sowie IT-Grundkurse und Internet. Die Aufbaumodule bieten in Word, Excel und Access darüber hinaus die Chance zur Vertiefung der Anwendungskenntnisse. Die Trainingsdauer je Modul umfasst in der Regel eine Woche. ▀



Mitarbeiterpotenziale erkennen

Know-how-
Updating


Das Interesse am Erkennen von Mitarbeiterpotenzialen ist offensichtlich nachhaltig hoch: Personalentwickler, Personal-Recruiter, freie Personalberater und die Projektbeauftragte für das Traineeprojekt "GÖtrain" von Seminarzentrum Göttingen, *Gudrun Röhling*, informierten sich Ende Mai im Rahmen eines zweitägigen Seminars der Haufe-Akademie in Frankfurt zu aktuellen Praxistrends.

Zielgruppe von Potenzialanalysen sind neben bereits im Unternehmen tätigen Führungskräften vor allem Nachwuchskräfte und damit auch Trainees. "Mit den Traineeprojekten GÖtrain und Trainees für Berlin bietet Seminarzentrum Göttingen bereits seit 1998 kleinen und mittleren Unternehmen der Region den Service einer bedarfsgerechten Auswahl von Nach-

wuchspotenzialen", erklärt *Gudrun Röhling* ihr Interesse an der Seminarteilnahme.

Welcher Bewerber oder Mitarbeiter ist tatsächlich als Führungsnachwuchskraft geeignet? Hier finden in der Praxis verschiedene Elemente einer Potenzialanalyse ihren Einsatz: Interviews, Analyse von Bewerbungsunterlagen, biografische Fragebögen, Gruppenauswahlverfahren (AC's), Präsentationen, Simulationen, analytisch-konzeptionelle Übungen bis hin zu Planspielen. Instrumente, die in der Praxis der Personalentwicklung und des Coaching auch im Rahmen der beruflichen Neu- und Entwicklungsorientierung eine Rolle spielen. "Im Coachingprozess kann es für den einzelnen Kunden eine wertvolle, persönliche Hilfestellung bieten, wenn

anhand praktischer Übungen das eigene Potenzial identifiziert wird und sich neben individuellen Grenzen ebenso entwicklungsorientierte Lernfelder vermitteln", resümiert *Gudrun Röhling* aus der langjährigen Coachingerfahrung mit Kunden im Projekt *JOBconsult*.

Dass es bei dem Seminar nicht um reine Informationsvermittlung ging, wurde schnell deutlich: Aus Zuhörern wurden "Akteure", die durch Selbstpräsentationen, Interviews und Moderationen eigene Potenziale unter Beweis stellen mussten. Eine Seminarerfahrung, die mithilfe angeregter Diskussionen das Know-how für die Umsetzung von Instrumenten der Potenzialanalyse in der Personal- und Coachingarbeit der Seminarteilnehmer aktualisiert hat. 

Young Movement-Gewinner schnuppern Praxisluft

Praxisluft

Die jüngsten Teilnehmer am Kreativ-Wettbewerb "Bewerbungen, die bewegen" nahmen von der Preisverleihung in Berlin jeweils ein individuell vermitteltes Schnupper-Praktikum mit. Die Redaktion von "business & profession" hat nachgehakt.


Medien, Meetings, Mitarbeiter

Alexander Esser (15) absolvierte sein Schnupper-Praktikum vom 12. bis 30. Juli in der Online-Redaktion des Handelsblattes in Düsseldorf. Trotz seines jungen Alters ist der Kölner Schüler fast ein "alter Hase": Schon vor dem Praktikum gingen diverse Veröffentlichungen auf meist regionalen Websites auf sein Konto. Gefragt nach den Besonderheiten des Handelsblatt-Praktikums sind dies für ihn – ganz Profi – dann auch die idealen Arbeitsbedingungen, die er in Düsseldorf vorgefunden hat.

Es wurden ihm dort völlig neue Erlebnisse geboten: Beim Handelsblatt finden täglich Redaktionsbesprechungen statt, an denen er teilnehmen durfte. Zudem war die "große" Redaktionskonferenz Neuland. "Schon die Häufigkeit dieser Meetings erstaunte mich", resümiert *Alexander*, der seine bisherigen Erfahrungen in kleineren Redaktionen gesammelt hatte. "Durch diese Treffen erhielt ich auch einen guten Einblick in die Redaktionsstruktur."

Das Redaktionsteam nahm ihn durchweg positiv auf und bot ihm durch verschiedene Aufgaben, wie dem Verfassen von Meldungen anhand von Presseinformationen und damit zusammenhängenden Tätigkeiten spannende Impulse, die seinen Berufswunsch in Richtung Journalismus stärkten.

Schnuppern wärmstens empfohlen!

Stefan Wollkopf (16) begleitete den Berliner Rechtsanwalt *Ralf Grassow* einen Tag lang beim Arbeitsgericht. Dort beobachtete er mehrere Verhandlungen und hatte im Anschluss die Gelegenheit *Herrn Grassow* Fragen zu stellen. Sein persönlicher Tipp für andere Jugendliche: "Ich kann jedem Jugendlichen nur empfehlen, vor einer Ausbildung oder einem Studium wenigstens zwei Wochen lang in den angestrebten Beruf hinein zu schnuppern." Sein Ziel, Jura zu studieren, hat sich jedenfalls gefestigt – Fazit: Schnuppern gelungen! 

MUWIT 2004 – Personalentwicklung wird facettenreicher

MUWIT 2004: Impulse



Dr. Regine Komoß auf dem MUWIT-Kongress

"Impulse geben – Die Weiterbildung bewegen!" So lautete der Slogan der 8. IIR Kongressmesse für Weiterbildung und Personalentwicklung im April dieses Jahres in Göttingen. Die IIR Deutschland GmbH hatte für den diesjährigen Kongress eine Vielfalt an Vorträgen und Workshops rund um Personal- und Kompetenzentwicklung zum Schwerpunkt gemacht. *Dipl.-Kfm. Karin Dietz*, Geschäftsführerin, und *Dr. Regine Komoß*, Projektmanagementbeauftragte der Seminarzentrum Göttingen GmbH haben am Kongress teilgenommen.

Viel versprechend im Hinblick auf neue Praxisimpulse klang das Programm: Herausforderungen an die Personal- und Führungskräfteentwicklung von morgen, Kompetenzmodelle für die Personalentwicklung, International Talent Management, Wertschöpfung und Prozessoptimierung. Personalentwicklungsverantwortliche aus Unternehmen verschiedenster Branchen stellten dazu ihre Erfahrungen, aktuelle Trends und konkrete Gestaltungskonzepte vor.

Bewegende Impulse für die Weiterbildung der Zukunft oder nur "alter Wein in neuen Schläuchen"? Zunächst lag der Eindruck eines vordergründigen Verpackungsrelaunch nahe: Klassische Assessment Center und Personalentwicklungsmaßnahmen für Führungs(nachwuchs)kräfte werden von einem Möbelhersteller

unter dem Titel "Orientierungsfeld" als innovatives Instrument vorgestellt, planspielgestützt am Beispiel eines fiktiven Automobilherstellers nebst Minimodellcar in Matchboxgröße zum Anfassen. Auf der Suche nach dem "Potenzialträger nach Maß" setzt ein Sportmarkenhersteller auf einen Talent-Management-Prozess zur Lösung der komplexen Personalentwicklungsaufgaben für ein Mitarbeiter-Team, welches sich aus 30 Nationen rekrutiert und zusammensetzt. Leadership Excellence und Leadership Culture sind formulierte Fokusparameter für Screening, Talent Conferences und Development. Mehrere Beiträge nahmen das erforderlich gewordene Cost Cutting zum Anlass, um über eine für die Zukunft veränderte Rolle, Funktion und Wertschöpfung interner Personalentwicklungseinheiten zu reflektieren. Im Ergebnis diesbezüglicher Bemühungen eines großen Versicherungsunternehmens lautete die Botschaft: Konzentration auf Kernprozesse der Personalentwicklung, Beschränkung auf Schlüsselfunktionen, ein deutliches Straffen bis nahezu Einfrieren freier Weiterbildungsangebote und das Problem der Erfassung und Quantifizierung von Wertbeiträgen des künftigen Profit Centers Personalentwicklung nicht gelöst.

Alles wie gehabt und insofern Bestätigung für die eigenen Angebote der Seminarzentrum Göttingen GmbH an unternehmensnahen Personaldienstleistungen? Oder doch brauchbare Anregungen für die zukunftsgerichtete Entwicklung von Projekten, Konzepten und konkreten Angeboten? Auf den zweiten Blick ja, als die Kongressbeiträge mehrfach an eine stärkere Aufmerksamkeit gegenüber der anstehenden Nachwuchsproblematik appelliert haben. Das Schlagwort des lebenslangen Lernens erfährt damit für die nahe Zukunft eine komplexere Dimension: Im Hinblick

auf Nachwuchsendgässe wird es gelten, die Zusammenführung von Bewerbern und Stellenangeboten wieder deutlicher zu individualisieren und in den Unternehmen ganzheitliche Konzepte und karriereindividuelle Angebote zur Personalentwicklung vorzuhalten. Die Kompetenz älterer Fach- und Führungskräfte dürfte einer (wieder) veränderten Motivation gegenüberstehen, wenn es gilt, attraktive Modelle der Mitarbeiterbindung verknüpft mit flexiblen Angeboten zur lebensphasengerechten Arbeitszeitgestaltung zu entwickeln.

Instrumenten, die es ermöglichen Soft Skills in einer wertschöpfenden Talentperformance dauerhaft aktiv und motiviert zu halten, kann darüber hinaus Relevanz und kreative Herausforderung zugesprochen werden. "Impulsstarke Bewegung für Kompetenzen und Karrieren" dürfte in der Konsequenz das künftig sehr viel facettenreichere Gestaltungsanliegen der Personalentwicklung darstellen und klassische Weiterbildung als Kernprozess in den Hintergrund rücken lassen. "Karrieren in Bewegung" umschreibt mit seit mehr als einem Jahr den Fokus der Personal- und Karrieredienstleistungen der Seminarzentrum Göttingen GmbH. Im Mittelpunkt stehen immer wieder persönliche Akteure, deren Biografien, individuelle Talente und mithin vielfältige Karrierefacetten. ■

Klassischer Gesang und Unternehmenskommunikation

– Ein nicht alltägliches Praktikantenprofil –

Kommunikations-
praktikum



Susanne Schröder, Studentin der Germanistik und Unternehmenskommunikation absolvierte im Rahmen ihres Hauptstudiums ein zweimonatiges Praktikum bei Seminarzentrum Göttingen.

Nach einem bereits im Grundstudium abgeschlossenen Verlagspraktikum nutzte *Susanne Schröder* die Möglichkeit, praktische Erfahrungen in ihren Studienschwerpunkten Externe und Interne Unternehmenskommuni-

kation, Marketing sowie dem Einsatz moderner Kommunikationsmittel zur Unternehmenspräsentation zu sammeln. Mit einer unternehmensinternen Umfrage zu Nutzungsmodalitäten durch die einzelnen Mitarbeiter startete sie ihr eigenes Praktikumsprojekt zur Evaluation des "TeamInformationSystems". Daraus entstand eine 20-seitige Ausarbeitung, in der die Praktikantin die Relevanz eines solchen Intranetsystems für das Unternehmen unterstreicht.

Aus dem Praktikumsprojekt erhielt *Susanne Schröder* zudem wichtige Impulse für ihre Magisterarbeit, die sich mit der Funktion moderner Kom-

munikationsmittel im Bereich der internen Mitarbeiterkommunikation in großen und mittelständischen Unternehmen auseinandersetzen wird.

Vielseitige Interessen der 22-Jährigen im privaten Bereich lassen des Weiteren ein außerberufliches Faible für Kommunikation erkennen. Sie absolvierte eine neunjährige klassische Gesangsausbildung, beschäftigt sich auch außerhalb des Studiums mit Literatur und hier im Besonderen mit den Romanen des Amerikaners *Nicholas Sparks*. Ihr Lieblingsfilm? Die Verfilmung seines Romans "A walk to remember". ▀

+++ arbeitsmarkt-ticker +++ arbeitsmarkt-ticker +++

Arbeitsmarkt
aktuell

Ab dem 01.01.2005 werden Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zu einer Grundsicherung für Arbeitsuchende zusammengefasst – dem **Arbeitslosengeld II (ALG II)**. Arbeitslosengeld II können erwerbsfähige Arbeitslose im Anschluss an den Bezug von Arbeitslosengeld I (ALG I) beziehen. Erwerbsfähige Sozialhilfeempfänger erhalten ab dem 01.01.2005 ebenfalls ALG II und können somit die Leistungen der Arbeitsförderung sowie die Angebote der Agenturen für Arbeit nutzen. Der Anspruch auf ALG II ist zeitlich unbegrenzt, allerdings über neue monatliche Pauschalen geregelt. Darüber hinaus können – soweit angemessen – weitere Zuschüsse (z. B. Kosten für Unterkunft) gewährt werden.

Die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und eine dauerhafte Eingliederung der Jugendlichen in den ersten Arbeitsmarkt sind die Ziele der in Niedersachsen errichteten **Pro-Aktiv-Center**. Sie haben die Aufgabe, individuell beeinträchtigten und sozial be-

nachteiligten jungen Menschen durch soziale Qualifizierung und Stabilisierung die notwendigen Hilfen zur Integration in Schule, Ausbildung und Beruf zu geben. Für die 48 Pro-Aktiv-Center in Niedersachsen, die in 2004 und 2005 entstehen bzw. bereits entstanden sind, gilt es, Aufgaben und Leistungen, die bisher von unterschiedlichen staatlichen Ebenen verantwortet wurden, zu bündeln und zu vernetzen. Junge Menschen sollen aufeinander abgestimmte Hilfe aus einer Hand erhalten.

Der Virtuelle Arbeitsmarkt der Bundesagentur für Arbeit steht seit 01.12.2003 unter www.arbeitsagentur.de zur Verfügung und will einen umfassenden Online-Service für alle am Arbeitsmarkt Beteiligten schaffen. Diese kostenlose IT-Plattform mit Serviceangeboten für Arbeitsuchende, Arbeitnehmer, Arbeitgeber sowie Arbeitsvermittler und -berater soll eine schnelle, gezielte und umfassende Suche auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen, die Zusammenarbeit verbes-

sern und langfristig Kosten durch die schnellere Vermittlung reduzieren.

Nach der Diskussion um die Einführung einer gesetzlichen Ausbildungsplatzabgabe haben Bundesregierung und Wirtschaft im Juni 2004 einen nationalen **Ausbildungspakt** für drei Jahre vereinbart. In dem Pakt verpflichtet sich die Wirtschaft jährlich 30.000 neue Ausbildungsplätze einzuwerben. Weiterhin stellt die Wirtschaft 25.000 Plätze pro Jahr für betrieblich durchgeführte Einstiegsqualifikationen zur Verfügung. Im Gegenzug wird die Bundesregierung die Zahl der Ausbildungsplätze in der Bundesverwaltung um ca. 20 % erhöhen. Die Bundesagentur für Arbeit wird mittels eines Call Centers die Jugendlichen frühzeitig kontaktieren, um den Vermittlungsprozess zu optimieren und die Aktualität des Angebots freier Ausbildungsplätze sicherzustellen. ▀



10-jährige Dienstjubiläen

Inside



Die Geschäftsleitung und Kollegen gratulieren herzlich zum jeweils 10-jährigen Dienstjubiläum im Jahr 2004.

Von links nach rechts:

- Nicole Gerhardy**, Gepr. Bilanzbuchhalterin, Rechnungswesen
Heike Neumann, Ökonomin, Coaching und Inplacementberatung
Gudrun Röhling, Dipl.-Kfm., Projektkoordination "GÖtrain", Coaching/Training
Peter Klaar, Dipl. Sprachmittler, Dozent für Wirtschaftsenglisch und Beauftragter für die Prüfungen vor der London Chamber of Commerce and Industry
Joachim Müller, Dipl. Jurist, Dozent für Wirtschaftsrecht und Mentor im Projekt JOBarbeit
Peter Wode, Dipl.-Kfm., Leiter Informationstechnologie und -management

Trainees gesucht?



Aktuelle Traineeprofile unter:

Göttingen, Tel: (05 51) 4 98 00-0
 Berlin, Tel: (0 30) 5 47 02-0

GÖtrain

Trainees für Berlin

FUTURE JOBS

Content Management

Future Jobs

Online immer up-to-date sein? Das ist – knapp umrissen – der Job eines Content Managers.

Content Manager planen, entwickeln und verwalten die redaktionellen Inhalte der Website eines Unternehmens sowie die Intranet-Angebote. Sie sind die Schnittstelle zwischen Marketing, Verkauf und IT. Auswahl und Einsatz geeigneter journalistischer, technischer und gestalterischer Mittel, mit denen die Inhalte möglichst benutzerfreundlich präsentiert werden können, fallen ebenfalls unter die Aufgaben eines Content Managers. Als Spezialist im Einsatz von Redaktions-

systemen und Datenbanken sowie in der Entwicklung von Kommunikationsschnittstellen analysieren und strukturieren Content Manager Inhalte und bereiten diese für unterschiedliche Medien auf.

Eine staatlich geregelte Ausbildung zum Content Manager existiert nicht. Der Weg führt in der Regel über eine berufliche Weiterbildung im Bereich Neue Medien. In erster Linie sind Journalisten, Redakteure, PR- und Marketingfachleute sowie Absolventen eines Publizistik-, medien- oder kommunikationswissenschaftlichen Studiums angesprochen. ▀

Impressum

Herausgeber/Redaktion:
 Seminarzentrum Göttingen GmbH
 Zentrale Dienste
 Marketing/PR
 Weender Landstraße 3-7
 37073 Göttingen
 Tel: (05 51) 4 98 00-0
 Fax: (05 51) 4 98 00-8 90
 Mail: goettingen@szg.de
 Web: www.szg.de

Layout:
 unic marketing GmbH & Co. KG,
 Göttingen

Druck:
 Goltze-Druck,
 Göttingen