

# business & profession

Informationen zu  
Personalentwicklung  
und Weiterbildung

## Fluggerätebau: Eine Boombranche mit hohem Personalbedarf



Die Debatte um Wachstumsmärkte hat eine neue aktuelle 3-Buchstabenkombination: Diskussionen zum weltweiten MRO-Wachstumsmarkt fokussieren die dynamische Entwicklung rund um Maintenance, Repair und Overhaul. Um diesen Markt agieren hochprofessionelle Netzwerker aus innovativen Unternehmen der Luftfahrtindustrie, Standortentwickler und technologie- wie auch dienstleistungsintensive Branchenpartner. Allesamt mit einer besonderen Aufmerksamkeit auf ein enormes Potential, die Schaffung neuer Arbeitsplätze und eine ausgesprochen gute Prognose für eine Erhöhung des Wirtschaftswachstums.

Der Flugzeugbau ist dabei ein Wachstumsfeld, welches im wahrsten Sinne des Wortes eine enorme "Schubkraft" durch den steigenden globalen Beförderungsbedarf und insbesondere die dynamischen Passagierzahsentwicklungen in Fernost erfährt. Fluggeräte-

bauer sind überwiegend im Strukturbau und der Endmontage bei Flugzeugherstellern tätig. Als Ausgangsqualifikation bringen sie eine abgeschlossene Berufsausbildung im Metall- bzw. Elektrobereich sowie eine mehrjährige Berufserfahrung mit. In Weiterbildungen qualifizieren sich künftige Fluggerätebauer über theoretische und fachpraktische Kenntnisse speziell zur Flugzeugkunde, -entwicklung, -konstruktion und zum Fluggerätebau. Mit vertieften Sprachkenntnissen im technischen Englisch und einer ausgeprägten Mobilitätsbereitschaft finden Fluggerätebauer bundes- und europaweit hervorragende und auch sehr gut bezahlte Jobmöglichkeiten.

Seminarzentrum Göttingen bietet diese Weiterbildung seit Februar am Standort Berlin an. Je nach Voraussetzung der beruflichen Grundqualifikation und Erfahrung erfolgt die Weiterbildung in den Spezialisierungs- bzw. Fach-

kursrichtungen Metall oder Elektro. Die Weiterbildungen werden in Kooperation mit dem international arbeitenden Zeitarbeitsunternehmen Randstad GmbH & Co. KG und der Qualifizierungsgesellschaft für Energie- und Umwelttechnik mbH umgesetzt. Die Teilnehmer kommen hierbei aus dem gesamten Bundesgebiet zur Weiterbildung nach Berlin.

Aviation

Traineeprojekte

Ziel ist es, alle Teilnehmer nach einer viermonatigen Theoriephase mit Werkstatttagen und dem daran anschließenden viermonatigen

Praktikum bei einem Flugzeughersteller oder spezialisierten Zuliefererbetrieb für den Einsatz als Fluggerätebauer zu qualifizieren und in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Chancen des Jobeinstiegs stehen, so *David Kremers*, Projektbeauftragter für die Weiterbildung zum Fluggerätebauer, ausgezeichnet: "Jährlich werden weltweit über 700 Großraumflugzeuge neu zugelassen. Qualifiziertes Personal ist hierfür über das gesamte Aufgabenspektrum des Flugzeugbaus gefragt." ▀

Zertifizierung

**i** David Kremers  
Projektbeauftragter "Aviation" – Seminare,  
Trainings, Weiterbildungen  
Mail: david.kremers@szg.de  
Tel: 030 54784-0

## Liebe Leserinnen und Leser,

mit der 20. Ausgabe von "business & profession" starten wir in das Jahr 2006.

Mit einer Weiterbildung für Fluggerätekabauer engagieren wir uns im neuen Branchenfeld "Aviation". Die enge Zusammenarbeit mit Unternehmen aus den Bereichen Zeitarbeit, Weiterbildung und Luftfahrtindustrie begründet die Entwicklung moderner Qualifizierungskonzepte, deren Umsetzung und eine passgenaue Zusammenführung von Bewerbern und Arbeitgebern.

Seminarzentrum Göttingen hat die Zertifizierung gemäß AZWV erhalten und erfüllt damit die Vorgaben der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung im Hinblick auf den Nachweis eines Qualitätssicherungssystems.

"Zukunft braucht Nachwuchs" – mehr und mehr kleine und mittlere Unternehmen interessieren sich für die Private-Partnership-Modelle der Traineeprojekte von Seminarzentrum Göttingen und nutzen das Angebot an Traineebewerbern aus dem Projektpool.

Bewerbung bleibt ein nachhaltig interessanter Aspekt in Trainings, Seminaren und Workshops. Die Zusammenarbeit mit Personalentwicklungsabteilungen führte uns mit diesem Thema ins Uniklinikum Göttingen.

Unter der Rubrik "Future Jobs" stellen wir Ihnen das neue Berufsbild "Kaufmann/-frau für Dialogmarketing" vor. Im "arbeitsmarkticker" finden Sie neben einem aktuellen arbeitsrechtlichen Thema einen Hinweis auf eine jüngste Arbeitsmarktstudie.

Im IT-Bereich wollen wir unsere Leser auf die Möglichkeit der Qualifizierungen und Zertifizierungen auf dem Gebiet der Microsoft-Office-Komponenten aufmerksam machen.

Wir freuen uns auf eine gelingende und fruchtbare Zusammenarbeit und werden Sie über neue und interessante Projekte auf dem Laufenden halten.

A. Eckert 


Anja Eckert


Stefan Komoß

## AZWV-Zertifikat für Seminarzentrum Göttingen

Seminarzentrum Göttingen hat zum Jahresende 2005 den Zertifizierungsprozess nach den Vorgaben der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) erfolgreich abgeschlossen. Der Prozess umfasste über neun Schritte, unter anderem die Einreichung verschiedener Fragebögen und Anforderungsprofile, die Erstellung der Dokumentation und aller relevanten Anlagen der Dokumentationsprüfung, deren Auswertung, das Vor-Ort-Audit und den Auditbericht. Das Zertifizierungsverfahren hatte die Hanseatische Zertifizierungsagentur (HZA) übernommen und umgesetzt. Als unabhängige, fachkundige Stelle bei der Bundesagentur für Arbeit anerkannt und akkreditiert, prüfte die HZA die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen nach den §§ 84, 85 SGB III. Die Prüfung umfasste im Kern das Vorliegen eines eingeführten und angewandten Qualitätssicherungssystems. Seminarzentrum Göttingen hatte dazu neben dem eigentlichen Zertifizierungsverfahren bereits seit Oktober 2004 in Vorbereitung auf das Testierungsverfahren zu

LQW2 bei der Testierungsstelle artset umfangreiche Dokumentationsarbeiten unternommen.

Für beide Standorte, Göttingen und Berlin, liegt nun die Zertifizierungsurkunde vor. Mit dem Zertifikat wird bestätigt, dass Seminarzentrum Göttingen die Anforderungen der AZWV erfüllt. Innerhalb der dreijährigen Gültigkeitsdauer des Zertifikates werden insgesamt zwei Überwachungsaudits durch die HZA erfolgen. Auf Basis der grundsätzlichen Anerkennung wurden und werden des Weiteren einzelne Konzepte und Angebote im Bereich der öffentlich geförderten Weiterbildung gesondert geprüft und im Falle der auch hier im Einzelnen erfüllten Voraussetzungen und Anforderungen wiederum zertifiziert. 

 Anja Eckert  
Strategie- und Vertragsmanagement  
Mail: anja.eckert@szg.de  
Tel: 030 887769-30



Inside:  
Zertifizierung

## Traineepartnerschaften in Göttingen und Berlin

Trainees go future



GÖtrainees bei der Fallstudienpräsentation mit Gudrun Röhling, SZG (links), Heike Jordan, vokativ (dritte von links), Thomas Scheuer, MOD (rechts)

Mit "GÖtrain" und "Trainees für Berlin" bietet Seminarzentrum Göttingen auch 2006 Fachhoch- und Hochschulabsolventen einen perspektivenreichen Quereinstieg als Nachwuchskräfte in kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der jeweiligen Region. Mehr und mehr finden bei den Unternehmen die Partnerschaftsmodelle Interesse.

Ein neues Private-Partnership-Modell "Partner für GÖtrain" erlaubt es den beteiligten KMU, gegen eine Jahresgebühr ein Jahr lang von der systematischen Auswahl ihrer (Führungs-) Nachwuchskräfte und deren Kompetenzentwicklung im Rahmen vorschalteter Theorie- und Trainingsphasen zu profitieren. Zum Servicepaket für die Partner gehören z. B. die kostenfreie Teilnahme der Trainees und weiterer Mitarbeiter an zwei 1,5-tägigen Seminaren zu praxisrelevanten Themen und die Platzierung des Firmenlogos nebst Kurzprofil auf der GÖtrain-Website [www.goetrain.de](http://www.goetrain.de). Mit dem neuen Partnerschaftsmodell wurden neben bereits früher aktiven Traineegebern neue Unternehmen interessiert und gewonnen.

Gerade die Praxisfallstudien in der Theorie- und Trainingsphase bieten erste Berührungen mit interessanten Nachwuchskompetenzen. "Für mich wäre neben dem Tagesgeschäft der Aufwand für die Erarbeitung einer Studie einfach zu groß. Deshalb freue ich mich, dass dieses Fallstudienthema in der Trainingsphase umgesetzt werden konnte", erklärt *Tilman Shastri*.



Florian Petrow bei der Präsentation der Shastri-Fallstudie

Dem Geschäftsführer der Raumvision GmbH in Göttingen wurde ein neues Marketingkonzept präsentiert, bei dem Zielgruppen und Image des Unternehmens besonders "unter die Lupe genommen" wurden. Die MOD Consulting GmbH aus Einbeck nahm die Neuge-

staltung ihrer Unternehmens-Homepage zum Anlass, eine Studie über die Internetpräsenz von Wettbewerbern erstellen zu lassen. Der Geschäftsleiter IT-/Prozessmanagement der MOD, *Thomas Scheuer*, war sehr gespannt auf die Ausarbeitung und nahm viele neue Impulse von den Trainees mit nach Hause.

In Berlin wurde Ende 2004 ein regionalspezifisches Partnerschaftskonzept mit Serviceelementen initiiert, welches heute ein breites Branchenspektrum von Unternehmensberatungen über Personaldienstleister bis hin zu Kliniken und Softwareunternehmen abdeckt. Die Partnerunternehmen sehen dabei jeweils ganz eigene Vorteile ihrer Projekt-Partnerschaft: "Professionelle Traineevalidierung und Gesprächsbegleitung waren für mich neben der Chance des Kennenlernens die Hauptargumente, mich für das Programm Trainees für Berlin zu entscheiden", so *Olav Höfer*, Vorstand der IT Unternehmensberatung E-Company AG in Berlin. Darüber hinaus schätzt er am 12-monatigen "Training on the Job", dass es eine Arbeit auf Probe für beide Seiten bietet. Dass das Programm eine "Win-Win-Situation" für alle Beteiligten darstellt, liegt für *Ilse Pohl*, Personalleiterin der AWO Ida-Wolff-Geriatriezentrum Neukölln gGmbH, auf der Hand: "Es ist eine kostengünstige Alternative, qualifizierte Nachwuchskräfte kennen zu lernen, die zudem viel eigenes Know-how ins Unternehmen einbringen." ▀

1 "Trainees für Berlin"  
Angelika Klepsch  
Projektbeauftragte  
Mail: [angelika.klepsch@szg.de](mailto:angelika.klepsch@szg.de)  
Tel: 030 54784-0

1 "GÖtrain"  
Anja Tamm-Rocker  
Projektbeauftragte  
Mail: [anja.tamm-rocker@szg.de](mailto:anja.tamm-rocker@szg.de)  
Tel: 0551 49800-0

## Bewerbungsworkshop im Uniklinikum

Bewerbungs-Update  
im Klinikum



Universitätsklinikum Göttingen

Mit rund 7.000 Mitarbeitern zählt das Universitätsklinikum Göttingen zu den größten Arbeitgebern in Südniedersachsen. Interne Umstrukturierungen und damit verbundene berufliche Veränderungen sind ein Anliegen, dem die



Jürgen Turke, Personalentwickler im Uniklinikum Göttingen

Personalentwicklung auch im Rahmen ihrer Seminar- und Workshopangebote für die Beschäftigten Rechnung trägt. "Auch an die interne Bewerbung von ei-

ner Fachabteilung in eine andere werden Erwartungen geknüpft", so Jürgen Turke, Personalentwickler im Uniklinikum. "Im Wettbewerb mit externen Bewerbern sollten gerade die eigenen und langjährigen Mitarbeiter die Chance nutzen können, sich überzeugend zu präsentieren. Dazu setzen wir bewusst auf Impulse von außen."

Neue Entwicklungen, die den Bewerbungsprozess in den letzten Jahren beeinflusst haben sowie eine praxisbezogene Vermittlung aktueller "Standards" waren deshalb im Januar zum zweiten Mal Gegenstand eines Workshops unter der Leitung von Dipl.-Kfm. Gudrun Röhling. Eingefunden hatten sich neun Mitarbeiter, die entweder in Zusammenhang mit anstehenden internen Bewerbungen oder ganz allgemein sehr an einem "update" interessiert waren. Vom Tätigkeitsschwerpunkt Krankenpflege über Verwaltung reichte das Teilnehmerprofil bis zu Ausbildungsabsolventen im Berufsbild Raumausstattung. So ergab sich ein facettenreiches Spektrum an Fragen und Anregungen zu Aspekten einer erfolgreichen Bewerbung: Was macht ein gelungenes Bewerbungsfoto aus? Wie lassen sich Stärken überzeugend her-



Workshop-Teilnehmerinnen erarbeiten ihre Bewerbungsrezeptur

ausstellen? Welche Informationen gehören in den Lebenslauf oder gerade nicht? Was ist vom viel zitierten Zeugniscode zu halten? Oder: Welche persönlichen Angaben sollen in welcher Offenheit oder Ehrlichkeit in die Bewerbung eingehen? Diesbezügliche Informationen, Anstöße und Empfehlungen aus der Praxis erlauben es den Teilnehmern des Workshops, durchaus sehr individuelle Rezepturen für ihr Bewerbungskonzept und -vorgehen zu entwickeln. ▀

## Kaufmann/-frau für Dialogmarketing

Dialog-Profis

*Gut verbunden?* - Die Call-Center-Branche ist weiterhin in einem rasanten Aufwärtstrend begriffen. Wachstumsraten von über 10 % jährlich werden nachhaltig erwartet. Bis 2009 soll sich die Zahl der Beschäftigten um 100.000 erhöhen. Call-Center-Verantwortliche suchen deshalb gezielt Personal mit stark kundenorientierter Qualifikation. Im Projektbereich Call Center Akademie von Seminarzentrum Göttingen werden interessierte Bewerber und Stellenangebote zusammengeführt. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit an vorbereitenden Trainings und Seminaren teilzunehmen.



**Call Center**  
AKADEMIE

Wer zunächst auf Basis einer fundierten kaufmännischen Ausbildung seine zukünftige Berufstätigkeit vor allem im kundenorientierten, kommunikativen Anwendungsfeld sieht, hat ab 1. August 2006 mit der neuen Ausbildung "Kaufmann/-frau für Dialogmarketing" einen "guten Draht" zu einer zukunftssicheren Branche.

In der dreijährigen IHK-geprüften Ausbildung sind die Schwerpunkte genau auf die Call-Center-Branche zugeschnitten. So sind neben dem Kennenlernen des Call-Center-Betriebes und dessen Dienstleistungsangebot die Arbeitsorganisation, die betrieblichen Prozesse und die Einarbeitung in die Bereiche Projekt- und

Kampagnenmanagement miteinbezogen. Weiterhin erlernen die Auszubildenden den Umgang mit Informations- und Kommunikationssystemen und beschäftigen sich intensiv mit den Kernprozessen Kundenbetreuung, Kundengewinnung und -bindung. Nach zwei Ausbildungsjahren legen die Auszubildenden eine IHK-Prüfung zur "Servicekraft für Dialogmarketing" ab. Im dritten Jahr stehen unter anderem Inhalte wie Personalarbeit, kaufmännische Steuerung, Qualitätssicherung sowie Vertrieb und Marketing auf dem Lehrplan. Danach ist eine weitere IHK-Prüfung nötig, um den Titel "Kaufmann/-frau für Dialogmarketing" zu erlangen.

Dr. Regine Komoß  
Projektbeauftragte Call-Center-Projekte  
Mail: regine.komoss@szg.de  
Tel: 030 54784-0

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

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom Mai 2005 unterliegen Arbeitsverträge in der Regel als "allgemeine Geschäftsbedingungen" (AGB) einer besonderen Kontrolle. Hier komme es maßgeblich darauf an, ob eine Vertragsbedingung vom Arbeitgeber vorformuliert sei, und ob der Arbeitnehmer Einfluss auf den Inhalt nehmen konnte. Da in der Praxis regelmäßig nicht jede einzelne Vertragsbedingung frei verhandelbar ist und zur Disposition des Arbeitnehmers steht, sondern Vertragsentwürfe üblicherweise vom Arbeitgeber vorgegeben werden, ist (mit Ausnahme von Tarifverträgen) eine **AGB-Kontrolle von Arbeitsverträgen** die Regel. Eine konkrete Auswirkung der AGB-Kontrolle von Arbeitsverträgen ist die Unwirksamkeit von vertraglichen Ausschlussfristen, die kürzer als drei

Monate sind. Vertragliche Ausschlussfristen, die verhindern sollen, dass sich die Vertragsparteien noch Monate oder Jahre nach Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen über Details strittig sind, dürfen nach der aktuellen Entscheidung des BAG keine so genannten verbotenen "Überraschungsklauseln" sein. Solche würden laut BAG gegeben sein, wenn eine Ausschlussfrist verhindert, dass der Arbeitnehmer seine Ansprüche bis zu drei Monate gerichtlich "anmelden" kann.

Nach einer aktuellen **Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)** sei ohne zusätzliche beschäftigungspolitische Impulse kein spürbarer Rückgang der Arbeitslosigkeit zu erwarten. In den nächsten Jahren bleibe laut IAB weiterhin mit hoher

Unterbeschäftigung zu rechnen, bis zum Jahr 2020 könne diese sich halbieren. Trotz hoher Unterbeschäftigung bestehe aufgrund der sinkenden Zahl jüngerer Arbeitskräfte in Verbindung mit einem Stillstand des Bildungssystems die Gefahr eines Mangels an qualifizierten Fachkräften. Dieses so genannte "Mismatch-Problem" verstärke sich noch bei einer lang anhaltenden hohen Unterbeschäftigung mit einem hohen Anteil Langzeitarbeitsloser und führe somit nach Einschätzung des IAB zu einer "fortschreitenden Dequalifizierung des Humankapitals". Daher bedürfe es, so die Schlussfolgerung der IAB-Studie, kurz- und mittelfristig nach wie vor einer strategisch angelegten Wachstums- und Beschäftigungspolitik. (vgl. *IAB Kurzbericht, Nr. 24 vom 08.12.2005/www.iab.de*)



## Microsoft-Zertifizierungen von "Office Specialist" bis "Master Instructor"




In nahezu allen Positionen und Funktionen des beruflichen Büroalltags werden Kenntnisse in Textverarbeitung und Tabellenkalkulation vorausgesetzt. Vielfach sind Erfahrungen im Umgang mit Office-Komponenten des Marktführers Microsoft bei Bewerbern auf Stellensuche vorhanden, lassen sich aber nur selten belegen. Ein weltweit einheitliches und anerkanntes Zertifikat könnte den entscheidenden positiven Ausschlag im Bewerbungsprozess gegenüber Konkurrenten geben.

Seminarzentrum Göttingen bietet in Berlin ein "Authorized Testing Center" (ATC) für Examen aus dem Bereich "Microsoft Office Specialist" (MOS). Neben diesem Prüfungszentrum bieten im gleichen Haus die Selbstlernangebote von InZenit die Möglichkeit der MOS-Qualifizierung u. a. für Word und Excel. Erfahrenen Anwendern mit sehr guten Kenntnissen wird für diese zwei Prüfungen auch ein "Expert Level" mit Zertifikat angeboten.

Wer seine Kenntnisse in den Bereichen Präsentation, Kommunikation, Termin- und Kontaktmanagement sowie Datenbanken zertifizieren lassen möchte, kann entsprechende MOS-Prüfungen in PowerPoint, Outlook und Access ablegen. Zwei der letztgenannten Examen in Verbindung mit erfolgreich absolvierten Expert-Prüfungen in Word und Excel verleihen zusätzlich das Master-Zertifikat. Darüber hinaus qualifiziert man sich durch Nachweis fundierter didaktischer Fähigkeiten und Erfahrungen im MOS-Bereich für das höchste Zertifikat dieser Serie, den "Microsoft Office Specialist Master Instructor", kurz MMI.



IT-Kompetenz-Team (von links): Robert Unger, Dorothee Großkopf, Peter Wode und Sebastian Völtz

Das IT-Kompetenzteam von Seminarzentrum Göttingen unter Leitung von *Peter Wode, Dipl. Kfm.* und zertifizierter MMI, unterstützt bei den MOS-Prüfungsvorbereitungen. Während jedes Teammitglied über mindestens ein MOS-Zertifikat verfügt, liegen zusätzliche Kompetenzen in den Bereichen Datenbank- und Systemadministration. Auch für diese zwei Kompetenzfelder bietet Microsoft Zertifizierungen, die *Dorothee Großkopf, Dipl. Ing. agr.* und *Sebastian Völtz, Dipl. Informatiker* erfolgreich absolvierten. Qualifizierungen dieses Bereichs zum "Microsoft Certified Professional" (MCP) bietet Seminarzentrum Göttingen ebenfalls im Rahmen von InZenit. 



**i Elke Klaar**  
Projektbeauftragte Weiterbildung  
Mail: [elke.klaar@szg.de](mailto:elke.klaar@szg.de)  
Tel: 030 54784-0

## Impressum

Herausgeber/Redaktion:  
Seminarzentrum Göttingen  
GmbH & Co. KG  
Zentrale Dienste  
Marketing/PR  
Maschmühlenweg 2  
37073 Göttingen  
Tel: 0551 49800-0  
Fax: 0551 49800-890  
Mail: [goettingen@szg.de](mailto:goettingen@szg.de)  
Web: [www.szg.de](http://www.szg.de)

Layout:  
unic marketing GmbH & Co. KG,  
Göttingen

Druck:  
Goltze-Druck, Göttingen