

JOBWOCHE

Mit großem Online-Stellenmarkt für Norddeutschland www.JOBWOCHE.de

JOB-, AUS- UND WEITERBILDUNGSMESSE
Jobmesse Hamburg
15. OKT. 2025 12.00 - 18.00 Uhr **BARCLAYS ARENA**



ab Seite 19
**Mit 5 Seiten
Stellenmarkt**

**Lachen
erlaubt:**

Witzige Büro- die uns den Arbeitsalltag versüßen

Das Büro ist nicht nur ein Ort der Arbeit – es ist auch Schauplatz skurriler Gewohnheiten, kurioser Phänomene und unterhaltsamer Begebenheiten. Wer täglich zwischen Tastatur, Kaffeemaschine und Kopierer unterwegs ist, wird schnell merken: Büroalltag kann ziemlich witzig sein.

Hier kommen einige unterhaltsame Büro-Facts, die für Schmunzler sorgen.

1. Die Macht des Kaffeekonsums

Rund 70 % aller Büroangestellten geben an, ohne Kaffee nicht in den Tag starten zu können. Der Durchschnitts-Büroarbeiter trinkt laut Statistiken etwa 3,5 Tassen pro Tag. Kurios: In manchen Unternehmen gibt es

inoffizielle „Kaffeewarteschlangen-Rankings“, bei denen sich Mitarbeiter merken, wer am häufigsten „nur mal eben“ zur Maschine schlendert.

Manche Kollegen sammeln angeblich mehr Kaffeetassen als sie besitzen!

2. Post-it-Paradoxon

Post-its wurden eigentlich durch einen Zufall erfunden – und im Büro sind sie heute überall. Laut Studien nutzen Büroangestellte pro Jahr im Schnitt rund 400 Klebezettel – wobei mindestens 50 % davon irgendwann irgendwo kleben bleiben, ohne je wieder Beachtung zu finden.

3. Die Kunst des Stuhl-Rückens

Es gibt Mitarbeiter, die ihre Büro-stühle täglich penibel justieren –

und andere, die mit dem quiet-schenden Urmodell von 1992 glücklich sind. In Großraumbüros ist das lautlose Wieder-Hinsetzen fast ein olympischer Wettbewerb: Wer schafft es, den Stuhl unter sich wegzuziehen, ohne dass jemand es merkt?

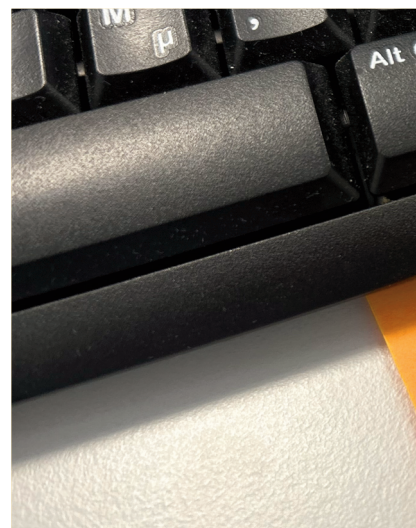
4. Passwort-Wahnsinn

„123456“, „Passwort“ oder der Name des Haustiers: So kreativ sind viele beim Thema IT-Sicherheit. Eine Studie ergab, dass mehr als ein Drittel aller Büroangestellten mindestens ein Passwort auf einem Zettel unter der Tastatur versteckt.

5. Die Tupperdosen-Verschwörung

Jede Büroküche kennt sie: mysteriöse Dosen im Kühlschrank,

deren Inhalt weder Besitzer noch Herkunft erkennen lässt. Niemand weiß, wann sie kamen – doch sie gehen nie. Experten sprechen vom „Tupperdosen-Triangle“.



Vom „Feel-Good-Manager“ zum „Chief Happiness Officer“

Jobtitel im kreativen Höhenflug

Früher war man einfach Buchhalter. Heute ist man „Finance Excellence Coordinator“.

Der Hausmeister? Ein „Facility Manager“. Und wer früher Kaffee kochte, ist jetzt „Junior Beverage Consultant“.

In deutschen Büros tobt längst der stille Wettstreit um den längsten, schillerndsten Jobtitel – je unverständlicher, desto besser.

Hinter dem „Vice President of First Impressions“ verbirgt sich übrigens... die Empfangsdame. Und der „Digital Overlord“? Macht die Website. Früher war



BILD: Asier/stock.adobe.com

man einfach Sekretär. Heute spricht man stattdessen von „Administrative Coordinator“ oder „Executive Assistant“.

Besonders beliebt sind englische Titel mit möglichst vielen Silben. Klingt nach Silicon Valley, ist aber oft Wanne-Eichel.

Was bleibt? Verwirrte Kollegen, lange Visitenkarten – und ein bisschen Spaß im Büroalltag.

Denn am Ende zählt weniger, was auf dem Schild steht – sondern ob man weiß, wo der Drucker klemmt.

Text: JOBWOCHE

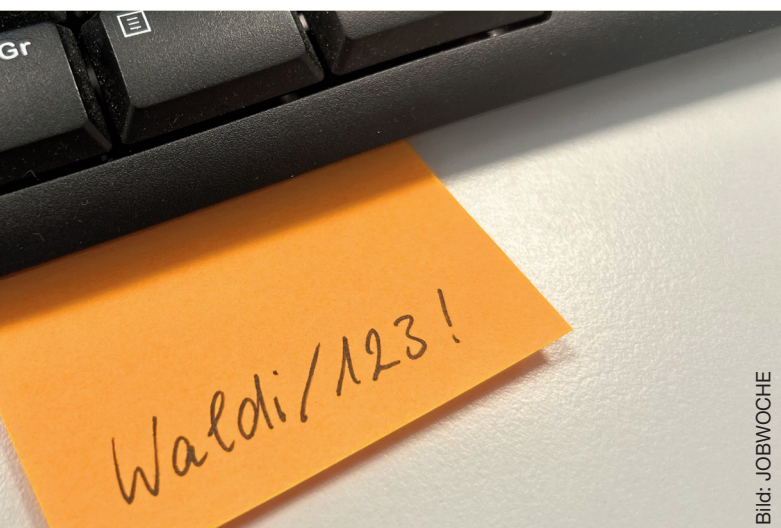
Fun-Facts

6. Feiertage fürs Bürovolk

Es gibt tatsächlich den „Tag des Bleistifts“ (30. März), den „Tag der Büroklammer“ (6. Mai) und den „Internationalen Bürohundetag“ (Ende Juni). Wer diesen kuriosen Gedenktagen folgt, bringt Humor in den Büroalltag – ganz ohne Meetings.

Fazit

Das Büro ist mehr als nur Arbeit. Es ist ein Ort voller skurriler Rituale, menschlicher Macken – und jeder Menge Stoff für gute Laune. Wer genau hinschaut, findet zwischen Ablage und Outlook-Kalender jeden Tag etwas zum Schmunzeln.



IMPRESSUM

Wolter-Rousseaux Media GmbH

Gutenbergring 39 - 41 | 22848 Norderstedt
Telefon 040 6466616-00 | Telefax 040 6466616-10
E-Mail: Info@Jobwoche.de | Web: www.Jobwoche.de

Redaktion	Sven Wolter-Rousseaux (V.i.S.d.P) Dominique Rousseaux
Büro/Vertrieb	André Mellmann, Michaela Cibula-Wagner, Christian Zerbst
Media-Beratung	Benjamin Herzog, Benedikt Rousseaux
Anzeigengrafik	Beate Kock, Petra Ostarhild
Web-Technik	Dirk Läbisch
Presse	Michael Kudal

Genderhinweis

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Grone

WISSEN, DAS SIE WEITERBRINGT

ANZEIGE

Über den Tellerrand hinaus schauen
und neue berufliche Chancen
entdecken!



Kaufmännische Umschulungen im dualen System

- Fachkraft für Lagerlogistik (m/w/d)
- Immobilienkaufmann (m/w/d)
- Kaufmann (m/w/d) für Büromanagement
- Kaufmann (m/w/d) im Gesundheitswesen
- Kaufmann (m/w/d) für Groß- und Außenhandelsmanagement
- Kaufmann (m/w/d) für Spedition und Logistikdienstleistung
- Kaufmann (m/w/d) im E-Commerce
- Rechtsanwaltsfachangestellte (m/w/d)
- Kaufmännische Grundkompetenzen
- Nachholen des Berufsabschlusses in 6 Monaten



umschulung-grone.de

Infoveranstaltung:
Jeden Mittwoch um
10 Uhr.
Unverbindlich & ohne
Anmeldung!

Kaufmännische Fachqualifizierungen und Fachwirte

- Ausbildung der Ausbilder nach AEVO (IHK)
- Fachkraft (m/w/d) für Finanz- und Lohnbuchhaltung
- Handelsfachwirt (m/w/d) (IHK)
- Wirtschaftsfachwirt (m/w/d) (IHK)

Fachkräfte mit IHK-Zertifikat

- Fachkraft (m/w/d) für Buchführung (IHK)
- Fachkraft (m/w/d) für betriebliches Rechnungswesen (IHK)
- Fachkraft (m/w/d) für Personal (IHK)
- Fachkraft (m/w/d) für Bürowirtschaft (IHK)
- Officemanager (m/w/d) (IHK)
- Webentwickler(m/w/d) (IHK)
- Web-Designer (m/w/d)



grone-wirtschaftsakademie.de

Gesundheits- und Sozialberufe

- Gesundheits- und Pflegeassistent (m/w/d), 16 Monate
- Betreuungskraft (m/w/d)
nach §43b, 53c SGB XI, 9 Wochen
- Ausbildung zur Pflegefachkraft



grone-geso.de

Aus- und Weiterbildungen

- Gesundheits- und Fitnesscoach (m/w/d)
- Jobperspektive - intensives Einzelcoaching
- NewStep! - Chancen für Migranten (m/w/d)
- Hauptschulabschluss/ESA (auch speziell für Migranten m/w/d)
- Umschulung zum Maßschneider (m/w/d)
- Sicherheitsmitarbeiter (m/w/d) Erstausbildung mit und ohne Migrationshintergrund
- Kenntnisvermittlung Wachschatz
- Wege gehen für Alleinerziehende und Übergewichtige

Die Grone-Bildungszentren Hamburg finden Sie im
Heinrich-Grone-Stieg 1-4, 20097 Hamburg
S-Bahnhaltestelle Hammerbrook (City-Süd)



Rufen Sie
uns an unter:
040 23703-0

Weitere Infos:
**www.grone.de/
hamburg**

Wenn der Dresscode schmilzt

Sommermode am Arbeitsplatz zwischen Freiheit und Fettnäpfchen



Nackte Füße in Flipflops wirken im Büro schnell unprofessionell – fehlender Schutz, mangelnde Hygiene und der Eindruck von Nachlässigkeit machen sie zum absoluten No-Go im Arbeitsalltag.

Illustration: Canva

Wenn die Sonne brennt, wird der Dresscode in zahlreichen Unternehmen kurzerhand über Bord geworfen. Was für die einen nach willkommener Abkühlung klingt, sorgt bei anderen für Augenrollen, Unmut oder gar Beschwerden. Doch was ist im Sommer am Arbeitsplatz eigentlich erlaubt – und was nicht? Und wie viel nackte Haut ist zu viel?

Zwischen persönlicher Freiheit und beruflichem Anstand

Mode ist Ausdruck der Persönlichkeit. Doch während in der Freizeit (fast) alles erlaubt ist, gelten im Job andere Regeln – auch im Sommer. Der Grat zwischen lässig und unangebracht ist dabei oft schmal. Arbeitgeber und Arbeitnehmer befinden sich in einem Spannungsfeld zwischen individueller Freiheit und professionellen Erwartungen.

„Ein Arbeitsplatz ist kein Strand und kein Festival“, sagt Dr. Hannah Linde, Arbeitsrechtlerin und Expertin für betriebliche Umgangsformen. „Auch wenn es heiß ist, bleibt das Arbeitsumfeld ein professioneller Raum, in dem

gewisse Standards eingehalten werden sollten – schon aus Respekt gegenüber Kollegen und Kunden.“

Was stört – und was einfach nur auffällt

Untersuchungen zeigen: Die Mehrheit der Beschäftigten wünscht sich ein gepflegtes, nicht aufreizendes Erscheinungsbild ihrer Kollegen – besonders in Büros mit Kundenkontakt. Während ein luftiges Sommerkleid oder ein Leinenhemd im Regelfall als angenehm empfunden werden, sorgen durchsichtige Tops, knappe Shorts oder offene Schuhe mit ungepflegten Füßen häufig für Verstimmung.

Was viele unterschätzen: Auch Gerüche spielen bei hohen Temperaturen eine größere Rolle. Schweißflecken auf engen Shirts oder barfußige Füße in Plastiksandalen – das kann schnell als störend oder unhygienisch empfunden werden.

Nicht selten landen Beschwerden dann beim Vorgesetzten oder sogar beim Betriebsrat.

„Gerade Flipflops sind ein Klassiker, wenn es um Konflikte in Sachen Sommermode geht“, sagt Personalberaterin Katharina Sievers. „Sie vermitteln Lässigkeit, aber oft auch Schlampigkeit.“

In konservativen Branchen wie Finanzwesen oder Rechtsberatung sind sie ein absolutes No-Go.“

Gibt es eine rechtliche Grundlage?

Tatsächlich darf der Arbeitgeber Vorschriften zur Kleiderordnung machen – und im Sommer auch konkret auf sommerliche Kleidung reagieren. Im Rahmen seines Weisungsrechts nach § 106 GewO (Gewerbeordnung) kann er festlegen, welche Kleidung als angemessen gilt – solange dabei Gleichbehandlung und Verhältnismäßigkeit gewahrt bleiben. So kann z. B. vorgeschrieben werden, dass Schultern bedeckt sein müssen oder dass Sandalen nur mit geschlossenen Fersen erlaubt sind.

Kommt es zum Verstoß gegen eine klar formulierte Kleiderregel, darf der Arbeitgeber zunächst ermahnen – und im Wiederholungsfall auch abmahnen. Ein generelles Verbot „sexy“ zu erscheinen ist rechtlich allerdings heikel, da dies schnell diskriminierend oder subjektiv wirkt.

Zu kurze Röcke als sexuelle Belästigung?

Ein besonders heikles Thema: die Frage, ob knappe Sommerkleidung selbst zur Belästigung werden kann.

Fakt ist: Die Grenze zur sexuellen Belästigung wird nicht durch Kleidung, sondern durch Verhalten überschritten. Wer sich in einem kurzen Rock zeigt, ist nicht automatisch die Täterin – sondern in der Regel eher Ziel von übergriffigen Kommentaren oder Blicken. Juristisch ist sexuelle Belästigung nach § 3 Abs. 4 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) eine Handlung, die die Würde einer Person verletzt – etwa durch anzügliche Bemerkungen oder unerwünschte Berührungen.

Dennoch sind zu freizügige Outfits nicht ganz ohne Brisanz. Denn sie können Spannungen im Team hervorrufen oder Men-



schen – bewusst oder unbewusst – in unangenehme Situationen bringen. „Ein Zuviel an Erotik am Arbeitsplatz schafft häufig eine sexualisierte Atmosphäre, die nicht jeder möchte“, sagt Coachin und Diversity-Trainerin Meral Yildiz. „Und besonders in hierarchischen Verhältnissen kann das schnell toxisch werden.“

Der goldene Mittelweg

Was also tun? Sich im Sommer in Stoff hüllen wie im tiefsten Winter – oder den Dresscode ignorieren und auf Kühlung setzen?

Die Antwort liegt wie so oft in der Mitte. Ein gutes Sommer-Outfit im Büro ist luftig, aber nicht freizügig. Es schützt vor Hitze, wahrt aber den professionellen Eindruck.

Ein Beispiel: Eine Leinenhose mit luftiger Bluse, ein Polohemd statt Muskelshirt, offene Schuhe – aber bitte mit gepflegten Füßen.

Für Unternehmen empfiehlt es sich, klare, aber faire Regeln für Sommerkleidung zu kommunizieren. Diese sollten nicht bevormunden, sondern Orientierung geben – etwa durch eine kleine, freundliche Sommerkleidungs-Policy im Intranet oder per Rundmail.

Hilfreich sind Formulierungen wie „luftig, aber geschlossen“, „gepflegt, aber nicht aufreizend“ oder „sommertauglich, aber angemessen“.

Fazit: Stil ist kein Zufall

Der Sommer ist da – und mit ihm die Frage, wie viel Haut der Job

erlaubt. Wer sich bewusst kleidet, signalisiert Professionalität und Rücksichtnahme – nicht Prüderie. Kleidung ist ein stilles Kommunikationsmittel.

Und gerade in der Arbeitswelt spricht sie oft lauter, als man denkt. Denn eines ist klar: Auch wenn das Thermometer 30 Grad zeigt – im Büro bleibt Stil nie außer Mode.

Text: SWR, JOBWOCHE

ANZEIGE

ALT: B
Akademie Logistik Transport & Beruf
Ein Unternehmen der Wenck GmbH

CertEuropa
AZAV zertifiziert durch CertEuropa
Zert.-Nr.: 0410

Qualifizierungen

■ Berufskraftfahrer Güterverkehr (Nr. 123-2908-24)

- Modul 2:** Beschleunigte Grundqualifikation
Start: 07.07.2025 + 01.09.2025
- Modul 6:** EU-Fortbildung nach BKRQG / 5 Module Dauer: 5 Tage
Auf Anfrage / Jeden Freitag ein Modul
- Modul 7:** Führerschein C1/C1E
Start: laufender Einstieg Dauer: 5 Wochen
- Modul 1:** Führerschein C/CE
Start: laufender Einstieg Dauer: 5 Wochen
- Modul 4:** ADR-Tank
22.09. - 24.09.2025

■ CITY-Logistiker (Nr. 123-2725-24)

- Modul 1:** BKF-CITY-Logistiker mit FS Kl. B
Start: 07.07.2025 + 01.09.2025 Dauer: 13 Wochen
- Modul 4/3:** Führerschein C1/C1E oder C/CE
Start: 07.07.2025 + 01.09.2025 Dauer: 13 Wochen
- Modul 5:** ADR-Basiskurs:
08.09. - 11.09.2025

■ Gabelstapler-Ausbildung (Nr. 123-2908-22)

- Modul 5:** Dauer: 3 Tage
Termin: 29.09. - 01.10.2025

Förderung durch die Arbeitsagentur/Bildungsgutschein
Alt:B Wenck GmbH | Billstedter Hauptstr. 69 | 22111 HH
Telefon: 040 / 7 32 32 11 | info@alt-b.eu | www.alt-b.eu

Produktionshelfer

Für wen eignet sich der Job?



Ein Produktionshelfer bei der Qualitätskontrolle: Mit Schutzweste, Helm und Gehörschutz sorgt er für einen reibungslosen Ablauf im Lager.

Foto: Ann Rodchua/stock.adobe.com

Ein Beruf mit niedriger Einstiegshürde – aber nicht ohne Herausforderungen und Chancen.

Produktionshelfer sind in vielen Bereichen der Industrie unverzichtbar. Sie sorgen dafür, dass Produktionsprozesse reibungslos ablaufen, Maschinen bestückt werden, Waren korrekt verpackt sind und am Ende ein fertiges Produkt das Werk verlässt. Doch wer eignet sich für diesen Job? Welche Branchen bieten Einsatzmöglichkeiten? Und was kann man als Produktionshelfer verdienen?

Ein Beruf mit einfacher Einstiegsmöglichkeit

Der Beruf des Produktionshelfers zählt zu den sogenannten An-

lernberufen. Das bedeutet: Für die Tätigkeit wird in der Regel keine abgeschlossene Berufsausbildung benötigt. Wer körperlich belastbar ist, sorgfältig arbeitet und sich gut in einen Produktionsablauf einfügen kann, hat gute Chancen auf eine Anstellung. Oft reicht eine kurze Einarbeitungszeit, um erste Aufgaben übernehmen zu können. Gerade für Quereinsteiger, Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder für Arbeitsuchende, die einen schnellen Einstieg in den Arbeitsmarkt suchen, kann der Job als Produktionshelfer ein sinnvoller Weg sein. Auch für Geflüchtete oder Personen mit begrenzten Deutschkenntnissen bietet der Beruf oft eine Einstiegsmöglichkeit – insbesondere bei Firmen,

die Wert auf praktische Fähigkeiten und Teamarbeit legen.

In welchen Branchen arbeiten Produktionshelfer?

Produktionshelfer werden fast überall dort gebraucht, wo Waren hergestellt werden. Besonders gefragt sind sie in folgenden Branchen:

• Automobilindustrie:

Montagearbeiten, Zulieferproduktion, Qualitätskontrolle.

• Lebensmittelindustrie:

Verpacken von Lebensmitteln, Maschinenbedienung, Hygienekontrolle.

• Chemie- und Pharmaindustrie:

Abfüllung von Produkten, Etikettierung, Lagerlogistik.

• Elektroindustrie:

Zusammenbau von Komponenten, Prüfarbeiten.

• Metall- und Kunststoffverarbeitung:

Maschinenbedienung, Materialzuschnitt, Nachbearbeitung.

Dabei variieren die Tätigkeiten je nach Branche deutlich: Während in der Lebensmittelindustrie oft unter hohen Hygienestandards gearbeitet wird, erfordert die Metallbranche häufig körperlich schwere Arbeit. In der Automobilindustrie hingegen stehen häufig Bandarbeit und monotone Abläufe im Vordergrund.

Welche Anforderungen gibt es?

Auch wenn keine formale Ausbildung notwendig ist, stellen viele Arbeitgeber bestimmte Anforderungen an Produktionshelfer:

• **Körperliche Belastbarkeit:**

Je nach Betrieb kann die Arbeit schweres Heben, langes Stehen oder Arbeiten in Schichtsystemen erfordern.

• **Zuverlässigkeit:**

Pünktlichkeit, Teamfähigkeit und Sorgfalt sind entscheidend für den reibungslosen Ablauf in der Produktion.

• **Technisches**

Grundverständnis:

In vielen Bereichen müssen einfache Maschinen bedient oder Produktionsschritte verstanden werden.

• **Bereitschaft zu Schichtarbeit:**

Früh-, Spät- oder Nachtschichten sind in der Industrie eher die Regel als die Ausnahme.

Ein Vorteil: Wer Engagement zeigt, kann oft zusätzliche Aufgaben übernehmen – etwa als Maschinenführer, Teamleiter oder sogar mit der Perspektive auf eine Ausbildung im Unternehmen.

liegt der Stundenlohn meist zwischen 13 und 17€, teilweise auch höher. In nicht tarifgebundenen Betrieben kann der Verdienst geringer ausfallen – vor allem bei Zeitarbeitsfirmen oder in strukturschwächeren Regionen.

Laut Bundesagentur für Arbeit liegt das durchschnittliche Bruttogehalt für Produktionshelfer in Deutschland bei etwa 2.300 bis 2.800 € im Monat.

Hinzu kommen mögliche Zuschläge für Nacht-, Wochenend- oder Schichtarbeit.

Einsteiger ohne Berufserfahrung beginnen oft mit dem Mindestlohn (2025: 12,82€ pro Stunde), haben aber bei guter Leistung realistische Chancen auf eine Lohnerhöhung nach der Einarbeitung.

Für wen ist der Job geeignet?

Der Beruf eignet sich für Menschen, die gerne praktisch arbeiten, körperlich belastbar sind und keine Berührungsängste mit Maschinen oder Produktionsumgebungen haben.

Besonders geeignet ist er:

- **für Berufseinsteiger ohne Ausbildung**
- **für Menschen, die nach längerer Pause (z. B. Elternzeit oder Krankheit) wieder einsteigen möchten**
- **für Zuwanderer und Geflüchtete mit praktischer Erfahrung**
- **für Personen, die einen schnellen Einstieg in den Arbeitsmarkt suchen**

Fazit

Produktionshelfer ist ein solider und wichtiger Job. Wer zuverlässig arbeitet und sich engagiert, findet hier eine stabile Beschäftigung mit realistischen Aufstiegschancen. Gerade in Zeiten von Fachkräftemangel und industrieller Umstrukturierung kann der Einstieg als Produktionshelfer ein lohnender Schritt in eine neue berufliche Zukunft sein.

Text: JOBWOCH

Weiterbildung zum Produktionshelfer:

Jobcenter kann fördern

Eine Weiterbildung zum Produktionshelfer kann neue berufliche Chancen eröffnen – insbesondere für Menschen ohne verwertbaren Abschluss oder mit schlechten Perspektiven im erlernten Beruf.

Unter bestimmten Voraussetzungen übernimmt das Jobcenter die Kosten:

Kursgebühren, Fahrtkosten, Kinderbetreuung und Verpflegung. Voraussetzung ist ein Beratungsgespräch bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter. Wird die Maßnahme als sinnvoll eingestuft, wird ein

Bildungsgutschein ausgestellt. Dieser kann bei zertifizierten Bildungsträgern eingelöst werden.

Zusätzlich sind finanzielle Hilfen wie das Weiterbildungsgeld (150 Euro monatlich) oder das Qualifizierungsgeld möglich.

Wichtig:

Es besteht kein Rechtsanspruch – die Entscheidung trifft das Jobcenter im Einzelfall. Wer seine berufliche Zukunft aktiv gestalten will, sollte sich frühzeitig beraten lassen.

Text: JOBWOCH

Welche Perspektiven gibt es?

Der Job als Produktionshelfer ist oft der erste Schritt – und nicht selten ein Sprungbrett für weitere Karrieremöglichkeiten. Viele Unternehmen bilden intern weiter, bieten Qualifikationen an oder ermöglichen nach einiger Zeit eine Ausbildung, z. B. zum Maschinen- und Anlagenführer, Industriemechaniker oder Fachlageristen.

Auch wer langfristig in der Helferrolle bleibt, kann durch Erfahrung, Spezialisierung oder Branchenwechsel sein Gehalt steigern und Verantwortung übernehmen.

Wie hoch ist das Gehalt?

Das Gehalt von Produktionshelfern variiert je nach Branche, Region und Unternehmen.

In tarifgebundenen Unternehmen

ANZEIGE

Wir suchen

PRODUKTIONSHelfER
(M/W/D)

- Quereinsteiger willkommen, technische Vorkenntnisse nicht zwingend erforderlich
- Bereitschaft zur Schichtarbeit vorausgesetzt

Standort: Pinneberg oder Seevetal

Bewerbung an: jobs@rowa-group.com

Weitere Infos: 



ROWA GROUP

rowa-group.com

The TÜV NORD logo is displayed in white capital letters on a blue rectangular background.The slogan "Inspired by Knowledge" is written in a dark blue, sans-serif font.

**Ausbildung bei TÜV NORD –
Einstieg als Berufskraftfahrer:in bei der HOYER Group**

Wir laden Dich ein! Komm zu unserem Infotag!

Am **06.08.2025** von **10:00 – 12:30 Uhr**

TÜV NORD Schulungszentrum Gründgensstraße 6, 22309
Hamburg



JETZT ANMELDEN!
WIR FREUEN UNS AUF DICH!

Gründgensstraße 6, 22309 Hamburg
T +49 40 780 814 0 W [tuevnordschulungszentrum.de](https://www.tuevnordschulungszentrum.de)

Bei beruflichen Gesprächen unterwegs sollte man stets auf Datenschutz und Vertraulichkeit achten, um rechtliche Konsequenzen und Datenschutzverstöße zu vermeiden.

Foto: DusanJelacic/stock.adobe.com



Berufliche Videocalls:

Was, wenn andere mithören können?

Kurz mal an einem Meeting teilnehmen, während man unterwegs ist: Egal, ob im Zug, Café oder im Park, andere könnten mithören. Sind geschäftliche Gespräche in solchen Momenten überhaupt okay?

In der Bahn, im Café oder gar auf dem Spielplatz: Wer in der Öffentlichkeit an einem beruflichen Videocall teilnimmt, kann es oft kaum vermeiden, dass andere zuschauen oder zumindest teilweise mithören können. Selbst mit Kopfhörern. Was ist in solchen Situationen zu beachten?

«Generell ist das schwierig und es kommt entscheidend auf den Inhalt der Kommunikation an», erklärt Jakob T. Lange, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Wiesbaden.

Können die Teilnehmenden eines beruflichen Gesprächs von Dritten gesehen werden, kommt die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ins Spiel. Der

Verordnung zufolge bräuchte man in einem solchen Fall von allen Beteiligten eine Einwilligung. Die anderen Teilnehmenden müssten insbesondere darauf hingewiesen werden, dass sie in dieser Situation von Dritten wahrgenommen werden können. Problematisch ist zudem immer, wenn persönliche Daten besprochen werden. So kann bereits die Nennung eines Namens mit Blick auf den Datenschutz relevant sein, da es sich um persönliche Informationen handelt.

Es ist laut Lange deshalb nicht zu empfehlen, dass zum Beispiel Vorgesetzte während einer Zugfahrt mit Mitarbeitenden deren Urlaubsplanung, Elternzeit oder Gehaltserhöhungen hör- und sogar sichtbar für andere besprechen. Vor allem, wenn dabei entsprechende personenbezogene Daten bekanntwerden, ohne dass die Mitarbeitenden in eine entsprechende öffentliche Nennung eingewilligt haben.

Verstöße können Folgen haben

Es sind aber nicht nur persönliche Daten, die zum Problem werden können. Genauso sensibel können auch Unternehmensdaten sein. Meistens gebe es dazu im Arbeitsvertrag eine Verschwiegenheitsklausel, so der Fachanwalt. Die untersagt es, nicht allgemein bekannte geschäftliche Angelegenheiten nach außen hin preiszugeben.

Um solches Verhalten zu unterbinden, haben Arbeitgeber oftmals Bestimmungen zum Datenschutz oder Richtlinien zur Informationssicherheit, die Beschäftigte besonders beim mobilen Arbeiten beachten müssen. So können zum Beispiel Blickschutzfolien oder Software-Lösungen vorgeschrieben werden, die Bildschirmhalte vor den Blicken Dritter schützen.

Wer gegen datenschutzrechtliche Vorgaben des Arbeitgebers verstößt, muss unter Umständen - immer abhängig von den Umständen des Einzelfalls - arbeitsrechtliche Konsequenzen in Kauf nehmen. Die können von einer Abmahnung bis hin zur (fristlosen) Kündigung reichen.

Werden Verschwiegenheitsklauseln aus dem Arbeitsvertrag nicht beachtet, kann auch das eine ordentliche oder auch eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Unter Umständen kann sogar eine Schadenersatzpflicht bestehen.

Zur Person: Jakob T. Lange ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Mitglied im Geschäftsführenden Ausschuss der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein (DAV).

Text: Lukas Möller, dpa

KÜNDIGUNG während Elternzeit:

So reagieren Sie jetzt richtig

Viele Ausgaben, wenig Zeit:
Kündigt der Arbeitgeber Eltern
in der Elternzeit, trifft sie das
oft besonders hart.
Welche Rechte Betroffene
haben - und welche
Schritte nun wichtig
sind.



Foto: Christin Klose/dpa

ANZEIGE

UMSCHULUNGEN UND WEITERBILDUNGEN 2025

Offene Infotage im bfw: Immer 10:00 Uhr

- dienstags in der Hammerbrookstraße 92
- mittwochs im Ausschläger Billdeich 18

**Staatliche
Förderung
möglich**

Gewerblich-technisch (Ausschläger Billdeich)



- Elektroniker:in für Betriebstechnik (IHK)
- Industrieelektriker:in (IHK)
- Industriemechaniker:in (IHK)
- Mechatroniker:in (IHK)
- Maschinen- und Anlagenführer:in (IHK)
- Zerspanungsmechaniker:in (IHK)

Kaufmännisch, IT und Orientierung (Hammerbrookstraße)



- Fachinformatiker:in für Anwendungsentwicklung oder Systemintegration (IHK)
- Kaufmann:frau für Digitalisierungsmanagement, für Büromanagement oder im E-Commerce (IHK)
- Weiterbildung Finanzbuchhaltung, Verwaltung, Officemanagement, Schulbegleiter:in, uvm.

Mehr Informationen unter

Tel.: 040 / 63799271

hamburg@bfw.de

bfw Unternehmen
für Bildung.

Eine Kündigung während der Elternzeit? Für viele kaum vorstellbar. Schließlich besteht während der Elternzeit für den Arbeitgeber ein Kündigungsverbot. Das ist sogar gesetzlich verankert.

Doch es kann durchaus vorkommen, dass Eltern auch während ihrer Elternzeit eine Kündigung erhalten. «Das ist etwa bei einer Insolvenz des Unternehmens oder teilweiser oder kompletter Betriebsschließung der Fall», sagt Peter Meyer, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin. Bei schwerem Fehlverhalten – etwa Beleidigung des Arbeitgebers oder Diebstahl beim Arbeitgeber – kann der Arbeitgeber Beschäftigten in der Elternzeit ebenfalls kündigen.

Wichtig: Der Arbeitgeber kann die Kündigung nicht einfach aussprechen. Laut Gesetz ist hierfür die Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen Behörde nötig. Wichtig ist also, dass Eltern ihre Rechte kennen. Diese 5 Schritte sollten Sie im Fall der Fälle berücksichtigen.

Schritt 1: Prüfen, ob die Kündigung rechtmäßig und zulässig ist

Wer in der Elternzeit ein Kündigungsschreiben erhält, sollte sich das genau durchlesen. Und auf die Kündigungsfristen und genannten Gründe achten. Ist kein besonderer Ausnahmefall vom Kündigungsschutz gegeben, kann sie unter Umständen auch unwirksam sein.

Der besondere Kündigungsschutz gilt, sobald Beschäftigte die Elternzeit anmelden. Wie Meyer erklärt aber frühestens

- 8 Wochen vor Beginn, wenn es um eine Elternzeit vor dem 3. Geburtstag des Kindes geht und
- 14 Wochen vor Beginn, wenn es um eine Elternzeit zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes geht.

Falls die Elternzeit in mehrere Abschnitte aufgeteilt ist, gilt der Kündigungsschutz während dieser Abschnitte, aber nicht dazwischen. Wer während der Elternzeit in Teilzeit arbeitet, hat ebenfalls besonderen Kündigungsschutz.

Schritt 2: Prüfen, ob die zuständige Behörde der Kündigung zugestimmt hat

Die zuständige Behörde im jeweiligen Bundesland prüft die strengen Voraussetzungen, unter denen eine Ausnahme vom Kündigungsverbot möglich ist. «Nur wenn diese Voraussetzungen vorliegen, darf die Behörde das bestehende Kündigungsverbot aufheben und dem Arbeitgeber die Zustimmung zur Kündigung erteilen», erklärt Patricia Threin, Juristin bei der Rechtsschutz GmbH des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB).

Wird ohne die Zustimmung der zuständigen Behörde durch den Arbeitgeber gekündigt, ist diese Kündigung von vornherein unwirksam. Welche Behörde zuständig ist, unterscheidet sich von Bundesland zu Bundesland. «In der Regel ist dies das Gewerbeaufsichtsamt oder die Bezirksregierung», sagt Threin. Eine Liste, welche Behörde in welchem Bundesland zuständig ist, stellt das Bundesfamilienministerium online zur Verfügung.

Schritt 3: Fristen für Widerspruch prüfen

Betroffene können die Kündigung mit einer Kündigungsschutzklage durch das zuständige Arbeitsgericht auf ihre Wirksamkeit hin überprüfen lassen. Zuständig ist das Arbeitsgericht in der Kommune, in der der betroffene Elternteil arbeitet. «Für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage haben Betroffene drei Wochen ab Zugang der Kündigung Zeit», sagt Arbeitsrechtler Meyer. Diese Drei-Wochen-Frist beginnt laut Threin auch bei einer Kündigung in der Elternzeit mit Zugang der Kündigung, vorausgesetzt die behördliche Zustimmungserklärung ist dem betroffenen Elternteil und auch dem Arbeitgeber vor Zugang der Kündigungserklärung zugegangen.

Betroffene können innerhalb eines Monats nach Zugang der Entscheidung auch Widerspruch gegen die Zustimmung der Behörde zur Kündigung erheben.

«Im Rahmen des Widerspruchsverfahrens wird die Entscheidung der Verwaltung auf ihre Rechtmäßigkeit überprüft», sagt Threin.

Stellt sich in diesem Widerspruchsverfahren oder in dem anschließenden Klageverfahren heraus, dass die Zustimmung zur Kündigung unzulässig ist, ist die ausgesprochene Kündigung unwirksam.

Schritt 4: Finanzielle Auswirkungen prüfen

Während der Elternzeit besteht die Krankenversicherung wie bisher. Kommt es nun zu einer rechtmäßigen Kündigung, endet auch die Elternzeit, da diese an das aktuelle Arbeitsverhältnis gebunden ist. Das hat auch Auswirkungen auf die Krankenversicherung.

Wie Peter Meyer erklärt, endet mit dem Arbeitsverhältnis die Beitragsfreiheit in der gesetzlichen Krankenversicherung. Die betroffene Person muss sich dann unter Umständen selbst versichern, sollte beim Ehepartner eine Familien-Mitversicherung nicht möglich sein. «Auf das Elterngeld hat die Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch keinen Einfluss», sagt Threin.

Betroffene können nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch Arbeitslosengeld beziehen. Dafür müssen sie sich rechtzeitig arbeitssuchend beziehungsweise arbeitslos melden.

Weitere wichtige Voraussetzung: Ein Elternteil muss der Vermittlung der Agentur für Arbeit für eine Teilzeitarbeit von mindestens 15 Stunden pro Woche zur Verfügung stehen. Zudem darf eine Teilzeitarbeit bei dem bisherigen Arbeitgeber nicht möglich sein.

Eine weitere Bedingung für den Bezug von Arbeitslosengeld bei einer Kündigung während der Elternzeit: die Anwartschaft muss erfüllt sein. Irmgard Pirkel von der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit erklärt: Das ist der Fall, wenn in den letzten 30 Monaten vor der Arbeitslosigmeldung und der eingetretenen Arbeitslosigkeit der oder die Betroffene mindestens zwölf



Was gilt bei Kündigungen durch den Arbeitgeber?

Eine Kündigung muss immer schriftlich erfolgen – mündliche Kündigungen sind unwirksam.

Zudem gilt das Kündigungsschutzgesetz für Betriebe mit mehr als zehn Mitarbeitern und bei länger als sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit.

Kündigungen dürfen nicht willkürlich erfolgen, sondern benötigen einen personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Grund. Bei Unsicherheit sollten Arbeitnehmer rechtzeitig rechtlichen Rat einholen – die Klagefrist beträgt nur drei Wochen.

Text: JOBWOCHE

Monate in einem Versicherungsverhältnis gestanden hat. Das Arbeitslosengeld bekommen ihr zufolge Betroffene mit dem erhöhten Leistungssatz, da mindestens ein Kind zu berücksichtigen ist. Der erhöhte Leistungssatz beträgt 67% des pauschalierten Nettoentgelts.

Liegt der Kündigung ein vertragswidriges Verhalten des betroffenen Elternteils zugrunde, muss – ebenso wie bei einer fristlosen Kündigung außerhalb der Elternzeit – mit einer Sperrfrist beim Arbeitslosengeld von bis zu zwölf Wochen gerechnet werden.

Schritt 5: Beruflich neu orientieren

«Die Agentur für Arbeit beziehungsweise das Jobcenter unterstützen bei der Suche nach einem Job für den Wiedereinstieg», sagt Pirkel. Sie stehen in direktem Kontakt mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und haben Verbindungen zu Initiativen und Netzwerken, die sich speziell an Wiedereinsteiger richten.

Daneben unterstützt die Agentur für Arbeit Eltern mit einer Vielzahl an Beratungs- und Informationsangeboten.

Text: Sabine Meuter, dpa

ANZEIGE

CBW
College Berufliche
Weiterbildung GmbH

KLINGGRUPPEN:
max. 18 Teilnehmer*innen

100% FÖRDERBAR
durch die Arbeitsagentur
und das Jobcenter

IHRE VORTEILE EINER UMSCHULUNG BEI CBW

- ✓ langjährige Erfahrung in Weiterbildung und Umschulung und intensive Vorbereitung auf IHK-Prüfungen
- ✓ Kleingruppen mit nur 18 Teilnehmer*innen
- ✓ alle externen Zertifizierungen sind Bestandteil der Umschulung
- ✓ Bildungsmittel sind inklusive

UMSCHULUNGEN MIT IHK-ABSCHLUSS

Start: 14.07.2025

- **Kaufleute für Büromanagement IHK in Teilzeit**
inkl. SAP-Anwender-, ICDL-, DATEV-, TOEIC-Zertifizierung & IHK-Prüfung

Start: 14.07.2025

→ **Kaufmännische Umschulungen**

- **Kaufleute für Büromanagement IHK**
inkl. SAP-Anwender-, ICDL-, DATEV-, TOEIC-Zertifizierung & IHK-Prüfung
- **Umschulung Industriekaufleute IHK**
inkl. ICDL Profile-, SAP-Anwenderzertifizierung & IHK-Prüfung
- **Kaufleute im E-Commerce IHK**
inkl. Scrum-Master-, 6 WE-Zertifizierungen & IHK-Prüfung
- **Kaufleute Spedition & Logistikdienstleistung IHK**
inkl. SAP-Anwender-, ICDL-, TOEIC-Zertifizierung & IHK-Prüfung
- **Kaufleute für Digitalisierungsmanagement IHK**
inkl. SAP-Anwender-, Scrum-Master-, MS Azure, AWS-Zertifizierung & IHK-Prüfung
- **Steuerfachangestellte*r StBK**
inkl. ICDL Profile- & DATEV-Zertifizierung & Prüfung Steuerberaterkammer

Start: 14.07.2025

→ **IT-Umschulungen**

- **Fachinformatiker*in Systemintegration IHK**
inkl. Scrum-Master, Microsoft-, MS Azure-, AWS-, LPIC-1, CCNA-Zertifizierung & IHK-Prüfung
- **Fachinformatiker*in Anwendungsentwicklung IHK**
inkl. Scrum-Master-, Python-, AWS-, OCFA-Zertifizierung & IHK-Prüfung
- **Fachinformatiker*in Daten- und Prozessanalyse IHK**
inkl. Scrum-Master-, Microsoft-Azure, AWS-, Python-, OCFA-Zertifizierung & IHK-Prüfung
- **Fachinformatiker*in Digitale Vernetzung IHK**
inkl. Scrum-Master-, Microsoft-, MS Azure-, AWS-, Python-, CompTIA-Zertifizierung & IHK-Prüfung

Förderung durch Bildungsgutschein oder z. B. BFD, Berufsgenossenschaften oder Deutsche Rentenversicherung möglich.
Weitere Informationen finden Sie auf unserer Webseite.

SAP BILDUNGS- PARTNER Microsoft Imagine Academy ICDL TOEIC Bridge telc Pearson VUE

Wendenstraße 21 · 20097 Hamburg · Telefon (040) 23 85 83 78-0 · www.cbw-weiterbildung.de

DAUERFRUST im Job

So stoppen wir eine Negativspirale

Sind Sie im Job ständig genervt? Wenn die Unzufriedenheit zur Dauerschleife wird, leiden Leistungsfähigkeit und Gesundheit. Wie man die Negativspirale erkennt - und wieder herauskommt.

Es ist schon die dritte E-Mail am Tag, sie betrifft einen nicht, man steht aber wieder einmal CC. Dazu noch der Kollege, der unbedingt quatschen will, obwohl man gerade Besseres zu tun hat. Sie können auch über solche vermeintlichen Nichtigkeiten nicht mehr hinwegsehen? Entscheidungen und Neuerungen empfinden Sie von vornherein als unangenehm?

Wer im Beruf alles nur noch negativ sieht, schlittert auf Dauer in die Unzufriedenheit. Aber was hilft, wenn im Job ständig Frust statt Freude angesagt ist?

Wie entsteht so eine Negativspirale im Beruf?

Eine Negativspirale im Beruf entwickelt sich durch das Zusammenspiel innerer und äußerer Faktoren. Sie beginnt oft unmerklich und verstärkt sich zunehmend, wenn nicht frühzeitig gegengesteuert wird. «Ein dysfunktionaler Gedanke folgt auf den nächsten», sagt Karriereberaterin Ragnhild Struss. Je mehr Negatives passiert, desto mehr fühlt man sich in seiner Weltsicht bestätigt.

Nur äußere Umstände - schlechtes Arbeitsklima, Überlastung oder fehlende Anerkennung - seien selten die alleinigen Auslöser, so Struss. «Die inneren

Faktoren bilden eine Art fruchtbaren Boden, auf den eine äußere Situation, ein Satz, ein Umstand fällt, wodurch die Unzufriedenheit gedeiht und wächst», sagt Struss.

Zu den inneren Faktoren zählen etwa:

- Selbstzweifel
- Perfektionismus
- geringe Selbstwirksamkeit
- oder auch eine pessimistische Weltsicht gepaart mit negativen Glaubenssätzen wie «Ich bin nur gut genug, wenn ich perfekt bin.»

Wie erkennt man, dass man mittendrin steckt und nicht nur eine schlechte Phase hat?

Meist ist das sehr schwierig. «Wir merken nicht, wie es schleichend schlimmer wird», sagt Laura Venz, Professorin für

Arbeits- und Organisationspsychologie an der Leuphana Universität Lüneburg. Aber es kann helfen, sich selbst zu beobachten und das eigene Verhalten zu reflektieren.

Ein wichtiges Instrument hierfür kann ein Tagebuch oder ein Journal sein, in dem

regelmäßig eigene Gedanken, Gefühle und Reaktionen festgehalten werden.

Auch Feedback von Kollegen, der Führungskraft, Freundinnen oder der Familie sollte ernst genommen werden.

Jede Person sei unterschiedlich anfällig für eine solche Spirale, sagt Laura Venz. Wer sehr perfektionistisch oder gar arbeitswütig ist, wird länger brauchen, bis er oder sie es bemerkt. Wer ohnehin sehr achtsam mit sich

und der Umwelt und reflektiert ist, merkt es schneller und kann früher die Notbremse ziehen.

Auf welche Warnsignale sollte man achten?

Zu typischen Anzeichen zählen

- anhaltende Frustration
- Gereiztheit und Ärger
- erhöhte Anfälligkeit für Konflikte und Streitigkeiten

Dazu können kommen

- ein Gefühl der Hoffnungslosigkeit oder Hilflosigkeit
- emotionale Erschöpfung oder Burn-out-Anzeichen
- verminderte Motivation und innerer Rückzug
- Konzentrationsprobleme
- Gedächtnisprobleme
- Entscheidungsunfähigkeit.

Auch physisch können sich Signale zeigen, etwa

- chronische Müdigkeit
- Schlafstörungen
- Kopfschmerzen
- Verspannungen



Wenn einen in
Palme bring



n Job schon Nichtigkeiten auf die
ngen, ist es Zeit, gegenzusteuern.

Foto: Kateryna/stock.adobe.com

Welche kurzfristigen Auswege gibt es?

In akuten Momenten von Frustration oder Überforderung ist es Ragnhild Struss zufolge hilfreich, bewusst innezuhalten, tief durchzuatmen und sich innerlich zu stoppen, um den Gedankenfluss zu unterbrechen. So wird der Automatismus durchbrochen, was hilft, Abstand zur belastenden Situation zu gewinnen.

Durch Achtsamkeitsübungen wie Meditation, Atemtechniken oder kurze Body-Scans gewinnt man Klarheit über das, was im Moment wirklich passiert.

Das hilft, nicht impulsiv zu reagieren, sondern bewusster zu handeln. Etwa, indem man sich von belastenden Situationen distanziert, indem man für einen kurzen Spaziergang vor die Tür geht.

Und was hilft langfristig?

Entscheidend ist, zu erkennen, dass man in einer Negativspirale steckt. Laura Venz rät zunächst, die eigene Situation zu analysieren. Lässt sich zum Beispiel die Arbeitsbelastung reduzieren? «Dann kann es an zweiter Stelle darum gehen, wie die Person besser mit der Belastung umgehen kann.»

Wichtig: Venz sieht nicht die alleinige Verantwortung beim Individuum. «Wenn die Arbeitsbelastung zu hoch ist, muss die geändert werden, nicht die Person.» Helfen können ein besseres Zeitmanagement, Konfliktlösungskompetenzen im Team oder mehr tatsächliche Erholung in der Freizeit.

«Wenn allerdings die Führungskraft das Problem ist, muss man die Situation ändern, also sich einen anderen Job suchen», stellt Venz klar. Ragnhild Struss warnt aber davor, zu schnell den Job zu wechseln, da häufig die Schuld oder Ursache in den äußeren Umständen gesucht werde.

«Wenn sich die Umstände verändern, aber das Problem überdauert, muss man nach innen gucken», sagt die Organisationspsychologin. Wer nicht weiß, was einen zufrieden stimmt, kann es auch im nächsten Job nicht erreichen. Struss hält «Job Crafting» für das entscheidende Instrument. Das bedeutet, den Job bewusst so zu gestalten, dass er zur eigenen Persönlichkeit, zu den eigenen Bedürfnissen und Fähigkeiten passt. Dabei wird das Augenmerk auf Aufgaben, Arbeitsweise, Beziehungen und Einstellungen gelegt, um nachhaltige Zufriedenheit zu erreichen.

Wann ist professionelle Hilfe sinnvoll – und welche Optionen gibt es?

Anfangs ist es noch gut möglich, eigene Wege zu finden. Sprechen Sie mit Kollegen, Ihrer Partnerin oder Freunden. Wenn man allerdings so tief drinsteckt, dass man nicht mehr rauskommt oder es krankhafte Züge an-

nimmt, ist Hilfe von außen nötig. Um langfristig Muster und Glaubenssätze zu verändern, kann eine professionelle Reflexion in Form von Coaching oder psychologischer Begleitung entscheidend sein. So lassen sich neue, hilfreiche Muster etablieren.



Illustrationen (2): Elena/stock.adobe.com

Größere Betriebe haben ein eigenes Gesundheitsmanagement, auch die Krankenkassen bieten Laura Venz zufolge Unterstützung oder können wissenschaftlich fundierte Apps empfehlen, mit denen man alleine arbeiten kann. Darüber hinaus bietet unter anderem die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Baua) Zugang zu verschiedenen Trainingsangeboten.

Wie kann man vorbeugen, damit es nicht (wieder) so weit kommt?

Wichtig ist, bewusst Bedingungen zu schaffen, unter denen Zufriedenheit und innere Stabilität nachhaltig erhalten bleiben. «Eine Negativspirale ist ein Signal dafür, dass das gelebte Leben nicht mit der eigenen Persönlichkeit übereinstimmt – es ist ein psychischer Weckruf», so Struss. Eine effektive Prävention liege darin, proaktiv und authentisch zu leben, anstatt reaktiv zu handeln.

Ein Jobwechsel sollte Laura Venz zufolge die letzte, aber nicht undenkable Maßnahme sein. Vor jeder Maßnahme steht allerdings die Diagnose. Gehen Sie einen Schritt zurück und analysieren Sie, bevor Sie kommunizieren. Wenn Sie kommunizieren, dann dort, wo das Problem am besten aufgehoben ist. «Man darf ruhig ehrlich zugeben, dass man überfordert ist», sagt Venz. Auch Hilfe in Anspruch zu nehmen, sei nichts, wofür man sich schämen müsse. Text: Bernadette Winter, dpa

ANZEIGE

Schnell.Start.

Kombiniere. Trainiere. Qualifiziere. Dich.

- Fit fürs Büro mit Microsoft Office | Microsoft Office Spezialist (m/w/d)
- Projekt- und Teamassistent mit Microsoft Office
- Big-Data Analyst (m/w/d) | Data Scientist & Data Engineer (m/w/d)
- Azure Solution Architect Expert & Azure Administrator (m/w/d)
- Quereinstieg in die IT | Windows-Server-Hybrid-Lösungsarchitekt (m/w/d)
- Azure Cloud Administrator & Security Engineer (m/w/d)
- Teamwork- und Endpointanwender (m/w/d)
- Cybersecurity Ethical Hacker (m/w/d) | AWS Solution Architekt (m/w/d)
- IT Security Projektmanager (m/w/d) | Security Professional Manager (m/w/d)
- Security, Compliance and Identity Manager (m/w/d)
- Digital Transformation Officer (m/w/d) | Change- & Anforderungsmanagement
- IT-Projektmanagement - klassisch & agil | Agile Coach (m/w/d)
- IT Service- und Prozessmanager (m/w/d) | Methodenmix für Absolventen
- Branchenneutral - Projektmanagement - klassisch & agil

- Seminarstart jederzeit garantiert – mit Bildungsgutschein!
- Die Seminar-Module lassen sich flexibel zusammenstellen.
- Wahlweise Voll- oder Teilzeit – inkl. Zertifizierungszentrum im Haus.

Persönliche Beratung unter: 040 300 600 41
Gabriele Becher, Bildungsberaterin New Horizons Hamburg
eMail: gabriele.becher@newhorizons.de

Jetzt: online weiterbilden!

Ein Jobwechsel ist für viele ein großer Schritt. Deshalb kann es selbst nach reiflicher Überlegung vorkommen, dass man diesen großen Schritt bereut. Sollte man dann bleiben - oder wieder gehen?

**Wer einen Jobwechsel
zutiefst bereut, hadert oft
mit der Frage, was nun der
nächste Schritt sein könnte.**

Foto: Karolina Rezac/dpa

Dem
neuen Job
ausreichend
Zeit geben

Die ersten zwei Wochen im neuen Job waren eine Katastrophe, nun wollen Sie gleich das Handtuch werfen? Wer eine neue Stelle antritt, sollte nicht zu schnell resignieren. «Unzufriedenheit bedeutet nicht automatisch, dass die Entscheidung falsch war», sagt Stefanie Bickert, Job-Expertin bei der Karriereplattform Indeed. Sie könne auch auf «Anpassungsstress» hindeuten: «Unser Gehirn vermisst Sicherheit, wenn es auf Neues trifft.»

Wer nach mehreren Wochen immer noch das Gefühl hat, fehlt am Platz zu sein, sollte die Situation genauer analysieren. Die üblichen drei bis sechs Monate Probezeit würden einen guten Rahmen bieten, um ein belastbares Bild vom neuen Job zu bekommen.

2 Den alten Job nicht idealisieren

Beim Ex-Arbeitgeber war alles besser? Gerade zu Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses würden sich neue Eindrücke mit Unsicherheiten und hohen Erwartungen vermischen, so Bik-

Wir. Bilden. Menschen.

GIS- und Geodatenexperte¹ (m/w/d)

6 Monate, inkl. Projekt - **online**

03.07.2025

Systemische Bildungsberatung/Jobcoach (m/w/d) ¹

4 Monate berufsbegleitend - **online**

21.07.2025

Trainer in der Erwachsenenbildung mit systemischer Coachingkompetenz ¹ (m/w/d)

7 Monate - **online**

30.07.2025

Systemisch-Integrative Beratung mit interkultureller Kompetenz¹

5 Monate

26.08.2025

persönliches
Infogespräch:

Tel.: 040 / 303 93 123
Gotenstraße 14
20097 Hamburg

www.gis-akademie.de

Vorfreude, Aufregung, aber auch Respekt vor neuen Aufgaben: Ganz genau kann man nie wissen, worauf man sich bei einem freiwilligen Jobwechsel einlässt und ob die neue Stelle den eigenen Erwartungen entspricht. Ein Problem haben Beschäftigte dann, wenn sie den Wechsel bereuen.

Und das ist gar nicht so selten. Knapp ein Drittel (32%) hat einen Jobwechsel schon mal bereut, so eine repräsentative Umfrage unter mehr als 2000 Personen, die YouGov im Auftrag der Jobplattform Monster durchgeführt hat. Gefragt nach den Ursachen gaben die nach Jobwechsel Unzufriedenen etwa an, dass ihre Vorstellung von der neuen Rolle und den Aufgaben nicht mit ihren Erwartungen zusammengepasst habe. Andere waren von der Unternehmenskultur, der Führungsebene oder dem Kollegium enttäuscht.

Aber was dann - gleich wieder nach etwas Neuem umschauen oder der Sache noch eine Chance geben? Eine Expertin erklärt, wie Sie sich Klarheit verschaffen.

kert. In dieser Phase sollte man darauf achten, ob man den vor-maligen Job im direkten Ver-gleich nicht vielleicht idealisiert. «In der Rückschau neigen wir dazu, die rosarote Brille aufzu-setzen.»

Am besten vergleicht man beide Stellen auf Basis konkreter Kri-terien. Was war wirklich besser – und was blendet man gerade aus? Nicht zuletzt sollte man Ge-duld haben. Ob die neuen Auf-gaben und die Kultur wirklich zu einem passen, zeige sich laut Bickert oft erst, wenn Routinen entstehen, sich Beziehungen etablieren und man erste Lei-stungsrückmeldungen erhält.



Die eigene Situation ver-bessern, der Reue vorbeugen

Ein schlechter Start in einen neuen Job ist unglücklich. Es kann aber hilfreich sein, eigene Spielräume zu nutzen, rät Ste-fanie Bickert. Neue Perspektiven entstehen womöglich, wenn Be-schäftigte offen das Gespräch mit ihrer Führungskraft suchen. Dabei könne man zum Beispiel ein klar definiertes Projekt the-matisieren, eine flexiblere Auf-gabengestaltung oder den Wunsch nach einem Mentor oder einer Mentorin. Wer aktiv dazu beitragen will, sich im neuen Job wohler zu fühlen, kann auch daran arbeiten, im Team gezielt Beziehungen aufzubauen und sich kleine, erreichbare Ziele im Arbeitsalltag zu stecken.

Generell sei eine gute Balance aus Neugier (Was kann ich hier lernen?) und kritischer Reflexion (Was passt nicht?) von Vorteil. Schon vor dem ersten Arbeitstag lassen sich Leitplanken festle-gen, an denen man die ersten Wochen messen möchte. Ste-fanie Bickert nennt als Beispiel: «Ich kann 70% meiner Aufgaben ohne Nachfragen erledigen.»

Auch ein Wechseltagebuch sei eine bewährte Methode. «Hier bewertet man jeden Tag das eigene Energielevel und die aktu-elle Stimmung mit einer Schulnote.» Spätestens nach 90 Tagen zeige sich ein Trend.



Warnsignale richtig deuten

Die Ursachen für Unzufriedenheit im neuen Job können vielfältig sein – und reichen der Job-Expertin zufolge von enttäusch-ten Erwartungen über fehlende Entwicklungsmöglichkeiten oder Arbeitsaufgaben bis hin zu Über-forderung.

Auch der Verlust sozialer Aner-kennung – etwa, weil der Exper-tenstatus im alten Unternehmen weg ist – kann zum Problem wer-den. «Gerade auf der Bezie-hungsebene lassen sich aber oft gut neue Bindungen aufbauen», ermutigt Bickert.

Kritische Warnzeichen seien hin-gegen dauerhafte Erschöpfung, die nicht durch eine Einarbei-tungsphase erklärbar ist oder andere körperliche Symptome.



Alternativen abwägen

Bleiben die Diskrepanzen trotz aller Bemühungen bestehen, kann unter Umständen ein inter-ner Wechsel eine Option sein. Wer sich für die erneute Job-suche entscheidet, sollte wissen: Die Rückkehr zum alten Arbeit-geber ist laut Stefanie Bickert nicht so selten, wie viele denken. Sie rät aber, das nur in Betracht zu ziehen, wenn es beim vorma-ligen Arbeitgeber tatsächlich eine Rolle gibt, «in der man wachsen kann, ohne in alte Dynamiken und Muster zurückzufallen».



Nachsichtig mit sich selbst sein

Job gewechselt und dann doch nicht zufrieden? Manche empfin-den ihren Umweg als Scheitern. «Der erste Impuls ist oft Selbst-kritik, aber Fehler gehören zum beruflichen Wachstum», sagt Stefanie Bickert. Vielleicht liegt es auch hauptsächlich am Unternehmen, dass der Wechsel ein Reifall war – etwa wegen überzogener Versprechen im Bewerbungsprozess.

Jeder Umweg vermittele wertvolle Erkenntnisse über eigene Stär-

ken, Schwächen und Bedürfnis-se, sagt die Job-Expertin. Sie rät, aus einem missglückten Wechsel eine persönliche Liste mit «roten Linien» abzuleiten. Sie könne drei bis fünf Punkte wie «mindestens zwei Tage mobiles Arbeiten» oder «klare Aufstiegsperspektive in zwei Jahren» enthalten.

Künftige Jobchancen messe man dann an diesen Kriterien – «alles andere ist willkommenes Extra, aber sollte sie nicht erset-zen». Das bringe «mehr strategi-sche Klarheit» bei der Karriere-planung.

Text: Amelie Breitenhuber, dpa

Wie viele Stunden dürfen Werkstudenten arbeiten?

Eine vermeintlich eiserne Regel besagt: höchstens 20 Stunden. Mehr nicht pro Woche. Doch ganz so strikt ist es in der Praxis nicht.

Maximal 20 Stunden pro Woche: Länger sollten Werkstudenten nicht arbeiten, um ihren Stu-dierendenstatus nicht zu verlie-ren. Zumindest werden einige Vorgesetzte nicht müde, das regelmäßig zu betonen. Doch in Wahrheit ist die Regelung gar nicht so streng wie erwartet.

Denn gerade in den Zeiten, die nicht als Uni-Zeit gelten – also zum Beispiel in Semesterferien, Wochenenden oder am Abend oder in der Nacht –, dürften Werkstudentinnen und -studen-ten grundsätzlich mehr als 20 Wochenarbeitsstunden anhäu-fen, sagt Kathrin Schulze Zum-kley, Fachanwältin für Arbeits-recht. Darum ist es meist kein Problem, wenn in diesen Zeit-räumen mal mehr Schichten als üblich anfallen sollten. Aber: Zum einen sollte das Studium davon nicht beeinflusst werden,

zum anderen unterliegt die Regel einer wichtigen Einschrän-kung.

Maximal in 26 Wochen – sonst gibt es Probleme

Aus versicherungsrechtlichen Gründen darf die 20-Stunden-Grenze nämlich höchstens in 26 Wochen des Jahres übertroffen werden, so die Fachanwältin. Denn als Werkstudent ist man in der Regel versicherungsfrei. Überschreitet man die 26 Wochen, verliert man diese Freiheit.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssten dann Beiträge – oder zumindest mehr als die studentischen Beiträge – für Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenver-sicherung abführen. Beiträge für die Rentenversicherung werden im Gegensatz dazu immer fällig.

Text: Lukas Möller, dpa

ANZEIGE

JETZT mit uns LKW- oder Bus-Fahrer werden!



100% kostenfrei dank Bildungsgutschein!

✓ Gute Deutschkenntnisse NICHT erforderlich.

✓ Dauer je nach Maßnahme 3-6 Monate mit mehreren Abschlüssen.

✓ 100% Kostenübernahme durch die Agentur für Arbeit möglich.

INKLUSIVE JOB-VERMITTLUNGSGARANTIE!



FAHRSCHULE MICHAELIS GmbH
Hermann-Wüsthof-Ring 7, 21035 Hamburg
service@fahrschulemichaelis.de ☎ 040 / 636 05 660

www.fahrschulemichaelis.de



Wohnung, Versicherung & Co:

Webinare für Schulabgänger

Schule vorbei - und nun? Der neue Lebensabschnitt ist mit Freude, aber auch vielen Fragen verbunden. Die Verbraucherzentralen wollen jungen Leuten bei der Beantwortung helfen. Diese Angebote gibt es.

Die Schule ist geschafft, das Erwachsenenleben beginnt so richtig. Viele junge Menschen stehen vor der großen Frage: Wie soll es weitergehen – mit Studium, Ausbildung, Auslandsaufenthalt oder Freiwilligendienst? Was bedeutet ein Umzug?

Zu vielen dieser Fragen bieten die Verbraucherzentralen Online-Vorträge an, etwa mit Know-how zur ersten eigenen Wohnung, wichtigen und überflüssigen Versicherungen, Freiwilligendienst oder Studienfinanzierung. Eine Übersicht gibt es auf der Webseite der Verbraucherzentrale.

Auslandsaufenthalt gut planen

Nach der Schule, im Studium oder in der Ausbildung eine Weile ins Ausland gehen: Das ist der Wunsch vieler Schulabgänger. Hier bietet die Verbraucherzentrale zusammen mit dem Europäischen

Im Rahmen der «Fokuswoche Ziele» bieten die Verbraucherzentralen bundesweit Schulabgängern Online-Vorträge an.

Foto: Pixel-Shot/stock.adobe.com

Verbraucherzentrum Deutschland (EVZ) Web-Seminare an, die ebenfalls in der Übersicht zu finden sind.

«Gerade wer zum ersten Mal für längere Zeit ins Ausland geht und dort auf eine andere Sprache, Kultur und neue Gepflogenheiten trifft, sollte frühzeitig und sorgfältig planen», so EVZ-Juristin Mareike Boguet.

Die Webinare richten sich an Schulabgänger, aber auch Eltern. Die Teilnahme ist kostenlos und es können Fragen an die Experten der Verbraucherzentrale im Chat gestellt werden.

Text: Bettina Lücke, dpa



ANZEIGE

**REYHER** 

Starte durch mit einer Ausbildung als Fachkraft für Lagerlogistik

... und hol
Dir Deinen
Wohnvorteil

KOMM INS**#teamREYHER**

Informier Dich auf unserer Website über unsere Ausbildungsberufe und bewirb Dich direkt online.

www.schraube-an-deiner-zukunft.de

Junge Menschen blicken pessimistisch auf Berufseinstieg

Ist der Berufseinstieg heute schwieriger als noch vor ein paar Jahren? Das glaubt eine Mehrheit der Angehörigen der Gen Z. Die Gründe dafür sind vielfältig, so eine Umfrage.

Eine Mehrheit unter den 16- und 29-Jährigen ist der Meinung, dass der Jobeinstieg heute schwieriger ist als noch vor ein paar Jahren. Diese Einstellung teilen 58% der Angehörigen der Generation Z in einer Umfrage, die YouGov im Auftrag der Karriereplattform LinkedIn unter gut 1.500 Personen der Altersgruppe durchgeführt hat.

Unrealistische Erwartungen treffen auf eigene Ansprüche

Warum denken so viele, dass der Berufseinstieg heute schwerer ist? Eine Mehrheit (59%) stimmt der Aussage zu, dass Unternehmen unrealistische Ansprüche an Berufsanfänger stellen, was bereits den Bewerbungsprozess erschwere.

Aber auch die verschärfte wirtschaftliche Lage (49%) sowie eigene Erwartungen an die Arbeitswelt (46%) - etwa hinsichtlich flexibler Arbeitszeiten oder einer ausgeglicheneren Work-Life-Balance - werden als mögliche Ursachen genannt. Zudem gibt knapp ein Drittel (31%) an, dass die Ausbildungswege nicht ausreichend auf die Anforderungen der Arbeitswelt vorbereiten würden. Zwei Drittel (66%) der Befragten sind überzeugt, dass die heutige Arbeitswelt nicht mehr mit derjenigen vergleichbar ist, in der ihre Eltern ihre Karriere gestartet haben.

Eltern als Ratgeber - mit Missverständnissen

Geht es um Ratschläge zu beruflichen Entscheidungen, wendet sich dennoch knapp jeder und jede Zweite aus der Generation Z (48%) an die Eltern. Der Austausch verläuft aber nicht immer reibungslos. Ein Drittel (33%) der Befragten gibt an, sich von den Eltern missverstanden zu fühlen, wenn sie über ihre beruflichen Pläne und die aktuellen Herausforderungen in der Arbeitswelt sprechen.

Fast ebenso viele (37%) meinen, dass ihre Eltern den aktuellen Arbeitsmarkt nicht verstehen. Sie seien nicht auf dem neuesten Stand, was neue Berufsfelder, typische Karrierewege oder flexible Arbeitsmodelle angeht. Eine treffende Einschätzung der beruflichen Möglichkeiten und Herausforderungen trauen viele (45%) ihren Eltern deshalb nicht zu.

Text: Lukas Möller, dpa



Neue Werte, alte Wege:
Viele der Befragten finden, dass die Arbeitswelt ihrer Eltern nicht mehr mit der heutigen vergleichbar ist.

Foto: Zacharie Scheurer/dpa

ANZEIGE

Höffner
Wo Wohnen wenig kostet!

**AUSBILDUNG
GESUCHT.
LEIDENSCHAFT
GEFUNDEN.**

Bei Höffner gibt es keinen Stillstand, sondern nur den gemeinsamen Weg nach vorne! Sie möchten eine Ausbildung bei uns beginnen? Dann sind Sie genau richtig - wir bieten Ihnen eine exzellente Ausbildung in den unterschiedlichsten Berufen an einem unserer 25 Standorte an.

WIR BILDEN AUS

AUSBILDUNGSPLÄTZE

- KAUFFRAU/-MANN IM EINZELHANDEL (M/W/X)
- KAUFFRAU/-MANN FÜR BÜROMANAGEMENT (M/W/X)
- VISUELLES MARKETING (M/W/X)
- FACHKRAFT FÜR LAGERLOGISTIK (M/W/X)
- KAUFFRAU/-MANN FÜR BÜROMANAGEMENT (M/W/X)

AUSBILDUNGSPLÄTZE TRANSLOGISTIK

- FACHKRÄFTE FÜR MÖBEL-, KÜCHEN- UND UMZUGSSERVICE (M/W/X)
- KAUFFRAU/-MANN FÜR BÜROMANAGEMENT (M/W/X)
- FACHKRAFT FÜR LAGERLOGISTIK (M/W/X)



BEWIRB DICH UNTER: **WWW. HÖFFNER.DE**

Bewerbung: Wie Sie auf «Haben Sie noch Fragen?» antworten

Foto: Zacharie Scheurer/dpa

Zum Abschluss des Vorstellungsgesprächs kommt oft die Standard-Frage: «Haben Sie noch Fragen?» Äh ..., war doch schon alles geklärt, oder? Ein Karriereberater hat Ideen für Sprachlose.

Sie haben in einem ausführlichen Job-Interview längst alles erfahren, was Sie zu einer Position wissen müssen? Fragt der Personaler oder die künftige Führungskraft zum Abschluss des Gesprächs standardmäßig «Haben Sie noch Fragen?», fällt Bewerbern auf die Schnelle oft nur Nichtssagendes ein.

Dabei könne genau dieser Moment entscheidend sein, schreibt der Kommunikationsberater Branko Woischwill in einem Beitrag auf Xing. Bewerber sind nun gefragt, «das Gespräch mit eigenen Fragen abzurunden und einen bleibenden Eindruck zu hinterlassen». Unpassend ist dem Autor zufolge jetzt die Frage nach dem Gehalt. Die werde ganz am Ende thematisiert.

Von klassisch bis mutig: Abschlussfragen im Job-Interview

Branko Woischwill rät stattdessen, mit durchdachten Rückfragen Neugier und Interesse zu signalisieren. Dabei gebe es viele Themen, die man in der Schlussfrage aufgreifen könne.

Der Berater hat 7 Vorschläge:

- ◆ Wie definieren Sie Erfolg in dieser Position?
- ◆ Wie würden Sie Ihre Unternehmenskultur beschreiben?
- ◆ Welche Weiterbildungsmöglichkeiten bietet Ihr Unternehmen?
- ◆ Welche Herausforderungen erwarten mich in den ersten Monaten?
- ◆ Warum ist die Stelle vakant?
- ◆ Gab es im Gespräch etwas, das bei Ihnen Zweifel daran geweckt hat, ob ich gut zur Stelle passe?
- ◆ Wie sehen die nächsten Schritte im Bewerbungsprozess aus?

Laut Woischwill ist dieser Moment im Vorstellungsgespräch eine Chance, positiv in Erinnerung zu bleiben. Die sollten Kandidaten nicht ungenutzt lassen. Ein Job-Interview sei «keine Einbahnstraße». Auch Bewerberinnen und Bewerber prüfen während des Austauschs, ob eine Stelle und ein Unternehmen zu ihnen passen. Mit den richtigen Fragen bekommen sie im besten Fall wertvolle Informationen für die Entscheidung für oder gegen ein Angebot.

Text: Amelie Breitenhuber, dpa

ANZEIGE



**dir ist deine
zukunft wichtig?
uns auch.**

Wir fördern Deine Stärken und unterstützen Deine Zukunftspläne. Du entwickelst Deine Fähigkeiten und erweiterst Deine berufliche Perspektive. Unsere Seminare und Online-Trainings machen Dich fit für die Prüfungen und das Leben.
wir haben gutes mit dir vor!

Bewirb Dich jetzt unter budni.de/karriere





Hamburg

**GEMEINSAM
ROCKEN WIR
DEINEN JOB!**

DAB+ HH & SH. | App

www.rockantenne.hamburg

**UKW 106,8
Radio an!**



HIER SICHERST DU DEINE ZUKUNFT. UND DIE VON DEUTSCHLAND.

Mach, was wirklich zählt:
FREIWILLIGER WEHRDIENST IM HEIMATSCHUTZ
“DEIN JAHR FÜR DEUTSCHLAND“

► Heimatschutzkompanie Hamburg



BUNDESWEHR

Gleich informieren
und beraten lassen:

0800 9800880
(bundesweit kostenfrei)

Karriereberatung Hamburg
Heidenkampsweg 51

bundeswehrkarriere.de



Der Streifenenten-Club

Wir sind auch auf Instagram
https://www.instagram.com/kitas_streifenentenclub

Sozialpädagogische Assistentin (m/w/d)

für unseren Standort „Die Immenhof Streifenenten“

wittmoor@streifenenten-club.de 040 325 98 16 70
www.streifenenten-club.de

Wir suchen dich!

Like us on 

Facebook

www.facebook.com/Jobwoche




WIR SUCHEN SIE!
(m/w/d)

Stellenangebote

- Consultant
- Informationssicherheit
- Netzwerk- und Firewall-Consultant
- Teamleitung im Bereich Netzwerk & Security
- Customer Service Manager



Wir sind ein erfolgreiches IT-Systemhaus mit Sitz in Hamburgs Norden

direkt in Ihrer Nähe. Bei uns sind Sie nicht nur Teil eines starken und verbundenen Teams, sondern auch Bestandteil unserer einzigartigen Unternehmensgeschichte.



Benefits bei FKS IT – fair und familiär!

- Individuelle Förderung
- Gesundheits- und Sportangebote
- Jede Menge Spaß in einem hochmotivierten Team
- Familiäres Betriebsklima
- Konzept Mobiles Arbeiten
- Bezuschussung zur betrieblichen Altersvorsorge

... und vieles mehr. Sprechen Sie uns an!



Jetzt bewerben und durchstarten!

T: 040/63705-133 • bewerbung@fks-it.de • www.fks-it.de/karriere

FKS IT GmbH & Co. KG • Schwarzer Weg 8 • 22309 Hamburg • www.fks-it.de



DU kannst

gut mit Menschen?
Du kannst morgen bei uns anfangen.

Du kannst alles sein, außer egal.
 Starte jetzt als Verkäufer/Kassierer (m/w/d) im Team PENNY!

Erstmal bewerben
karriere.penny.de

PENNY.

Wir haben die besten Zutaten. Auch für deine Zukunft.



Jetzt bewerben
#JobsWieDu

- **Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (m/w/d)**
- **Fachkraft für Gastronomie mit Schwerpunkt Systemgastronomie (m/w/d)**

Starte mit unserer Ausbildung deine Karriere.
Hier lernst du Praxis und Theorie direkt in einem
Restaurant und in der Berufsschule.

karriere.mcdonalds.de

© 2025 McDonald's



JOBWOCHE SUCHT DICH

als motivierten

Sales Manager (m/w/d)

TZ oder VZ, attraktives Grundgehalt + Provision

Als Veranstalter erfolgreicher Job-, Aus- und Weiterbildungsmessen in ganz Deutschland brauchen wir Dich in unserem Team!



Wir freuen uns über eine aussagekräftige Bewerbung per E-Mail an:
Sven Wolter-Rousseaux, swr@jobwoche.de

Bei Vorabfragen wenden Sie sich gerne an
Herrn Benjamin Herzog unter
Tel. 040 6466616-12 oder info@jobwoche.de

**Wolter-Rousseaux
Media GmbH**
Gutenbergring 41
22848 Norderstedt

Tel. 040 6466616-00
info@jobwoche.de
www.jobwoche.de



WIR SUCHEN DICH!

Buchhaltung & Controlling (m/w/d)
Teilzeit oder Vollzeit – Hamburg



QR-CODE SCANNEN &
DIREKT BEWERBEN!

www.poolone.de
bewerbung@poolone.de
poolone_giantmedia
PoolOne Giant Media

PoolOne® #TEAM
GIANT MEDIA

DU kannst

**eine ganze Region versorgen.
Und abends pünktlich
zu Hause sein.**

Du kannst alles sein, außer egal.

Starte jetzt in der Logistik im Team PENNY!



Erstmal bewerben
karriere.penny.de

PENNY.

12. Nov. 25
16.00 - 20.00 Uhr

NACHT^{DER} JOBS

VIRTUELLE JOB- UND
WEITERBILDUNGSMESSE

www.nacht-der-jobs.de



NACHT^{DER} AZUBIS

12. Nov. 2025
16.00 - 20.00 Uhr

VIRTUELLE AUSBILDUNGS-
UND STUDIENMESSE

www.nacht-der-azubis.de

