

business & profession

Informationen zu
Personalentwicklung
und Weiterbildung

Call Center Recruiting Package

Ein Servicepaket nach Maß

 Berlin
Partner

Mit Menschen in Kontakt -
Neue Chancen für Kommunikationstalente.

Im Auftrag namhafter Markenunternehmen in der Region suchen wir
))) **Telefonische Kundenberater (m/w)
im inbound- und outbound-Geschäft**

Über Ihre Einsatzmöglichkeiten beraten wir Sie gerne ausführlich
und vermitteln Sie bei Bedarf zunächst in ein Vorbereitungstraining.
Nutzen Sie unsere Telefon-Hotlines für einen Erstkontakt:

(030) 547 84-333



Call Center Akademie
Coswiger Straße 5, 12681 Berlin
berlin@call-center-online.de
www.call-center-online.de

 **Call Center
AKADEMIE**

Ein Angebot im Rahmen des Call Center Recruiting Packages des Landes Berlin,
kofinanziert durch die Europäische Union.

Mit 231 Call-Centern und über 20.000 Beschäftigten gehört die Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg nach einer letzten Studie aus 2006 zu den attraktivsten Standorten für Kommunikationsdienstleistungen im deutschsprachigen Raum.

Einen wichtigen Beitrag hierzu leistet das Call Center Recruiting Package (CCRP), eine Initiative des Landes Berlin zur Unterstützung der Personalrekrutierung von Investoren aus der Call-Center-Branche. Es bündelt als "Rund-um-Paket" ein Serviceangebot an Information, Rekrutierung, Training, Bewerberauswahl und -vermittlung speziell für Neuansiedlungen bzw. Betriebserweiterungen in dieser Wachstumsbranche. Finanziert wird das CCRP über den Senat von Berlin und die Agenturen für Arbeit.

Das Leistungsspektrum der Call Center Akademie® als beauftragter Dienstleister für die Umsetzung des CCRP reicht von der Anzeigenschaltung in Berliner Stellenmärkten und einer permanenten Bewerber-Hotline über Einzelgespräche und Eignungstests bis hin zur Erstellung von Bewerberprofilen und das Matching dieser mit Stellenprofilen. Informations- und Vorbereitungstage führen die ausgewählten Bewerber an ihr neues Betätigungsfeld heran: Neben der Vermittlung von Theorieinhalten wie der Klärung spezieller Call-Center-Begriffe und Informationen zum Call-Center-Markt am Standort Berlin erhalten sie eine praxisnahe Vorbereitung auf mögliche Auswahlverfahren

in den kooperierenden Unternehmen. Die Personalbedarfe der Call-Center und geeignete Bewerber werden so passgenau zusammengeführt.



Christian Ciuraj beim Profiling-Gespräch mit einer Bewerberin

Die beteiligten Call-Center wissen diese auf ihre speziellen Bedarfe ausgerichtete Vermittlung und Qualifizierung von

Personal zu schätzen: So arbeitet die adm agentur für dialogmarketing GmbH bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter mit Berlin Partner, der Call Center Akademie® und der Agentur für Arbeit zusammen. "Für uns ist dieser Auswahlprozess sehr gut steuerbar. Wir profitieren davon, dass die Bewerber bereits über die Aufgaben eines Telefonagenten informiert sind und zumeist an Kommunikationsschulungen teilgenommen haben und erleben die Call Center Akademie® als einen schnellen und gut auf unsere Bedürfnisse abgestimmten Partner", so *Jochem Steinle*, adm-Geschäftsführer in Berlin.

"Die Zufriedenheit des Kunden, in diesem Fall adm, ist für uns ein entscheidendes Kriterium für den Erfolg des Projekts. Findet er über das Call Center Recruiting Package geeignete Bewerberinnen und Bewerber, ist er zufrieden und empfiehlt den Standort Berlin weiter. So schließt sich der Kreis. Dann haben wir, die Projektpartner, alles richtig gemacht", betont *Burkhard Volbracht*, Projektleiter Unternehmenorientierte Weiterbildung und Vermittlung bei der gsub. ▀

i Weitere Informationen erhalten Sie bei:

Call Center Recruiting Package
des Landes Berlin
Projektteam des beauftragten
Dienstleistungspartners

Madeleine Rosenow
Christian Ciuraj
Tel: +49 30 54784-333
recruiting-package@call-center-online.de

Business-
Frühstück

Qualitäts-
management

PR-Weiter-
bildung

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen die 23. Ausgabe von *business & profession* präsentieren zu können. In diesem Zusammenhang haben wir für Sie zwei aktuelle Informationen: Seit 01.08.2007 bilden Dipl.-Kfm. Peter Wode und Dipl.-Sozw. David Kremers in neuer Tandemverantwortung die Geschäftsführung unserer Berliner Geschäftsstelle. Am Standort Göttingen finden Sie uns ab Anfang Dezember in neuen Räumlichkeiten in der Goetheallee 6.

Den Titelbeitrag unseres Newsletters widmen wir dem Call Center Recruiting Package, das Seminarzentrum Göttingen als beauftragter Dienstleister des Landes Berlin in Form von Personalrekrutierung, -qualifizierung und -entwicklung für Call-Center-Unternehmen umsetzt.

Bei einem Business-Frühstück informierten sich Berliner KMU über das Projekt "Trainees für Berlin". Partnerunternehmen des Göttinger Traineeprojektes "GÖtrain" wurde ein Seminar zum Thema "Kreativitätstechniken" geboten.

Auf dem 3. WirtschaftsPartnerTag Berlin eastside präsentierte sich Seminarzentrum Göttingen getreu dem Veranstaltungsmotto "Kontakte machen stärker".

Qualitätsmanagement im Bildungssektor stand im Mittelpunkt eines zweitägigen Hamburger Seminars für Qualitätsbeauftragte und interne Auditoren.

Das SZG-Team der Abteilung FörderMittelConsulting und -Controlling bereitet sich auf neue Herausforderungen in der Fördermittelberatung von Unternehmenskunden vor.

Last but not least können Sie sich über die ab 10. Dezember in Berlin geplante neue Weiterbildung "PR- und Media-Assistent/in" informieren.

Wir wünschen Ihnen eine besinnliche (Vor-)Weihnachtszeit und freuen uns auf eine weitere gute Zusammenarbeit im nächsten Jahr.

A. Eckert Peter Wode

Anja Eckert

Peter Wode

"Nachwuchs zum Frühstück ... das Gelbe vom Ei!"

Nachwuchskräfte
für Berliner KMU

Das Projekt "Trainees für Berlin" bietet kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) der Region Berlin-Brandenburg die Möglichkeit, geeignete Nachwuchskräfte für innovative Aufgaben zu finden und innerhalb des eigenen Unternehmens zu entwickeln. Die Berliner Geschäftsstelle von Seminarzentrum Göttingen hatte interessierte Geschäftsführer und Personalmanager am 26. September von 9 bis 11 Uhr zu einem Business-Frühstück mit dem bezeichnenden Titel "Nachwuchs zum Frühstück ... das Gelbe vom Ei!" eingeladen.

Neben zwei Vertretern des Bundesverbandes Mittelständische Wirtschaft (BVMW) kamen sowohl Start-Up-Unternehmen als auch alt eingesessene KMU aus ganz verschiedenen Branchen wie etwa IT, Verlagshäuser, regenerative Energien, Dienstleistung und Straßenbau. Die Veranstaltung fand im Berliner Hotel Angleterre**** statt und wurde mit einer Erläuterung des Konzepts durch die Projektbeauftragte Daniela Wittmeier eingeleitet. Ein spontanes Statement von Karlheinz Stöckner, Leiter der Abteilung Verbandskommunikation und Dokumentation des BVMW unterstrich die offensichtliche Nutzenwahrnehmung des Projektes: "Das war ein äußerst interessanter und überzeugender Vortrag, der deutlich macht, dass das Projekt eine sehr gute Unterstützung für KMU bieten kann. Die Unternehmen können dadurch Zeit sparen und Kosten begrenzen. Es ist wichtig, dies möglichst vielen Firmen nahe zu bringen. Wir arbeiten schon seit mehreren Jahren erfolgreich mit Seminarzentrum Göttingen zusammen und werden gerne dabei helfen, den Nutzen von 'Trainees für Berlin' an KMU heranzutragen."



Interessante Gespräche zum Ausklang des Business-Frühstücks

Im Anschluss hatten die Gäste Gelegenheit, sich selbst vorzustellen, offene Fragen zu klären und sowohl mit dem Projektteam als auch untereinander ins Gespräch zu kommen, wovon rege Gebrauch gemacht wurde.

Themen waren unter anderem die Problematik der Nachwuchsgewinnung bei KMU, der Konkurrenzstatus zu Großunternehmen, die Notwendigkeit der gezielten Nachwuchsentwicklung aufgrund des drohenden Fachkräftemangels sowie die Attraktivität des Standortes Berlin. Ebenso wurden untereinander und branchenübergreifend vielfältige Kontakte geknüpft und Informationen ausgetauscht. Bei der Verabschiedung durfte sich das Projektteam über positive Rückmeldungen freuen. So zum Beispiel Hagen Neidel, Geschäftsführer der iwe-online GmbH & Co. KG: "Eine wirklich gelungene Veranstaltung, die sich auch für mich persönlich gelohnt hat. Ich habe viel Interessantes über Ihr Trainee-Konzept erfahren und anregende Gespräche auch mit anderen Unternehmern geführt. Es ist schwer, die richtigen Mitarbeiter zu finden und im Unternehmen zu halten. Daher hoffe ich, dass ich bald von Ihnen hören werde." ▀

Daniela Wittmeier
Projektbeauftragte "Trainees für Berlin"
Tel: +49 30 54784-0
daniela.wittmeier@szg.de



Berlin eastside – Unternehmen im Kontakt

3. Wirtschafts-PartnerTag

"Berlin eastside – der neue Metropolraum" ist die Dachmarke für den nur knapp 10 km von Berlin-Mitte liegenden Wirtschaftsstandort im Osten von Berlin. Seit 2001 haben sich Marzahn-Hellersdorf und Hohenschönhausen-Lichtenberg zu zwei neuen Bezirken verbunden. Am Wirtschaftsstandort Berlin eastside ist Seminarzentrum Göttingen eines von mehr als 30.000 erfolgreich tätigen Unternehmen.

Ein Ziel der beiden Wirtschaftskreise der Bezirke ist es, aktives Standortmarketing zu betreiben, um die Attraktivität für Unternehmer hervorzuheben. Seit 2005 veranstalten sie die größte Unternehmensschau in Berlin, den WirtschaftsPartnerTag. Er bietet kleinen und mittelständischen Unternehmen eine gute Plattform, um sich zu präsentieren und mit anderen Unternehmen in Kontakt zu kommen.

Am 20. September stand der dritte WirtschaftsPartnerTag unter dem Motto "Kontakte machen stärker". Über 160 Unternehmen und Institutionen informierten und präsentierten sich auf der

Messe. Rund 2.000 Besucher nutzten die Chance, sich vor Ort direkt mit Entscheidern aus regionalen Unternehmen und öffentlichen Institutionen wie Politik und Verwaltung auszutauschen. Angereichert wurde das Programm durch eine Podiumsdiskussion zum Motto der Veranstaltung "Kontakte machen stärker – was heißt das für Unternehmen in Berlin eastside?".

Als Gründungsmitglied des Marzahn-Hellersdorfer Wirtschaftskreises e.V. (MHWK) im Jahr 1991 war auch Seminarzentrum Göttingen zum wiederholten Male mit einem Stand vertreten, um Kontakte zu regional ansässigen Unternehmen und Kooperationspartnern zu pflegen, zu intensivieren und mit neuen interessierten Unternehmensvertretern ins Gespräch zu kommen. Im Fokus standen unternehmensorientierte Dienstleistungen wie das Programm "Trainees für Berlin", das von der Arbeitsagentur unterstützte Programm zur Förderung von Arbeitnehmern "WeGebAU" sowie das IT-gestützte Selbstlernzentrum "InZenit".



SZG-Akteure beim 3. WirtschaftsPartnerTag Berlin eastside

Seminarzentrum Göttingen war mit einem jungen Team am Stand vertreten. Dieses konnte erleben, welchen regionalen Bekanntheitsgrad ihr Unternehmen durch die lange Zugehörigkeit zum MHWK schon erlangt hat. Vertreter öffentlicher Institutionen und anderer Unternehmen kamen zum Stand von Seminarzentrum Göttingen, um sich über neue Angebote in den verschiedenen Geschäftsbereichen zu informieren und erzählten den jungen Akteuren von ihren langjährigen Kontakten und vielfältig positiven Erfahrungen mit Seminarzentrum Göttingen. ▀

Was ist eigentlich Qualität?

Impulse aus Hamburg

Qualitätsmanagement

Diese Frage und ein konkreter Fokus darauf, wie man Qualität verbessert, standen Mitte September für *Franziska Parikh*, *Philipp Klose* und *Hans Stellmacher* von Seminarzentrum Göttingen auf einem zweitägigen Seminar für Qualitätsbeauftragte und interne Auditoren AZWV/ISO in Hamburg bei der Handelsschule Weber auf dem Programm. Die Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) ist die Basis der für den Bildungssektor konzipierten

Zertifizierung. Sie wird den besonderen Rahmenbedingungen, unter denen eine Bildungsorganisation ihre Dienstleistung anbietet, gerecht. Die Trägeranerkennung geht einher mit der Umsetzung eines Qualitätsmanagementsystems. Seminarzentrum Göttingen orientiert sich hier an LQW (Lernorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung), die ebenfalls aus dem speziellen Qualitätsprozess in der Bildung heraus entwickelt wurde. Um Lernprozesse innerhalb der Or-

ganisation anzustoßen, sind ein kontinuierlicher Qualitätskreislauf und die Ausrichtung auf Entwicklungsziele nötig. Schwerpunkte des Seminars waren unter anderem: Aufbau, Implementierung und Durchsetzung von QM-Systemen, Gegenüberstellung der ISO 9001:2000 und AZWV, Planung, Durchführung und Nachbearbeitung von externen und internen Audits zur Sicherstellung der Prozessqualität und Maßnahmezertifizierungen. Die begleitende Diskussion unter den zwölf

Seminarteilnehmern wurde moderiert von Dozent *Frank Schäfer*. Die leitenden Fragestellungen waren dabei zum Beispiel: Was bedeutet Qualität im Bildungsbereich und wie kann man diese implementieren, messen und nachhaltig verbessern? Wie haben sich Träger- und Maßnahmezertifizierungen seit den Arbeitsmarktreformen 2005 geändert? Welche Entwicklungen von den alten Strukturen weg, aber auch aus ihnen heraus sind als positiv und welche als kritisch einzustufen? Im Laufe des Seminars konn-



Dozent Frank Schäfer und Dagmar Hoffmann, Leiterin der Handelsschule Weber (links im Bild) mit den drei SZG-Seminarteilnehmern

te eine einvernehmliche Verständigung erzielt werden: Um Transparenz im Bildungssektor zu gewährleisten, spielt Vergleichbarkeit eine sehr große Rolle. Grundlage dafür ist, sich auf gemeinsame Standards zu einigen und Qualität als einen Prozess zu betrachten. Nach zwei Tagen Input und Diskussion kehrten alle Teilnehmer, ausgestattet mit Qualitätsmanagement-Fachwissen und neuen Ideen für die Umsetzung und Verbesserung, in die eigenen Unternehmen zurück. ■

Von der Umkehrtechnik zur kreativen Ordnung

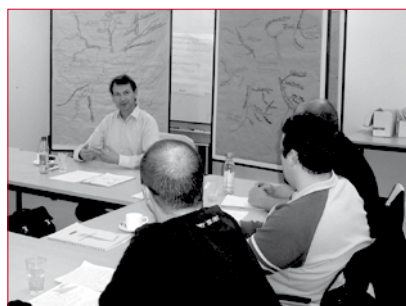
Seminareindrücke unseres Trainees Angelina Toscani



Wie muss ein Kreativitätsseminar gestaltet sein, damit es keinen Nutzen für die Teilnehmer hat? So könnte die Fragestellung gelautet haben, mit der sich Trainer *Ulrich Losch* auf das Seminar "Kreativitätstechniken" vorbereitet hatte, das Seminarzentrum Göttingen im September im Rahmen der Partnerschaftsvereinbarung von "GÖtrain" für Teilnehmer aus regionalen KMU umsetzte. Wahrscheinliche Antworten auf diese Frage wären: Frontalunterricht, keine Einbeziehung der Teilnehmer, alltagsfremde Themen, Kreativität blockierende Stimmung oder Einseitigkeit von Techniken und Methodik.

Nach diesem Muster funktioniert die Umkehrtechnik. Die relevante Fragestellung wird umgekehrt, ein Brainstorming durchgeführt und die so gewonnenen Ideen werden wieder ins Gegenteil gewendet. "Diese Technik kann praktikabel sein, um festgefahrene Gedankenstrukturen zu verlassen und um von der gegensätzlichen Perspektive aus alternative Aspekte und

Vorgehensweisen aufzuzeigen", weiß Ulrich Losch aus seiner langjährigen Trainererfahrung. "Normalerweise werden Negativaspekte bei der Ideenfindung ausgeblendet. Um etwas kreativ zu verändern, sollte man sich aber auch mal Zeit nehmen, Gedanken zuzulassen, die primär abwegig beziehungsweise kontraproduktiv erscheinen", so seine Empfehlung an die Teilnehmer.



Trainer Ulrich Losch mit Seminarteilnehmern

Als Teilnehmerin an diesem Seminar habe ich wie auch die übrigen Teilneh-

mer einiges an wertvollen Anregungen mitgenommen. Ein Vorgehen nach der Umkehrtechnik ließe sich für die Umsetzung des Seminars im Rückschluss auf oben genannte Aspekte bestätigen. Die Teilnehmer generierten Ideen in vielen praktischen Übungen. Durch leichte, spielerische Aufgaben brachte unser Trainer die Gruppe in kreative Stimmung und schaffte eine angenehme Seminaratmosphäre, so dass die Teilnehmer motiviert, ohne Hemmungen und mit viel Spaß ihre Gedanken äußerten. Kreatives Arbeiten ist zweifelsohne relevant für KMU und deren Innovationsfähigkeit, die sich insbesondere gegen die "Großen" behaupten bzw. Marktnischen und neue Geschäftsfelder erobern wollen. "Die Gestaltung des Kreativseminars und die zu bearbeitenden Themen waren sehr teilnehmerorientiert und darüber hinaus auf konkrete Arbeitssituationen der Teilnehmer bezogen", bestätigt auch Seminarteilnehmer *Frank Dornieden*, Mitarbeiter im Kunden-Support bei der DATAflor GmbH in Göttingen. ■

Empowerment für FMCC-Team

Training inside

Mit Trainerin *Katharina Baum* traf sich das Team der Abteilung FördermittelConsulting und -Controlling (FMCC) von Seminarzentrum Göttingen im September im Berliner Abacus Tierpark Hotel zu einem zweitägigen Teamtraining und -coaching.

Brainstorming, Kritik- und Konfliktverhalten, Stärken- und Schwächen- sowie Potenzialanalysen standen ebenso auf der Tagesordnung wie "Empowerment im Beratungsalltag". *Katharina Baum* und Teamkoordinatorin *Marion Dienelt* stellten am Ende fest, dass "es sich um ein gut funktionierendes Team handelt", das als Ergebnis u. a. ein gestärktes "Wir-Gefühl" aus dem Training mitnehmen konnte. Aktuell konzentriert sich das FMCC-Team auf neue Herausforderungen in der Fördermittelberatung von Unternehmenskunden. Mit einem neu gebildeten Ver-



Das SZG-Team im Berliner Abacus Tierpark Hotel

triebsteam um *Gabriele Gabriel* sind Akquisition und Kundenmanagement mit direkten Ansprechpartnern für die Unternehmen und deren differenzierte Fördermittelanliegen organisiert. Ein Schwerpunkt der Dienstleistung Fördermittelconsulting für Unternehmen ist die Begleitung der Einstellung von förderfähigen Mitarbeitern mit Vermittlungshemmnissen. Die Unterstützung

der Personaler in den Unternehmen reicht dabei von antragstechnischer Unterstützung über Administration des Antragsprozesses bis hin zum Fristen- und Leistungscontrolling zwischen Förderinstanz und Arbeitgeber. Individuelle Fördermittelkonzepte bilden einen weiteren Beratungsaspekt, wenn es um die Sicherstellung von Qualifikationen für verschiedene Mitarbeitergruppen in den Unternehmen geht.

Bei bundesweit rund 2.000 regional unterschiedlichen Förderinstanzen und vielfältigen Förderarten erlaubt die Zusammenarbeit mit einem spezialisierten Dienstleister insbesondere dezentral bundesweit organisierten Unternehmen mit überdurchschnittlichen Einstellungsquoten und identifiziertem Weiterbildungsbedarf eine Konzentration auf ihre unternehmerische Kernkompetenz. ▀

FUTURE JOBS

Mediengestalter/in Digital und Print

Medien-gestalter/in

Seit 1998 gibt es den Beruf Mediengestalter/in für Digital- und Printmedien, über 30.000 junge Menschen haben diese Ausbildung bisher erfolgreich abgeschlossen. Nach neun Jahren trat die Neuordnung für die Berufsausbildung Mediengestalter/in Digital und Print am 01. August 2007 in Kraft. Der Beruf vereinigt nach wie vor kaufmännische, technische und gestalterische Kompetenzen. Die Neuordnung berücksichtigt einerseits die heutigen Strukturen der Ausbildungsbetriebe und andererseits die Neigungen der Bewerber. Geblieben

ist die zweijährige gemeinsame Ausbildung in den Bereichen Datenhandling, Medienintegration und Gestaltungsgrundlagen. Im dritten Ausbildungsjahr gibt es nun drei statt bisher vier Fachrichtungen – Beratung und Planung, Konzeption und Visualisierung, Gestaltung und Technik. Darüber hinaus wurden die zahlreichen Wahlqualifikationen aktualisiert, die auch sehr spezialisierten Unternehmen – wie z. B. im Bereich der Fotogravurzeichnung oder Reprografie – die Möglichkeit bieten, die Ausbildung auf deren jeweilige

Anforderungen zuzuschneiden. Die Überarbeitung bereits bestehender Wahlqualifikationen erfolgte anhand der neuesten technologischen Entwicklung; zusätzlich wurden aber auch gänzlich neue Wahlqualifikationseinheiten definiert. Außerdem widmete man sich der Optimierung von Prüfungsstruktur und -zeiten. Daneben ist die kompetenzorientierte Beschreibung und Präzisierung der Prüfungsinhalte hervorzuheben. Schließlich wurde die bereits in der Medienbranche übliche Kurzform der Berufsbezeichnung übernommen. ▀




PR- und Media-Assistent/in

Praxisorientierte Weiterbildung ab Dezember
in Berlin

PR-Weiterbildung

Öffentlichkeitsarbeit wird zunehmend zu einer strategisch wichtigen Aufgabe für Unternehmen, Verbände und Institutionen, um wirtschaftliche, soziale und politische Absichten im Prozess der öffentlichen Meinungsbildung darzustellen und zu sichern. Der PR-Trendmonitor wie auch der Zentralverband der deutschen Werbewirtschaft ZAW berichten von einem nach wie vor ungebrochenen Aufschwung in der PR- und Medienbranche. Für das Jahr 2008 werden von Kommunikationsverantwortlichen europaweit Erhöhungen der Etats und ein deutlicher Stellenzuwachs im Bereich PR und Media erwartet.

Diesen Trend greift Seminarzentrum Göttingen auf und plant ab 10. Dezember eine Weiterbildung zum/r PR- und Media-Assistenten/in für Berufs-, Wieder- und Quereinsteiger. Das Weiterbildungskonzept gründet sich auf eine mehr als zehnjährige Erfahrung in diesem Qualifizierungsbereich und ist auf aktuelle Anforderungen an heutige PR- und Media-Fachleute ausgerichtet. Neben der Vermittlung von theoretischen Inhalten wie zum Beispiel PR- und be-

triebswirtschaftliche Grundlagen, spezielle Anwendungsfelder der PR- und Media-Arbeit und Schlüsselqualifikationen nehmen praxisorientierte Seminare einen hohen Stellenwert ein. Mit der Einführung in redaktionelle Abläufe, einer Schreibwerkstatt, Medientraining u. ä. werden die Teilnehmer anhand praktischer Übungen optimal auf ihre zukünftige Tätigkeit vorbereitet. Die Bearbeitung einer Fallstudie mit realen Aufgabenstellungen aus Unternehmen und Agenturen bildet den Abschluss des viermonatigen Seminarteils. Das sich anschließende dreimonatige Praktikum bietet den angehenden PR- und Media-Assistenten die Möglichkeit, ihr erlerntes Wissen an der "PR-Basis" unter Beweis zu stellen und dabei erste Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern zu knüpfen. 

 **Ansprechpartnerin für interessierte Bewerber und Unternehmen:**

Franziska Parikh
Kurskoordination
Tel: +49 30 54784-0
franziska.parikh@szg.de

Impressum

Herausgeber/Redaktion:
Seminarzentrum Göttingen
GmbH & Co. KG
Zentrale Dienste
Marketing/PR
Maschmühlenweg 2
37073 Göttingen
Tel: +49 551 49800-0
Fax: +49 551 49800-890
goettingen@szg.de
www.szg.de

Layout:
unic marketing GmbH & Co. KG
Göttingen

Druck:
Goltze-Druck, Göttingen

+++ arbeitsmarkt-ticker +++

Das Bundeskabinett hat am 08.08.2007 den **Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung** verabschiedet. Mit dem Gesetzentwurf wird die Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung in selber Form und Höhe wie bisher über 2008 hinaus unbefristet fortgesetzt. Außerdem wird das Lebensalter für die Unverfallbarkeit von arbeitgeberfinanzierten Betriebsrentenanwartschaften vom 30. auf das 25. Lebens-

jahr abgesenkt. Die Änderung der Unverfallbarkeitsvoraussetzungen bedeutet konkret, dass ein Arbeitnehmer in Zukunft seine Rentenanwartschaft behält, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Eintritt des Versorgungsfalles, aber nach Vollendung seines 25. Lebensjahres endet. Außerdem muss zu diesem Zeitpunkt die Versorgungszusage des Arbeitgebers mindestens fünf Jahre bestanden haben. 