

working@office

WIR LIEBEN OFFICE-MANAGEMENT

New Pay

Der große working@office Gehalts-report 2025 - in dieser Ausgabe!
SEITE 12

New Skills

Effektiv Prompten - schnell zu
besseren Ergebnissen
SEITE 24

New Benefits

Welche Maßnahmen wirklich gegen
den Fachkräftemangel wirken
SEITE 27



Kaffeevollautomaten fürs Büro

Mit Kaffeespezialitäten eine
Wohlfühlatmosphäre schaffen
SEITE 30



Jetzt das neue **NEW WORK Journal** entdecken!



Hier Scannen!



Von unschätzbar zu unersetzlich! Mit unserem neuen New Work Journal können Sie Ihre Fähigkeiten und Arbeitsalltag auf ein neues Level heben. Entdecken Sie jetzt unser unverzichtbares Workbook.

Das Beste:
Sichern Sie sich
unseren exklusiven
New-Work-Journal-
Prioritätenplaner
GRATIS dazu!

- ✓ **Effizient planen:** Priorisieren Sie Ihre Aufgaben mit der bewährten ALPEN-Methode.
- ✓ **Produktiv starten:** Erledigen Sie die schwierigste Aufgabe zuerst mit der Eat-the-frog-Methode.
- ✓ **Klarer Fokus:** Behalten Sie den Überblick über Ihre wichtigsten Tagesziele.



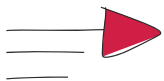
Jetzt GRATIS Ausgabe unter
www.newworkjournal.de/wao sichern!



© Nicole Wahl

Work-Life-Balance ist erstmals der größte Jobmotivator.

Jetzt mal ehrlich ...



Was ist eigentlich Ihr größter Jobmotivator? Ich habe die Frage vor Kurzem auf LinkedIn gestellt und spannende Antworten erhalten:

Sinnhaftigkeit, Teamspirit, Freiheit – und natürlich das Gehalt. Doch seit Kurzem ist die Bezahlung nicht mehr Spitzenreiter bei den Jobmotivatoren: Für die 26.000 Befragten des Randstad Workmonitors (einer der größten Befragungen in diesem Bereich) löste in diesem Jahr der Motivator Work-Life-Balance das Gehalt auf dem Spitzenplatz ab (83 % vs. 82 %). Und das erstmals in der 20-jährigen Geschichte der Studie. Spannendes Detail: 43 % der Gen-Z-Befragten dieser Studie kündigten schon einmal einen Job, weil er sich nicht ihrer persönlichen Lebensführung anpassen konnte. Ein Grund mehr für Unternehmen,

sich darüber klar zu werden, mit welchen Maßnahmen sie – unabhängig vom Gehalt – Wertschätzung gegenüber der Leistung ihrer Mitarbeitenden ausdrücken und Identifikationsflächen bieten. Wir haben für diese Ausgabe Maßnahmen unter die Lupe genommen, die wirklich gegen den Fachkräftemangel wirken. Sie finden sie im Beitrag ab Seite 27.

Übrigens: Das Gehalt bleibt nicht nur zweitwichtigster Jobmotivator, sondern steht sogar für viele immer noch an erster Stelle. Deshalb veröffentlichen wir einmal pro Jahr den großen working@office-Gehaltsreport für Office Professionals – in dieser Ausgabe finden Sie ihn ab Seite 16. Wenn das mal keine Motivation für die nächste Gehaltsverhandlung ist.

Herzliche Grüße
Annette Rompel

annette@workingoffice.de

<https://www.linkedin.com/in/annette-rompel/>

workingoffice.de

Zahl des Monats

37,5

% mehr verdienen Vorstandsassistenten im Bereich Finanzdienstleistungen gegenüber der Marketingbranche. Mehr spannende Zahlen aus dem Bereich Bezahlung ab Seite 16 im großen Gehaltsreport.



CREATE

27 FACHKRÄFTEMANGEL

Unternehmen versuchen mit unterschiedlichsten Anreizen, qualifizierte Arbeitnehmende zu gewinnen. Welche Maßnahmen funktionieren beim Nachwuchs und welche bei erfahrenen Fachkräften?

30 VOLLES AROMA VORAUSS

Für einen Kaffeevollautomaten sprechen viele Gründe. *working@office* gibt Tipps für die Auswahl und zeigt neue Modelle.

34 WEITERBILDUNG

Für Lern- und Entwicklungsstrategien von Mitarbeitenden sind Daten essenziell.

36 KOLUMNE

Grenzen meiner Anpassungsfähigkeit
von Katharina Münk

37 BUCHTIPPS

GROW

06 DASHBOARD

08 ROLE MODEL

Nicole Wolf, Office Managerin bei Siemens Schweiz, gestaltet den hochmodernen Campus in Zug mit großer Freude mit.

12 MIKROMANAGEMENT

Vertrauen ist das Fundament für psychologische Sicherheit, durch die Teams Fehler machen dürfen und dadurch erst mutig und innovativ werden. Wie schaffen es Unternehmen, eine zu stark kontrollierende Führung zu überwinden?

15 COMMUNITY

16 GEHALTSHECK

Wie viel Office-Kräfte aktuell verdienen können und welche Skills künftig gefragt sind.

LEARN

20 MARKETINGFORMATE

Reverse, Inbound, Guerilla oder ganz klassisch: Marketing ist vielfältig und entfaltet seine Wirkung in verschiedensten Macharten.

22 FREMDSPRACHEN

Zielvereinbarungsgespräch in Englisch, Französisch, Spanisch und Italienisch.

24 EFFEKTIVES PROMPTING

Wer klug fragt, erhält bessere Antworten und spart dabei nicht nur Zeit, sondern auch Nerven.

Wie wir kluge Fragen stellen.

Seite 24



Role Model dieser Ausgabe ist Nicole Wolf.
Seite 08



Heute stehe ich vor aufregenden neuen Möglichkeiten und setze mein Wissen, meine Erfahrung und meine Leidenschaft ein.

Nicole Wolf, Office Managerin bei Siemens Schweiz AG, Smart Infrastructure, Global Headquarters, Zug

““



Kleinode für Business-Trips.

Seite 42



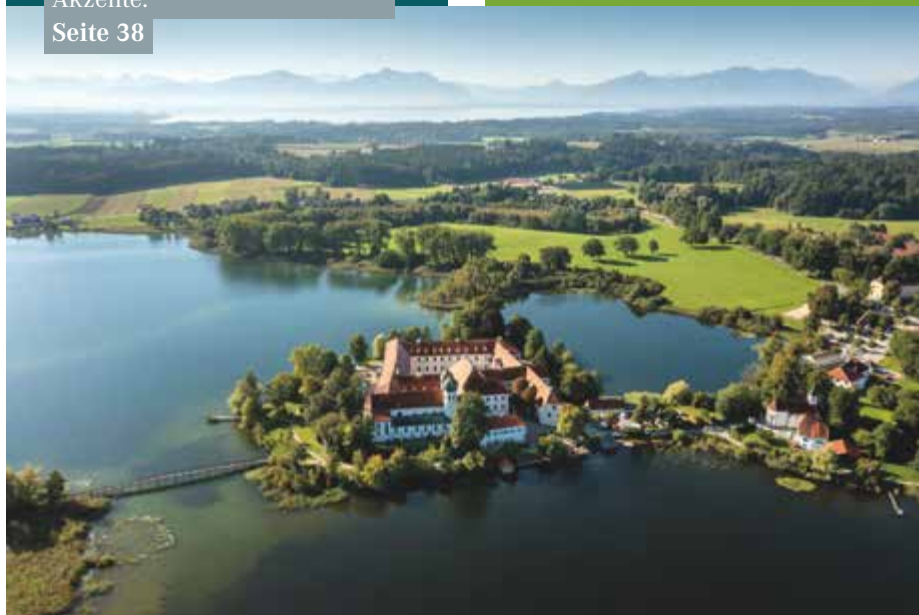
TOGETHER

38 TAGUNGSZENTREN, TEIL 2

Manche liegen zentral in Premium-Lage, andere in grüner Umgebung. Für alle gilt: Tagungszentren sind gut erreichbar, anpassungsfähig und technisch top ausgerüstet. Im zweiten Teil geht es in den Süden.

Der Süden sorgt für besondere Akzente.

Seite 38



TRAVELLING

42 BOUTIQUE-HOTELS

Boutique-Hotels sind charmant, individuell, modern, persönlich, funktional und punkten mit anspruchsvollem Design: Hier fühlen sich auch Geschäftsreisende wohl.

45 TOOLS & HACKS

HEALTH

46 ERGONOMIE

Wer den ganzen Tag am Schreibtisch arbeitet, für den lohnt sich der Invest in wirklich gutes Mobiliar.

49 TOOLS & HACKS

Sitzt, passt, wackelt und hat Luft.

Seite 46



RUBRIKEN

03 CHECK-IN

50 VORSCHAU/IMPRESSUM

WORKINGOFFICE.DE



Folgen Sie uns auch auf Facebook (facebook.com/workingoffice), XING (<https://bit.ly/3t2pqiH>) oder LinkedIn. Dort berichten wir von Spannendem und Aktuellem, eben allem was wichtig ist in Ihrem Arbeitsalltag.

FUTURE SKILLS

Sind Sie bereit für die Jobs von morgen?

Studien etwa des World Economic Forum oder vom McKinsey Global Institute zeigen: Bis 2030 werden allein in Europa 12 Millionen berufliche Veränderungen erforderlich sein und rund 170 Millionen neue Jobs entstehen. 22 Prozent der Jobs verändern sich bereits innerhalb der nächsten fünf Jahre – viele davon in Zukunftsbereichen

wie Künstliche Intelligenz, Nachhaltigkeit und digitale Transformation. Sind Sie darauf vorbereitet? Die Akademie Herkert bietet gezielte Weiterbildungen, Qualifizierungen oder komplette Ausbildungsprogramme und begleitet Sie auf Ihrem Weg. Investieren Sie in Ihre berufliche Zukunft und bleiben Sie der Entwicklung einen Schritt voraus!

www.akademie-herkert.de/FutureSkills.net



OFFICE AWARDS 2025

Die Besten im Bereich Assistenz

Zum 2. Mal verlieh working@office im März die Office Awards in an herausragende Persönlichkeiten im Bereich Assistenz. In drei Kategorien wurden die Preisträger und Preisträgerinnen am 25. März auf dem Kongress Office Connect in Seeheim ausgezeichnet: Bestes Rolemodel, Beste/r Young Professional und Bestes Netzwerk. Im Bereich Bestes Rolemodel belegten die ersten drei Plätze (siehe Foto unten): Nadine Götz (3. Platz), Susanne Winkler (2. Platz) und Anja Dettmann (1. Platz)

Im Bereich Young Professional gewannen: Jenny Waskowsky (3. Platz), Liv-Chanice Rieckens (2. Platz) und Janik Meyer (1. Platz). Als beste Netzwerke wurden ausgezeichnet: FON Future Office Network der Roche Diagnostics GmbH (3. Platz), Das Netzwerk ASSistenz der IHK Region Stuttgart (2. Platz) und die assistants@wind der Siemens Gamesa Renewable Energy GmbH & Co. KG (1. Platz). Den Auszeichnungen ging ein Findungsprozess mit einer Jury bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern von working@office, dem Bundesverband Office-Professionals e.V. (bSb), den International Management Assistants Germany e.V. (IMA Germany) und dem Assistenz Netzwerk in Deutschland (ANiD) voraus. Bewerben konnten sich alle Firmennetzwerke, Assistenzkräfte und Nachwuchs-

Assistenzen in Deutschland. Mehr über die Preisträger und Preisträgerinnen erfahren Sie in den kommenden Ausgaben von working@office. Auch in diesem Jahr sucht working@office wieder starke Persönlichkeiten, die sie mit den Office Awards künden wird – weitere Informationen dazu lesen Sie im Herbst in working@office.

© working@office



FACHMESSE NWE

Neue Arbeitswelten sind keine Theorie

New Work ist mehr als Kickerisch, Obstkorb und Homeoffice – wie viel mehr, das können HR-Manager, Geschäftsführende, Aus- und Weiterbildungsverantwortliche oder Change Manager bei der New Work Evolution (NWE) vom 6. bis zum 8. Mai in der Messe Karlsruhe erleben. Als Headline Speaker und Panellists mit dabei sind die Unternehmerin und Transformationsbegleiterin Isabel Grupp, der Investor Dr. Georg Kofler, der Finanzinfluencer Jürgen Schmitt, die Autorin Dr. Eva Elisa Schneider sowie Christoph Werner, Vorsitzender der Geschäftsführung bei dm.



Unter den Fokusthemen „DE&I“, „People&Culture“, „Technology“ und „Office“ stellen Unternehmen wie Ikea, Haufe-Lexware, feco-feederle, USM u. a. ihre Lösungen vor und laden an ihren Messeständen zum Ausprobieren und Diskutieren ein. Das Innovation Lab ist in diesem Jahr noch einmal deutlich erweitert worden: Dort präsentieren sich Unternehmen verschiedenster Fachrichtungen, um gemeinsam einen kreativen Co-Working Space zu schaffen. Auch eine neue Bühne ist 2025 am Start: Auf der Podcast Stage zeichnen Podcaster vor Publikum ihre Folgen rund um neue Arbeitswelten auf.

www.newworkevolution.de

HANNOVER CONVENTION BUREAU

Zu Gast auf der Assistants' World



© Erich / AdobeStock

Das Hannover Convention Bureau nimmt in diesem Jahr an der Assistants' World in Frankfurt teil, einer der führenden Messen für Assistentinnen und Assistenten aus den Bereichen Event-Management und Büroorganisation. Am 30. September 2025 stellt es sein umfassendes Portfolio an Tagungs- und Eventlocations sowie maß-

geschneiderte Serviceangebote für Business-Veranstaltungen in Hannover vor. „Die Assistants' World bietet eine ideale Plattform, um die Vielseitigkeit und Attraktivität Hannovers als Tagungsdestination zu präsentieren“, so Alexander Schneider vom Hannover Convention Bureau. „Mit unserer einzigartigen Kombination aus modernen Veranstaltungsräumen, exzellenter Infrastruktur und einer lebendigen Kulturstadt bieten wir maßgeschneiderte Lösungen für jedes Event.“ Besucher und Besucherinnen können sich auf individuelle Beratung und einen direkten Austausch mit den Experten des Hannover Convention Bureau freuen.

www.hannover-convention.com



Je mehr man
sich vergißt,
desto besser
erinnern sich
die anderen.

Japanisches Sprichwort

Für alle, die mehr als nur
Kaffee erwarten

ANZEIGE



Kaffee schafft mehr als Genuss – er verbindet Menschen und prägt den Büroalltag. Genau hier setzt Kaffee Partner an. Seit über fünf Jahrzehnten steht das Osnabrücker Unternehmen für professionelle Getränkeversorgung im B2B-Bereich.

Mit der neuen BARISTA Velluto präsentiert das Unternehmen ein Modell, das Vielfalt, Design und Funktionalität vereint. Geschäftsführer Jörg Baumgart gibt Einblicke in Entwicklung und Besonderheiten.

Was zeichnet die BARISTA Velluto besonders aus?

Die leistungsstarke Maschine begeistert mit ihrer außergewöhnlich leisen Zubereitung von 13 verschiedenen Getränkespezialitäten. Ihr hochwertiges Design fügt sich zudem nahtlos in jedes moderne Büroumfeld ein.

Welche Rolle spielt die Produktentwicklung bei Ihnen?

Wir entwickeln alle Geräte mit dem Blick auf moderne Arbeitswelten. Weil wir im engen Austausch mit unseren Kunden stehen, wissen wir genau, wo der Bedarf liegt. Vielfalt, einfache Handhabung und zuverlässige, wartungsarme Technik zählen

zu den zentralen Anforderungen – unsere effizienten Maschinen sind die Antworten darauf.

Welche Lösungen bieten Sie, um Arbeitsabläufe rund um die Kaffeeversorgung zu erleichtern?

Unser Service endet nicht mit der Installation. Mit Fernwartung, Telemetrie und automatischer Belieferung minimieren wir den personellen Aufwand für unsere Kunden und sorgen dafür, dass die Kaffeeversorgung läuft. Partner steht nicht nur in unserem Namen – wir leben Partnerschaft.

Mehr Infos unter:

<https://kpinfos.de/velluto>

Jörg Baumgart





Wenn ich keine Leidenschaft mehr verspüre für das, was ich tue, dann weiß ich, dass ich etwas ändern muss. Und das kann nur ich selbst und niemand anderes. Deshalb ist für mich Self-Empowerment ein sehr wichtiges Prinzip.

Nicole Wolf, Office Managerin bei Siemens Schweiz AG, Smart Infrastructure, Global Headquarters, Zug



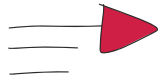
Siemens Smart Infrastructure

Siemens Smart Infrastructure (SI) mit Sitz in Zug verbindet Energiesysteme, Gebäude und Industrien intelligent und treibt Digitalisierung, Energieeffizienz und Nachhaltigkeit voran. Der klimaneutrale Siemens Campus Zug ist internationaler Hauptsitz von SI und ein Innovationshub mit rund 1.700 Mitarbeitenden aus 60 Nationen, darunter 500 in Forschung & Entwicklung. Mit 40.000 m² Büro- und 13.000 m² Produktionsfläche bietet der Campus ein modernes, agiles Arbeitsumfeld. Flexible Arbeitsbereiche und Projektflächen fördern kreatives und kollaboratives Arbeiten. SI erzielte im Geschäftsjahr 2023/24 einen Umsatz von rund 21 Milliarden Euro.

Mehr unter

www.siemens.ch/fertigstellung-campus-zug

Mit viel Kreativität und einem Sinn fürs Praktische



NICOLE WOLF Die Office Managerin bei Siemens Schweiz gestaltet den hochmodernen Campus in Zug mit großer Freude mit. Angefangen hat sie als Teamassistentin und sich dann Schritt für Schritt weiterqualifiziert. Über ihren Werdegang und ihr Erfolgsgeheimnis erzählt sie hier.

Fest auf dem Boden steht sie. Und zugleich scheint sie jederzeit bereit, abzuheben. Diesen Eindruck gewinnt man, wenn Nicole Wolf erzählt, wie sie geworden ist, was sie heute ist: Office Managerin, die dafür zuständig ist, dass sich rund 1700 Mitarbeitende wohlfühlen an ihrem Arbeitsplatz, am internationalen Hauptsitz von Siemens Infrastructure im Schweizer Kanton Zug. „Ich leite Projekte, optimiere Prozesse und Sorge für eine reibungslose Zusammenarbeit“, sagt die 38-Jährige, „damit unterstütze ich ein angenehmes Arbeitsklima. Für diesen Job braucht es viel Passion, Geduld, Verständnis und vor allem praktisches Denken“.

Geboren wurde Nicole Wolf in einer kleinen idyllischen Ortschaft in der Zentralschweiz. Dort ging sie neun Jahre zur Schule und schloss ein weiteres Jahr in einem Internat in La Neuveville im Kanton Bern an, um Französisch zu lernen: „Ich hatte mit 15 einfach noch keine klaren Vorstellungen über meinen zukünftigen Beruf, deshalb habe ich das damals gemeinsam mit meinen Eltern so entschieden.“ Eine gute Entscheidung, wie sich herausstellen sollte: „Da wir in der Schweiz vier Landessprachen haben – Deutsch, Französisch, Italienisch und Rätoromanisch – ist es von Vorteil, mindestens zwei davon zu beherrschen. Und obwohl ich Französisch heute nicht mehr ganz so fließend spreche, da ich beruflich vor allem Englisch benutze, war das damals eine wichtige Erfahrung und hat mir sicherlich auch bei der Jobsuche geholfen.“

Weiterbildung in der Südsee

Nach dem zehnten Schuljahr begann sie eine dreijährige Lehre als Bürokauffrau bei HEAD Switzerland, anschließend arbeitete sie ein Jahr im Büro eines großen Gastrounternehmens, um sich das Geld für einen Plan zusammenzusparen: ein fünfmonatiger Sprachaufenthalt auf Hawaii. „Unabhängig zu sein und meine Träume eigenständig zu verwirklichen, war mir immer sehr wichtig. Und so habe ich neben der Lehre

verschiedene Nebenjobs gemacht. Samstags putzte ich zum Beispiel ein Büro, sonntags half ich oft im Restaurant meines Vaters aus. Entsprechend stolz war ich, als ich genug gespart hatte, um meinen Auslandsaufenthalt realisieren zu können – von meinem eigenen Geld.“

Self-Empowerment als Lebensprinzip

Mit diesem Start ins Berufsleben zeigte die damals 19-Jährige bereits, was ihre Stärken sind: Sich Ziele setzen, auch wenn sie schwer erreichbar scheinen, und mit Fleiß und Kreativität an der Verwirklichung arbeiten. Sie formuliert es so: „Empower yourself, das ist für mich ein wichtiges Lebensprinzip.“

Nach der Rückkehr aus Hawaii begann sie als Mitarbeiterin im Customer Service eines internationalen Unternehmens und blieb dort zwei Jahre. Dann ging es „der Liebe wegen“ in das Schweizer Ski-Gebiet Arosa, für die Zeit zwischen den Winter-Saisons nahm sie einen temporären Bürojob an.

2011 begann ihre Karriere bei Siemens, zunächst als Teamassistentin im Accounting. Anfangs war sie etwas verunsichert, in der Buchhaltung zu arbeiten, „Zahlen waren bis dahin nicht so meins. Aber mein damaliger Chef sagte, er brauche keinen weiteren Zahlenprofi, sondern jemanden mit Kreativität, und so fühlte ich mich dann schon richtig am Platz.“ Sie ergriff also die Chance und legte tatsächlich ihre Abneigung gegen Zahlen ab, sie erkannte sogar das Verbindende daran, was ihr Chef ihr damals außerdem mit auf den Weg gegeben hatte: „Nicole, die Finanzsprache ist die einzige Sprache, die auf der ganzen Welt gleich gesprochen wird.“

Schnell wurde Nicole Wolf klar, dass sie in dem globalen Unternehmen mehr erreichen wollte. Im Oktober 2012 entschied sie sich für eine zweijährige Weiterbildung zur Eidg. Dipl. Direktionsassistentin. Der Einsatz lohnte sich. Nach ihrem erfolgreichen Abschluss wechselte sie intern und



Empowerment bei Siemens Switzerland

Im Rahmen der Siemens-Diversity-Initiative entstand im Jahr 2012 das Siemens Women's Network in der Schweiz. Die Mitglieder dieses Netzwerks treffen sich regelmäßig in verschiedenen Projektgruppen, darunter Initiativen wie „Frauen mit technischem Hintergrund“ und „Peer Coaching“ zur Wiedereingliederung von Frauen und Männern. „Ein zentraler Aspekt des Netzwerks ist das Empowerment: Durch den regelmäßigen Austausch stärken und unterstützen wir uns gegenseitig, um gemeinsam zu wachsen.“ Das Netzwerk bietet zahlreiche Workshops zu wichtigen Themen wie Work-Life-Balance, Feedbackkultur, ganzheitliche Führung und Personal Branding an. Diese Themen sind nicht nur für Frauen in Führungspositionen oder solche, die eine solche Rolle anstreben, relevant, sondern für alle, die sich weiterentwickeln möchten. Zudem öffnet sich das Netzwerk seit längerem für ihre Allies, um eine noch breitere Unterstützung und Vernetzung zu ermöglichen. Mit der Bezeichnung Ally sind in diesem Falle Männer gemeint, die die Gleichberechtigung unterstützen und sich für eine inklusive Unternehmenskultur engagieren.

wurde persönliche Assistentin der globalen Leitung für Forschung und Entwicklung im Bereich Building Product. „In dieser Position arbeitete ich eng mit einem Führungskräfte-Team zusammen und konnte meine organisatorischen Fähigkeiten unter Beweis stellen.“

Ein perfektes Familien-Team

Eine gute und erfahrungsreiche Zeit folgte, und auch privat ging es in die richtige Richtung. Im März 2017 kam Sohn Nilo zur Welt – „DER besondere Moment in meinem Leben“. Nach einer Elternzeit von viereinhalb Monaten kehrte sie „mit voller Einsatzbereitschaft und Vollzeit“ in ihren Job zurück. Dass es von einigen Seiten besorgte Kommentare gab, erstaunt sie bis heute. „Ich habe dann immer geantwortet: 'Hast du einmal daran gedacht, dass es auch einen Vater gibt?'“ Ihr Partner und sie haben sich eine Aufteilung der Familienarbeit überlegt, die für alle gut passt. „Er ist Musiker und kümmert sich als Hausmann um unseren Sohn. Wir drei sind ein perfektes Team, und das ist für mich Empowerment pur!“

Lust auf Veränderung

Stehenbleiben und ausruhen, das wiederum ist nicht ihre Sache. Und so wurde es irgendwann Zeit für die Assistentin, neue Herausforderungen zu suchen. „Das war 2019, ich spürte den Wunsch nach Veränderung und entschied bewusst, meinen beruflichen Weg aktiv selbst zu gestalten.“ Ein Konzern wie Siemens bietet für Pläne dieser Art gute Rahmenbedingungen, das ist für sie ein klarer Vorteil von Großunternehmen. „Ich kontaktierte meine P&O-Businesspartnerin und teilte ihr mit, dass ich 'ready for next step' sei. Kurze Zeit später rief sie mich an und erzählte mir von einer Stelle, die wohl genau zu mir passen würde.“ Nicole Wolf wurde persönliche Assistentin von Lynette Jackson, damals Head of Communications Smart Infrastructure und bis vor kurzem Chief Communications Officer Siemens AG. „In dieser Rolle hatte ich die Möglichkeit, meine Kommunikationsfähigkeiten weiterzuentwickeln und eng mit dem globalen Kommunikationsteam zusammenzuarbeiten.“

Parallel zu ihrer Arbeit absolvierte die Assistentin ein Studium zum Digital Office Manager, um ihre Kenntnisse im Bereich der digitalen Arbeitsplatztechnologien zu vertiefen. Die Fortbildung half ihr dabei, die sich ständig verändernde digitale Arbeitswelt noch besser zu verstehen. Mit einer weiteren Fortbildung reagierte sie auf die starken Veränderungen im Assistenzberuf: „Mein Job basiert praktisch nur auf Projekten. Deshalb habe ich in 2024 noch eine zertifizierte Fortbildung für internationales Projektmanagement abgeschlossen.“

Der nächste Karriereschritt

2022 war es wieder einmal so weit, sie schaute sich nach neuen Perspektiven um, auch extern. Schließlich ging es aber doch unternehmensintern weiter: „Ich sprach mit meiner Chefin und unserer P&O Business Partnerin darüber, dass ich gern mehr Verantwortung übernehmen wollte. Ich wollte eine grössere Herausforderung, und ich wollte mit meiner Arbeit etwas Offensichtliches bewirken.“ Wie das aussehen könnte, dafür hatte sie eine Menge Ideen, und so entwickelte sie eine Aufgabenbeschreibung, die ihr für das Unternehmen an der Stelle sinnvoll erschien. „Das habe ich mit meinem heutigen Chef besprochen, und dann ging alles sehr schnell.“

Seit Dezember 2022 ist sie Office Managerin für den gesamten Siemens Campus in Zug. Ihren Aufgabenbereich steckt die Office Managerin mit ihrem Chef ab, Christophe Lanz, seit 2020 bei Siemens Schweiz. Der Site Manager ist verantwortlich für die komplexe gebäudetechnische Infrastruktur des Campus, Arbeitsplatz für mittlerweile rund 1700 Mitarbeitende. Es ist eine sehr harmonische Zusammenarbeit, erzählt Nicole Wolf: „Er hat Facility Management studiert,

ich übernehme Aufgaben, die die baulichen Maßnahmen ergänzen. Und ich übernehme die interne Kommunikation der Maßnahmen, die wir hier für den Campus treffen.“ Das „Allerwichtigste“ sei für sie, dass Christophe absolutes Vertrauen zu ihr habe. „Er lässt mich machen, und genau deshalb bin ich viel kreativer, und auch effizienter. Ich informiere ihn über alle Fortschritte, die ich erreiche, und wenn ich Hilfe brauche, dann gehe ich auf ihn zu. Ich weiß, was ich selber entscheiden kann und was nicht.“

Arbeitsumgebungen schaffen

Eines ihrer bislang größten Projekte war die Konsolidierung der verschiedenen Gebäude des Siemens Campus in Zug im Sommer 2023, rund 600 Mitarbeitende zogen in ein saniertes Gebäude um. „Meine Aufgaben bestanden darin, das Gebäude bis zum geplanten Umzugsdatum komplett fertig eingerichtet zu haben, von der Kaffeemaschine, über Büromaterial, Snack Markets, Pflanzen, Locker-Organisation und vielem mehr. Dank der großartigen Zusammenarbeit aller Beteiligten hat alles reibungslos geklappt.“

Ein weiterer wesentlicher Aspekt ihrer Tätigkeit ist die Koordination verschiedenster Facility-Management-Aufgaben in Zusammenarbeit mit externen Facility-Management-Unternehmen. Dazu zählen die Planung und Überwachung von Spezialreinigungen sowie die Koordination von Malerarbeiten und handwerklichen Einsätzen, die im Office-Bereich anfallen. „Darüber hinaus Sorge ich für die Verschönerung und Einrichtung unserer Räumlichkeiten, wobei ich natürlich die Corporate-Vorgaben des Unternehmens berücksichtige. Das erfordert Kreativität, ein Auge fürs Detail und, vor allem, einen Sinn fürs Praktische: Meine größte Herausforderung ist es abzuschätzen, was es wirklich braucht und was ein guter Kompromiss sein könnte, der für alle passt.“

Dazu zählt auch ein Projekt, das ihr besonders am Herzen liegt: die Einrichtung eines Stillraums für die Mütter im Mitarbeitenden-Team. „Man konnte sich bei uns zwar bislang schon zurückziehen“, erzählt sie, „aber das war kein sonderlich schöner Raum, es fehlte am passenden Ambiente für ein wirklich entspanntes Mutter-Kind-Miteinander.“ Der Vorschlag dazu kam von einer stillenden Mutter, Nicole Wolf griff ihn gern auf. „Was mich besonders freut“, sagt die Office Managerin, „dass Anfragen von Siemens-Standorten aus dem Ausland kommen, die das Projekt gut finden und ebenfalls umsetzen wollen.“

Networking ist eine Selbstverständlichkeit

Nicole Wolf engagiert sich in zwei Netzwerken bei Siemens Schweiz, die sie aktiv im Kernteam mitgestaltet: Das „Siemens Women's Network“ (siehe Info-Box S. 10) und

Freude am Job ist für die Office Managerin Nicole Wolf die wichtigste Voraussetzung für eine Karriereentscheidung.



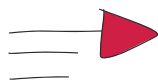
das „FutureAssistants@Siemens“. Das Assistenznetzwerk unterstützt die Assistenz von Siemens schweizweit bei der Umsetzung der digitalen Transformation, insbesondere in der Cross-Collaboration: „Unser Ziel ist es, die Rolle der Assistenz in diesem Wandel zu stärken und unsere Berufskolleginnen und -kollegen zu motivieren, als Wertepioniere, Multiplikatoren oder Ambassadeure aktiv mitzuwirken. Zu unseren Aufgaben gehört es, die nötigen Rahmenbedingungen zu klären, Hilfestellungen zu bieten und Synergien mit bestehenden internen und externen Assistenznetzwerken zu nutzen, um den Austausch von Erfahrungen zu fördern. Wir reagieren zudem auf aktuelle Entwicklungen und passen unsere Arbeit an die sich wandelnden Anforderungen und Bedürfnisse der Community an.“ Für Nicole Wolf hat sich der Einsatz in eigener Sache und für das effiziente Miteinander auf jeden Fall gelohnt, sagt sie: „Heute stehe ich vor aufregenden neuen Möglichkeiten und bin bereit, mein Wissen, meine Erfahrung und meine Leidenschaft in meiner Position einzusetzen. Ich bin dankbar für meine Zeit bei Siemens, die mich geprägt und meine berufliche Entwicklung vorangetrieben hat.“

KIRSTEN WOLF, JOURNALISTIN
FOTOS: NATASA RAKIC





Vertrauen ist besser



MIKROMANAGEMENT ERKENNEN Kontrolle ist in vielen Arbeitsprozessen wichtig. Doch das kleinteilige Prüfen, Eingreifen und Nachfassen bindet oft unnötig Zeit, Ressourcen und schwächt das soziale Miteinander. Eine Leadership-Expertin weiß, wie wir uns und anderen das abgewöhnen.

„Mach du es bitte, aber so, wie ich es will“, lautet der Titel eines LinkedIn-Posts von Karin Lausch. Die Leadership-Expertin und Executive Coach weiß, welche Gefahren durch Mikromanagement in Unternehmen entstehen. Der Begriff bezeichnet eine Art des Arbeitens und Führungshandelns, wobei übertrieben auf Details geachtet wird, Aufgaben nicht ausreichend oder nicht ohne Kontrolle delegiert werden. Auch Hierarchieebenen können übersprungen werden, indem Führungskräfte sich in Fragen und Themen einmischen, die außerhalb ihres Verantwortungsbereichs liegen. Zu detaillierte Aufgabenstellungen, ständige Rückfragen und Berichtsabfragen über Ergebnisse gehören dazu. Es führt dazu, dass Mitarbeitende nicht zu ihren eigentlichen Aufgaben kommen, keinen Freiraum in Entscheidungen und Lösungswegen haben und langfristig demotiviert werden – im schlimmsten Fall bis hin zur Kündigung. Die Redewendung „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser“ kann sozusagen als unterschwelliges Motto des Mikromanagements verstanden werden.

Psychologische Sicherheit statt Kontrolle

Vertrauen ist das Fundament für psychologische Sicherheit, durch die Teams Fehler machen dürfen und dadurch erst mutig und innovativ werden. Doch wie schaffen es Unter-



Die Expertin

Karin Lausch ist Leadership Expertin und Executive Coach. Sie begleitet seit 13 Jahren Unternehmen und Führungskräfte in ihrer Entwicklung und zu allen Fragen der Führung. Mit ihrer Arbeit und ihrer Reichweite setzt sich die Keynote Speakerin für New Work, New Leadership und mehr Menschlichkeit im Arbeitsleben ein. Sie wurde 2023 als eine der 99 wichtigsten HR-Influencer auf Social Media gelistet. Als Organisationsberaterin begleitet sie Unternehmen dabei, Veränderungsprozesse zu gestalten und passende Arbeitsweisen zu designen. Sie ist Agile Coach und LEGO® Serious Play® Facilitator und schreibt seit Jahren über aktuelle Themen der Arbeitswelt. Vertrauen ist für sie die Zukunft der Arbeit.

nehmen, zu stark kontrollierendes Verhalten und Führungshandeln zu überwinden? Das ist eine von vielen Fragen, die Karin Lausch in ihrem Buch „Trust me. Warum Vertrauen die Zukunft der Arbeit ist“ beantwortet. Nach ihrem Verständnis ist Mikromanagement eine Gefahr für Unternehmen, da es unnötig Zeit binde, Prozesse verlangsamt und Menschen krank mache. Es sei ein bloßer Selbsterhaltungstrieb von Führungskräften, die sonst nicht wissen, welche Daseinsberechtigung ihre Rolle noch habe. Zudem sei es weder für die Unzulänglichkeiten anderer noch für das Qualitätsmanagement zu rechtfertigen, sondern bloße Befriedigung eigener Kontrollbedürfnisse.

Die Autorin beschreibt, warum Vertrauen statt Kontrolle dringend gebraucht wird, um die Herausforderungen der zukünftigen Arbeitswelt zu meistern. Dabei räumt sie mit destruktiven Mustern und veralteten Denkweisen im Arbeitsalltag auf und zeigt, wie es besser geht – anhand aktueller Entwicklungen wie dem Fachkräftemangel, der Covid-19-Pandemie oder der zu bewältigenden Meeting- und Informationsflut. Die Autorin setzt sich mit dem Thema Urvertrauen und unserem Menschenbild auseinander: „Unser Menschenbild und unser Urvertrauen haben einen riesigen Einfluss auf uns, denn sie



Wer immer nur Aufgaben delegiert, statt echte Verantwortung abzugeben, versucht Arbeit loszuwerden, aber die Kontrolle zu behalten.

Karin Lausch, Leadership Expertin und Executive Coach

workingoffice.de



Mikromanagement kurz erklärt

„Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser“ – von wegen! Der Begriff Mikromanagement bezieht sich vor allem auf Führungskräfte, die nicht loslassen können, zu kleinteilig kontrollieren und damit ihre Mitarbeitenden demotivieren. Ein vertrauensvolles Arbeitsumfeld, in dem psychologische Sicherheit Priorität hat und es für alle genügend Handlungsspielraum gibt, schafft hingegen Raum für Mut, Innovation, Kreativität und Produktivität.

sind das Ergebnis all unserer prägenden Erfahrungen und der daraus abgeleiteten Werte, Prinzipien und Glaubenssätze.“ Zudem fragt sie danach, welche Auswirkung der Vertrauensvorschuss auf die Arbeitshaltung hat und welche Rolle New Leadership und emotionale Intelligenz dabei spielen.

Führen heißt loslassen

Es ist zwar nicht immer leicht, in der Führung wirklich loszulassen, schreibt Karin Lausch auf LinkedIn. Sie plädiert jedoch dafür, Verantwortung im großen Stil abzugeben. Dazu gehöre auch die Freiheit zu entscheiden und individuelle Wege zu gehen. „Wer immer nur Aufgaben delegiert, statt echte Verantwortung abzugeben, versucht Arbeit loszuwerden, aber die Kontrolle zu behalten.“ Der Gegensatz zu kontrollierendem Führungsverhalten ist ein vertrauensvolles Arbeitsumfeld, in dem psychologische Sicherheit Priorität hat, Fehler gemacht werden dürfen, Kritik und Konflikte möglich sind, es klare Rollen, ein Zugehörigkeitsgefühl und genügend Handlungsspielraum gibt und vieles mehr. „In einer Welt, in der tradierte Sicherheitssymbole wie Wohlstand, ein unbefristeter Arbeitsvertrag oder ein Titel kaum mehr von Dauer sind, was bleibt uns dann noch, außer zu vertrauen?“, fragt die Autorin. Es gebe viele Erklärungen für Vertrauen und doch sei die Eigenschaft wissenschaftlich immer noch schwer zu fassen. Für sie ist es ein sehr persönliches Gefühl, das wächst und stärker wird, wenn wir ihm Raum geben. Doch Vertrauen bedeute für jeden Menschen etwas anderes. „Wenn wir vertrauen, dann teilen wir unser Leben mit anderen, und zwar auf Augenhöhe. Wir entscheiden uns bewusst dafür, Beziehungen und Freundschaften einzugehen oder mit anderen zusammenzuarbeiten.“

Dimensionen einer neuen Vertrauenskultur

Es bringe nichts, lediglich am Menschen herumzucoachen, damit sich etwas verändere, wenn es strukturelle Probleme in Unternehmen gebe, so die Leadership-Expertin. „Wenn sich wirklich etwas verändern soll und wir unsere Unternehmenskultur in eine Vertrauenskultur verwandeln wollen, dann müssen wir das ganzheitlich tun. Wir müssen die Menschen mitdenken, mit ihrer Haltung und ihrem Verhalten, aber auch Prozesse, Strukturen und die Kommunikation.“ In ihrem Buch entwickelt sie sieben Dimensionen, um eine neue Vertrauenskultur in Unternehmen zu gestalten und zu leben. Das Akronym TRUST ME steht für die jeweiligen Anfangsbuchstaben der sieben Dimensionen: Transparenz, Reflexion, Unterstützung, Sinn, Termintreue, Menschlichkeit und Ehrlichkeit. Jeder Dimension gibt die Autorin inhaltliche Tiefe und setzt sie zu aktuellen Entwicklungen der Arbeitswelt in Beziehung.

Reflexion – für sich, für andere und im Team

Die zweite Dimension „Reflexion“ ist eine Grundlage, um Vertrauen zu schaffen: „Wer in der Lage ist, sich selbst zu hinterfragen, kann lernen. Diese Fähigkeit ist wichtig, damit andere uns vertrauen können. Gemeinsame Reflexionsprozesse stärken außerdem unsere emotionale Bindung und damit auch unsere psychologische Widerstandsfähig-



5 Reflexionsfragen:

Woran erkenne ich Mikromanagement?

1. **Delegieren:** Werden Aufgaben delegiert? Und wenn ja, wie kleinteilig sind die Anweisungen? Wird Verantwortung wirklich abgegeben?
2. **Kontrollieren:** Wie oft gibt es Rückfragen, müssen Berichte erstellt werden, werden Aktualisierungen zu Projekten angefordert?
3. **Entscheiden:** Können eigenständige Entscheidungen getroffen werden? Gibt es Handlungsspielraum in den Aufgaben?
4. **Korrigieren:** Gibt es häufige, kleinteilige, oft unnötige Korrekturen in Arbeitsprozessen?
5. **Einmischen:** Werden Hierarchieebenen umgangen und Aufgaben übernommen, die nicht zum eigenen Bereich zählen?

keit. Wenn wir uns reflektieren, bringt es uns also weniger aus dem Lot“, so Karin Lausch. Hier geht es erstens um die Selbstreflexion als Basis für persönliches Wachstum, zweitens um das Feedback von anderen, das uns dabei hilft, uns weiterzuentwickeln und drittens das gemeinsame Reflektieren im Team. Bei der Selbstreflexion ist Journaling ein hilfreiches Tool, zum Beispiel mithilfe folgender Fragen: Was war heute mein größter Erfolg? Wo habe ich mich heute etwas getraut oder meine Komfortzone verlassen? Wie habe ich mich heute gefühlt? Was war heute herausfordernd für mich? Gleichzeitig ist Selbstreflexion wichtig, um Feedback annehmen und anderen differenziertes Feedback geben zu können. Denn Feedback sei harte Beziehungsarbeit, sagt Karin Lausch. „Je genauer wir hinterfragen, warum andere etwas in uns auslösen und warum wir ihnen eine Rückmeldung geben wollen, desto besser wird die Qualität unserer Feedbacks sein.“ Auch in Teams gebe es gemeinsam jede Menge zu reflektieren: Zusammenarbeit, Prozesse, Kommunikation, übergreifende Zusammenarbeit und das Erreichen gemeinsamer Ziele. Nicht zuletzt setzt Karin Lausch das Thema Reflexion in Bezug zu echten Entschuldigungen: Sowohl eine ernst gemeinte Entschuldigung als auch eine Vergebung seien richtig heilsam für unser Vertrauensverhältnis und unsere Beziehung.



Zum Weiterlesen



Trust me. Warum Vertrauen die Zukunft der Arbeit ist, von Karin Lausch, Haufe Verlag, 214 Seiten, 29,99 Euro, E-Book 29,99 Euro



IMA GERMANY

Veranstaltungen im Mai und Juni

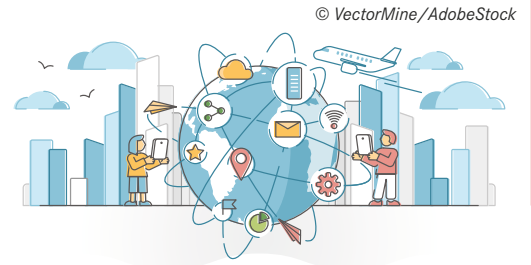
IMA Germany ist das internationale Netzwerk für Wachstum, Entwicklung und persönliche Begegnungen – auch in einer digitalen Welt. Die Veranstaltungen – online oder vor Ort – bieten spannende Themen, praxisnahe Impulse und wertvolle Netzwerkmöglichkeiten:



- 10. Mai in Düsseldorf:** „ENDLICH SICHTBAR: Starke Assistenz – erfolgreiche Unternehmen“ Tagestraining für Assistenten, die ihre Stärken sichtbar machen und Unternehmen aktiv mitgestalten wollen, mit Empowerment Expertin Caroline Krüll
- 10. Mai in Düsseldorf:** Netzwerk-Abend: Austausch & Networking für alle
- 6. Mai in München:** „Assistenz als Change-Agent: Kommunikation mit Wirkung“ Abend-Workshop mit Sabine Kupfer
- 7. Mai, online:** „10 Essential Microsoft Outlook Tips & Tricks for 2025“ Internationales Webinar mit Shelley Fishel – in Englisch
- 11. Juni, online:** „AI-Powered Meeting Minutes & Protocols – Save Time & Increase Accuracy!“ Internationales Webinar – in Englisch
- 21. Juni in Hamburg:** „Kommunikation mit Wirkung“ Workshop mit Sabine Kupfer
- [ima-network.org/germany-events](https://www.ima-network.org/germany-events)

ASSISTENZ VON HEUTE

Wie globale Netzwerke den Beruf verändern



Für viele Assistenzkräfte beginnt der Weg zur internationalen Vernetzung mit persönlicher Neugier. Wer gerne reist, andere Kulturen schätzt und interessiert daran ist, wie Herausforderungen in anderen Ländern gelöst werden, sucht auch im beruflichen Kontext den Blick über den Tellerrand. Internationale Netzwerke, die zugleich auch innerhalb Deutschlands mit deutschsprachigen Angeboten vertreten sind, wie IMA International Management Assistants mit IMA Germany e. V., bieten genau dafür den passenden Rahmen. Ein zentrales Element dabei ist die gemeinsame Sprache: Englisch. Dass der Austausch bei IMA national auf Deutsch, aber international auf Englisch stattfindet, wird von vielen Mitgliedern als großer Gewinn empfunden. Die Sprache wird ganz selbstverständlich Teil des beruflichen Alltags – nicht theoretisch, sondern praxisnah. Durch regelmäßige Kommunikation mit internationalen Kollegen, Webinare und Konferenzen festigt sich nicht nur der Wortschatz, sondern auch das Selbstverständnis im Umgang mit Business-Englisch. Besonders deutlich wird das auf den großen internationalen Veranstaltungen: dem International Training Day im Frühjahr und der International Conference im Herbst. Beide Formate vereinen hochwertiges Fachprogramm mit inspirierendem Austausch und kulturellem Rahmen.

<https://www.ima-network.org/IMA-Germany>

ANiD

Event-Highlights im Mai



Das Assistenz-Netzwerk in Deutschland (ANiD) ist das Netzwerk für alle, die im Bereich Assistenz und Sekretariat ihre Leidenschaft finden. Teil des Netzwerks werden Sie ganz einfach, indem Sie Antrag auf Aufnahme in unserer LinkedIn-Gruppe stellen. Die Gruppe ist geschlossen und Ihr Antrag wird vor der Aufnahme geprüft. Wichtig ist, dass

Sie in einem Assistenzberuf tätig sind. Die nächsten Event-Highlights:

- 6. Mai: ANiD goes Nürnberg | Live-Treffen
- 6. Mai: ANiD goes Köln | Besichtigung "The Deutz" – A Tribute Portfolio Hotel
- 8. Mai: ANiD goes Berlin | Live-Treffen
- 13. Mai: ANiD goes Hamburg | Live-Treffen
- 15. Mai: ANiD goes Heilbronn | Live-Treffen
- 21. Mai: ANiD goes München | Besichtigung Flughafen München & Netzwerkabend
- 27. Mai: ANiD | Wine-Talk digital & überregional

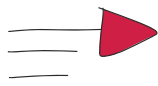
[ANiD-Netzwerke.de](https://www.anid-netzwerke.de)





© Angelina Bambina / AdobeStock

Was Office-Kräfte verdienen



KARRIERECHANCEN Wirtschaftspolitisch ist die Lage derzeit beunruhigend. Doch stecken in den Herausforderungen auch Chancen für die persönliche Entwicklung im Job? Wie viel Office-Kräfte aktuell verdienen können und welche Skills künftig gefragt sind, hat working@office Fachleute gefragt.

Abwärts geht es in puncto Salär für Office-Kräfte offenbar nicht, da scheinen sich die Gehalts-Experten einig. Ein klares Up ist derzeit allerdings auch nicht erkennbar. „Inflation und wirtschaftspolitische Entwicklungen haben in den letzten Jahren zu steigenden Gehältern geführt“, erklärt Kathrin Schmitz, Managing Director bei Page Personnel. Doch wirke sich die wirtschaftliche Unsicherheit und politische Lage auf die Unternehmen aus und beeinflusse deren Gehaltsbudgets. Gegenüber 2024 haben sich die Gehälter in diesem Bereich nur noch leicht erhöht, konkretisiert Emine Yilmaz, Vice President Permanent Placement Operations Germany, France and Switzerland bei Robert Half. „Allerdings sehen wir in der Gesamtheit, dass die Gehälter in vielen Bereichen derzeit eher stagnieren.“

Damit ist das generelle Gehaltsniveau gemeint. Um mal eine Hausnummer zu nennen: Dem „Stepstone Gehaltsreport 2025“ zufolge, der über eine Million Vergütungsdaten inklusive Boni, Prämien & Co. ausgewertet, die zwischen Januar 2022 und November 2024 erhoben wurden, liegt das Bruttomediangehalt für Büroassistenzen bei 39.750 Euro, dicht gefolgt das von Teamassistenzen bei 40.000 Euro und im Sekretariat bei 40.250 Euro. Beschäftigte im Office Management verdienen unternehmens- und branchenübergreifend im Median 44.500 Euro und Assistenzen der Geschäftsführung 48.000 Euro. Das Mediangehalt ist jenes Einkommen, bei dem es genauso viele Personen mit einem höheren wie mit einem niedrigeren Gehalt gibt. Der Medianwert ist robuster gegenüber Ausreißern einer Stichprobe als der Durchschnittswert.

Gehaltsniveau nach Branchen

Branche	Teamassistentz	Geschäftsführungsassistentz	Vorstandsassistentz	Office Manager
Anlagenbau	40.000 €	55.000 €	60.000 €	55.000 €
Automobil	45.000 €	60.000 €	65.000 €	60.000 €
Banken/Versicherung	45.000 €	60.000 €	65.000 €	60.000 €
Chemie/Pharma	50.000 €	70.000 €	75.000 €	70.000 €
Consulting Beratung	50.000 €	60.000 €	65.000 €	60.000 €
Energie	50.000 €	60.000 €	65.000 €	60.000 €
Finanzdienstleistungen	55.000 €	65.000 €	75.000 €	60.000 €
Immobilien	40.000 €	55.000 €	60.000 €	55.000 €
Start-Up	40.000 €	45.000 €	70.000 €	45.000 €
Telekom	45.000 €	60.000 €	65.000 €	60.000 €
IT	45.000 €	60.000 €	65.000 €	55.000 €
Marketing Werbung PR	40.000 €	50.000 €	45.000 €	42.000 €
Medien	45.000 €	50.000 €	60.000 €	55.000 €
Raumfahrt Flugzeugbau	45.000 €	55.000 €	65.000 €	60.000 €
Kanzleien	45.000 €	60.000 €	65.000 €	60.000 €

Quelle: PLU

Legende: rosa = gestiegen gegenüber 2024

Branchen zahlen nicht gleich

Aber die Zahlen sind eben auch genau das: Mittelwerte. Sie leisten zwar eine gute Orientierung. Die Entwicklung der einzelnen Gehälter selbst hängt von sehr vielen Faktoren ab. Und da wird es für viele interessant. So differieren zum Beispiel die Gehälter zwischen den einzelnen Branchen teils erheblich. Wie sehr, zeigt die jährliche Erhebung von PLU – Tuning für den Chef. Während etwa Teamassistenten im Marketing im Mittel 40.000 Euro verdienen, kommen sie laut PLU in der Finanzdienstleistungs-Branche auf 55.000 Euro, also 37,5 Prozent mehr. Vorstandsassistenten kommen hier inzwischen sogar auf 75.000 Euro und sind damit eine der wenigen Teilgruppen der Office-Kräfte, die im Vergleich zum Vorjahr ein Plus verzeichnen können.

Neben dem Anstieg im Bereich Investment, Private Equity & Co. sind die Gehälter laut dem PLU-Vergleich gegenüber 2024 außerdem nur noch für Assistenz-Kräfte in Kanzleien gestiegen, und zwar aufgrund der zunehmenden Knappheit an Fachanwaltsfachangestellten, so Susanna Castillo, Geschäftsführerin von PLU. „In den Branchen Finance, Pharma und Energie ergeben sich aktuell spannende Job-Chancen, und hier ist teilweise auch ein Trend nach oben für sehr spezialisierte und inhaltlich involvierte Assistenzkräfte sichtbar.“

Regionale Gehalts-Unterschiede

Auch regional unterscheidet sich das Salär der Bürojobs. Im Schnitt am meisten können beispielsweise Büroassistenten in Hamburg (3.230 Euro), Berlin (3.180 Euro), Baden-Württemberg (3.170 Euro) und Bayern (3.090 Euro) verdienen, wie wiederum eine Auswertung der Gehaltsdaten des Portals Lohnspiegel.de für die mittleren monatlichen Bruttolöhne ohne Sonderzahlungen zeigt. Am wenigsten gibt es demnach in Thüringen (2.510 Euro) und Sachsen-Anhalt (2.520 Euro) für ein Vollzeitäquivalent mit 38 Wochenstunden.

Unterschiede zeigen sich auch durch die Tarifbindung des Arbeitgebers. Im Tarif liegen die mittleren Bruttomonatslöhne von Büroassistenten bei 3.260 Euro, ohne nur bei 2.930 Euro, wie Lohnspiegel.de zeigt, dessen Daten auf einer kontinuierlichen Online-Umfrage beruhen. Das Portal ist ein nicht-kommerzielles Angebot der Hans-Böckler-Stiftung, in der jeder nach den für sich persönlich relevanten Kriterien filtern kann. „In tarifgebundenen Unternehmen ist das Gehaltsniveau generell höher“, erklärt Dr. Malte Lübker, Entgeltexperte am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. „Davon profitieren auch Assistenzkräfte: Beim Grundgehalt liegt das Plus mit Tarifvertrag je nach Berufsbranche zwischen gut

Regionale Unterschiede

Mittlerer Bruttomonatslohn von Büroassistenten

Baden-Württemberg	3.170 €
Bayern	3.090 €
Berlin	3.180 €
Brandenburg	2.650 €
Bremen	2.930 €
Hamburg	3.230 €
Hessen	3.040 €
Mecklenburg-Vorpommern	2.530 €
Niedersachsen	2.940 €
Nordrhein-Westfalen	2.980 €
Rheinland-Pfalz	2.920 €
Saarland	2.790 €
Sachsen	2.610 €
Sachsen-Anhalt	2.520 €
Schleswig-Holstein	2.820 €
Thüringen	2.510 €

*** ohne Sonderzahlungen, Vollzeitäquivalente mit 38 Wochenstunden, standardisiert auf 10 Jahre Berufserfahrung, Fallzahl: 1403
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank, www.lohnspiegel.de*

11 Prozent und fast 18 Prozent. Auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld gibt es hier deutlich häufiger, wenn ein Tarifvertrag gilt.“

Äußere Einfluss-Faktoren

Eine Rolle spielt auch die Größe des Unternehmens. Hier gilt die Faustregel: Je mehr Mitarbeitende, desto tendenziell höher das Gehalt. Das mag nicht generell gelten, es gibt auch kleine Unternehmen, die top zahlen. Doch die Unterschiede,

die sich in den verschiedenen Statistiken der Personalexperten herauskristallisieren, können eine gute Orientierung geben, wenn es um die äußeren Gehaltskriterien geht, auf die jeder für sich meist nur bedingt selbst Einfluss hat.

Einfach umziehen in eine Region mit Konzernen und hohem Gehaltsniveau? „Derzeit zeigt sich, dass ein Wechsel innerhalb der Assistenz- und Office-Management-Berufe nicht zwangsläufig mit einem deutlichen Gehaltsanstieg verbunden ist“, so Kathrin Schmitz von Page Personnel. „In der aktuellen Situation steht für viele Bewerberinnen und Bewerber daher weniger das Gehalt im Vordergrund, sondern vielmehr die langfristige Perspektive und Entwicklungsmöglichkeiten im neuen Job.“

Gefragte Skills

Es sind die Qualifikation und Skills, auf die Assistenzkräfte nicht nur selbst viel Einfluss haben, sondern mit denen sich auch das Gehalt steigern lässt. „Nachgefragte Soft Skills sehen wir im Bereich der Kommunikationsfähigkeiten, entsprechende Problemlösungskompetenz sowie die Fähigkeit zu kritischem, aber auch kreativem Denken“, berichtet Emine Yilmaz. Auch die internationale Zusammenarbeit gewinnt weiter an Bedeutung, ergänzt Atena Rabou-Degenkolbe von der The Stepstone Group, Kommunikationsstärke und interkulturelle Kompetenz seien hier entscheidende Skills.

Auch wichtig: Eine schnelle Auffassungsgabe sei bei der zunehmenden Geschwindigkeit der Märkte und den sich verändernden Rahmenbedingungen wichtig, ergänzt Susanna Castillo. „Hierbei ist auch ein positives Mindset eine wichtige Grundlage, eine positive Can-Do-Mentalität ist im aktuellen ‚Krisenmodus‘ enorm wertvoll und noch wichtiger, um eine Vorbildfunktion zu übernehmen und das Team gemeinsam mit dem Management ‚abzuholen‘.“ Durch die Herausforderungen im Change Management erwartet Castillo einen noch stärkeren Fokus auf die Soft Skills.

Regionale Unterschiede (Bruttomediangehalt)

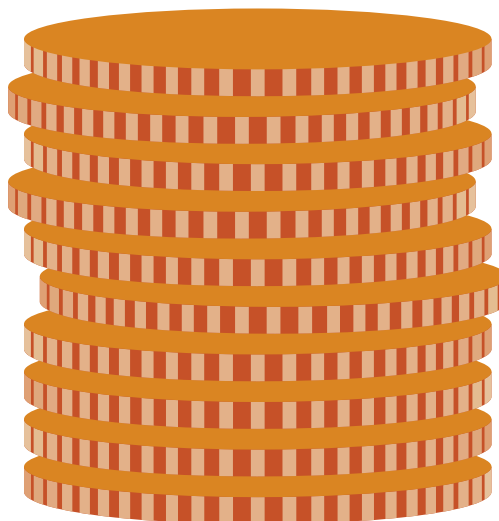
Beruf	Ost	West
Büroassistent	36.250 €	40.500 €
Office Manager/in	39.000 €	45.250 €
Sekretär/in	36.250 €	41.000 €
Teamassistent	34.500 €	40.500 €
Vorstandsassistent/Assistent der Geschäftsführung	39.750 €	49.250 €

Quelle: Stepstone Gehaltsreport 2025

Gehaltssteigernde Qualifikationen

Welche fachlichen Qualifikationen aktuell gefragt sind, komme immer auf den Einsatzbereich an, sagt Atena Rabou-Degenkolbe, Karriereexpertin bei The Stepstone Group. „Grundsätzlich lässt sich das Gehalt durch spezialisierte Qualifikationen deutlich steigern.“ Besonders wichtig seien digitale Kompetenzen, etwa der Umgang mit KI-gestützten Tools und der Analyse von Daten. Auch zusätzliche Zertifikate, beispielsweise im Projektmanagement und Fremdsprachenkenntnisse, könnten die Verdienstchancen erhöhen. Das kann Emine Yilmaz vor dem Hintergrund eines immer internationaler werdenden Umfelds nur bestätigen: „Nachgefragte Fachkenntnisse in diesem Bereich sind vor allem Mehrsprachigkeits-Kenntnisse. Wir sehen allerdings auch, dass Technologie-Kenntnisse in diesen Bereichen immer wichtiger werden.“

Als Standard wird den Experten zufolge mittlerweile der sichere Umgang mit MS Office und Videokonferenz-Tools vorausgesetzt. „Darüber hinaus ist neben aktuellen Funktionen der gängigen Cloud-Systeme, wie M365, also Teams, Planner, Loop Komponenten etc., auch alles rund um KI wichtig“, konkretisiert Susanna Castillo von PLU. „Im täglichen Doing gibt es viele Aufgaben, die Assistenzen die Arbeit einfacher machen und die Effizienz und den Outcome somit steigern.“ Auch habe PLU in den vergangenen Jahren in seinen Office Coachings beobachtet, dass immer mehr Unternehmen einen Kulturwandel und große Change-Projekte anstoßen. Hier würden Assistenzen mit ihrer Schnittstellenfunktion als Schlüsselrollen genutzt, diese Veränderung mit voranzutreiben.



Skill-Set für die Zukunft

Wohin sich die zukünftigen Aufgaben entwickeln? „Die Backoffice-Funktionen bleiben weiterhin wichtig“, prognostiziert Yilmaz, sieht aber eine Entwicklung dahin, dass die Aufgaben aufgrund des technologischen Fortschritts vielschichtiger werden. „Auch beobachten wir, dass trotz erster Automatisierungen in dem Bereich der Bedarf an Assistenzkräften weiterhin hoch ist.“ Die wichtigsten zukünftigen

Anforderungen ließen sich aus den aktuellen Entwicklungen ableiten, analysiert Schmitz: „Berufserfahrung, IT-Affinität und Sprachkenntnisse werden auch zukünftig von zentraler Bedeutung sein. Die zunehmende Digitalisierung und hybride Arbeitsmodelle könnten zudem den Fokus auf technologische Kompetenz und Flexibilität weiter verstärken.“

Am Ball bleiben, heißt das Motto: „Ganz wichtig ist der sichere Umgang mit neuen Technologien – und stets auf dem aktuellen Stand zu bleiben“, empfiehlt Karriere-Expertin Rabou-Degenkolbe. KI werde das Berufsbild Assistenz in den nächsten Jahren weiterhin stark beeinflussen, führt Castillo aus, ebenso wie der wachsende Markt der virtuellen Assistenzen. Besonders bei projektbezogenen Themen könnten Unternehmen hier Budget einsparen. „Es ist wichtig, Skills in diesem Bereich aufzubauen und die KI, etwa Chat GPT oder Microsoft Pilot, gewinnbringend für die Assistenzrolle zu nutzen.“ So könnten sich Assistenzkräfte stärker auf die inhaltliche Entlastung von Führungskräften oder kreative Lösungsfindung konzentrieren, anstatt etwa auf die Erstellung von Reiseplänen oder Übersetzungen.

KARIN PFEIFFER, JOURNALISTIN



Bruttomediangehalt unternehmens- und branchenübergreifend

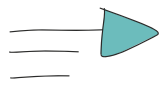
Beruf	Bruttomediangehalt
Büroassistentz	39.750 €
Office Manager/in	44.500 €
Sekretär/in	40.250 €
Teamassistentz	40.000 €
Vorstandsassistentz/Assistentz der Geschäftsführung	48.000 €

Quelle: Stepstone Gehaltsreport 2025



© JK kyato / AdobeStock

Viele Wege führen zur Zielgruppe



MARKETINGFORMATE Reverse, Inbound, Guerilla oder ganz klassisch: Marketing ist vielfältig und entfaltet seine Wirkung in verschiedensten Macharten, um die potenzielle Kundschaft zu erreichen.

Das sogenannte klassische Marketing mit einer Markenkommunikation über Medien wie Print, TV, Radio oder Plakat oder auch das Direktmarketing habe nicht ausgedient. Doch gibt es heute zahlreiche weitere Formen, die Zielgruppen zu erreichen. Wenn einen witzige Werbeideen irgendwo im Alltag überraschen, dann erreicht uns vermutlich die Wirkung von Guerilla Marketing. Eine „kreative Werbemethode, bei der Marken oder Produkte auf unerwartete und originelle Art und Weise inszeniert werden“, beschreibt Funke Media Sales diese Marketingform, in der es im Wesentlichen darum geht, mit geringem Mitteleinsatz und einer originellen Idee eine hohe Werbewirkung zu erzielen.

Colgate etwa verschenkte Eis und nachdem es aufgeschleckt war, kam ein Stiel in Form einer Holz-Zahnbürste mit Zahnpasta-Werbung zum Vorschein. Beiersdorf setzte für Nivea auf den Überraschungseffekt und rüstete unter dem Slogan „Goodbye Cellulite“ ein blaues Sofa in einem Möbelhaus um, die eine Polsterhälfte mit Dellen-Struktur veranschaulichte Orangenhaut, die andere mit Nivea-Logo war glatt. Um auf die Missstände in den Gefängnissen weltweit aufmerksam zu

machen, hatte wiederum Amnesty International Gullideckel auf die Straße geklebt, die aussahen, als wären sie geöffnet und ein Mensch würde im Schacht sitzen.

Guerilla-Marketing: Wow-Effekte mit kleinem Budget

Überraschungseffekte sorgen für große Aufmerksamkeit. Das lässt sich mit wenig Budget erzeugen, wenn die Ideen spritzig, frisch oder unkonventionell sind. Wie auch im Ambient Marketing, das als Variante des Guerilla Marketing gilt und im Englischen auch „Out of Home“ genannt wird, weil es hier um die außergewöhnliche Umsetzung von Außenwerbung im öffentlichen Raum geht. Dabei wird die Werbung dort platziert, wo die Zielgruppe nicht unbedingt mit ihr rechnet, zum Beispiel auf Bäckertüten oder Bierdeckeln. Eine Fastfoodkette in Großbritannien hatte einmal einen Zebrastrreifen wie eine Tüte mit Pommes wirken lassen.

Dem Guerilla-Marketing zugeordnet werden oft auch Varianten wie das Ambush-Marketing, bei dem die Aufmerksamkeit

für ein bestimmtes Thema oder ein Event als Imagetransfer für die eigenen Marken genutzt wird. Die Taktik gilt als umstritten, „da bei dieser Werbeform eine Assoziation mit einem Event sozusagen erschlichen wird“, erklärt es textbroker.de, die auch Viral Marketing dem Guerilla Marketing zuordnen. Letzteres verfolgt das Ziel, Inhalte viral zu verbreiten, etwa indem Konsumierende sie selbst per Mundpropaganda oder via Social Media teilen und so möglichst schnell für eine hohe Aufmerksamkeit in der Zielgruppe zu sorgen.

Reverse: Traditioneller Ansatz umgekehrt

Die Kernidee beim Reverse Marketing wiederum ist, dass das Unternehmen nicht proaktiv auf die potenzielle Zielgruppe zugeht (Outbound-Marketing), sondern versucht, Kundschaft anzuziehen, die von sich aus Interesse am Unternehmen zeigen. So beschreibt die Plattform marketing.ch: „Reverse Marketing dreht den traditionellen Marketingprozess um, bei dem das Unternehmen aktiv Produkte oder Dienstleistungen bewirbt, um Kunden zu gewinnen.“

Inbound und Outbound Marketing wird der Gegensatz auch genannt. Beim Inbound Marketing findet der Kunde das Unternehmen, beim Outbound z. B. mit Plakaten ist es umgekehrt. Reverse funktioniert mit hochwertigen, möglichst personalisierten Inhalten in Blogs oder auf Social Media oder Videoplattformen, die Mehrwert bieten oder einen emotionalen Wert schaffen. Inbound Marketing ist als Methode darauf ausgerichtet, eine Art digitalen Marketing-Trichter (Funnel) zu gestalten, der durch alle Phasen vom ersten Interesse bis zum Kauf begleitet.

Effektiv: Content Marketing und Social Media

Ähnlich, aber für viele Marketer nicht ganz dasselbe: Content Marketing heißt der Inbound-Ansatz, mit dem Unternehmen relevante Inhalte erstellen und verbreiten, um Aufmerksamkeit für ein bestimmtes Thema zu schaffen und so die Handlungsebene von Kaufenden zu beeinflussen. Das können auch Beiträge in Blogs oder auf Social Media sein, aber ebenso Webinare, ausführliche E-Books oder informative Infografiken.

Social-Media-Marketing gilt manchen Marketing-Experten übrigens als Zweig des Content Marketings, während es sich für andere zu einer ganz eigenen Kategorie entwickelt hat. Hier greift auch das sogenannte Influencer-Marketing, bei dem Unternehmen die sozialen Plattformen nutzen, um mit Content Creators zusammenzuarbeiten. Ob sie einen Account für Schminktipp, Roadtrips oder gesunde Rezepte betreiben: Auf ihrem Feld gelten sie jeweils als Fachpersonen. Wenn sie ihren Followern ein Produkt empfehlen, erhöhen



Marketing kurz erklärt

Beim Marketing dreht es sich grob formuliert darum, mit dem eigenen Angebot potenzielle Kundschaft zu erreichen und deren Bedürfnisse aufzugreifen. Dafür haben sich verschiedene Marketing-Formen entwickelt. In der Markenkommunikation gilt klassisches Marketing mit Werbung in Print, TV & Co. in den BWL-Lehrbüchern als Königsdisziplin. Aufmerksamkeit und Wirkung erzielen inzwischen auch Konzepte wie z. B. Guerilla, Reverse oder Neuromarketing.

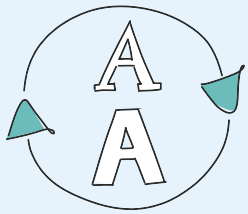
diese gesponserten Beiträge dessen Glaubwürdigkeit. Im Affiliate-Marketing bewerben Personen als sogenannte Affiliates das Produkt bei ihrem Publikum und erhalten dafür einen Anteil vom Verkauf.

Neuromarketing: Hirnforschung für Werbe-Effizienz

Das Neuromarketing wiederum nutzt die Erkenntnisse aus der Hirnforschung für die Optimierung von Werbung. Es beschäftigt sich damit, wie in unserem Gehirn Kaufentscheidungen ablaufen und welche Prozesse sie beeinflussen. Multisensorische Prozesse wie Gerüche, Geräusch oder Haptik zählen dazu, auch emotional-kognitive wie Erkennen und Fühlen oder neurolinguistische wie die Sprache. In puncto Wirkung auf die unterschiedlichen Gehirnareale spielen auch Geschlecht und Alter eine wesentliche Rolle. Erkenntnisse können helfen, Werbung zielgerichtet zu optimieren. Das ist nicht unumstritten.

Ausgerechnet der ewige Kampf zweier Brausehersteller um die Gunst der Kunden sei die Geburtsstunde des Neuromarketing gewesen, berichtet Haufe: „Zwei Hirnforscher hatten 2002 herausgefunden, dass Coca-Cola und Pepsi jeweils zwei unterschiedliche Gehirnbereiche beim Konsumenten aktivieren.“ Festgestellt wurde demnach, dass es die Marke Coca-Cola im Gegensatz zu Pepsi schafft, sowohl den für die Erinnerungen zuständigen Hippocampus als auch den für Emotionen verantwortlichen dorsolateralen präfrontalen Kortex zu aktivieren. Verbraucherschützer waren entsetzt von der Aussicht, dass Menschen auf die Art manipuliert wurden. So mancher in der Marketing-Branche reagierte Haufe zufolge jedoch begeistert.





In jeder Ausgabe finden Sie einen Text, der von unseren Muttersprachlern bzw. Diplomübersetzern in vier Fremdsprachen übersetzt wurde. So können Sie Ihre Fremdsprachenskills erweitern. Die deutsche Übersetzung finden Sie unter: www.onlinebereich.workingoffice.de

EN

What is a goal-setting meeting?

A **goal-setting meeting** is a partner-like discussion to reach an agreement on how your career should progress:

Can and should you take on additional tasks – and would you like to? What advanced training and development measures should be taken for you to achieve the set goals? If you take on the additional task without prior training: What authorities and responsibilities will your supervisor have to give you for this?

Focus on the essentials. Three to five goals per meeting over a period of one year has proven to be a good amount. Formulate your goals in concrete terms with as much detail as possible. Focus on a few **challenging goals**. Keep in mind that your regular **workday** is already enough of a challenge.

Potential goals:

- By the end of 2025, I will have come up with solutions for optimising our meeting management and making it more efficient.
- I will organise a training course to optimise the professionalism of our employees at the reception desk.

Tip: Set a **final deadline** for each goal. Based on it, you can subdivide each goal into several small **interim goals**.

Important terms and vocabulary

Deutsch	English
Zielvereinbarungsgespräch	goal-setting meeting
anspruchsvolle Ziele	challenging goals
Tagesgeschäft	daily business
Endtermin	final deadline
Zwischenziele	interim goals

FR

Qu'est-ce qu'un entretien de définition des objectifs ?

L'**entretien de définition des objectifs** vise à parvenir à un accord en partenariat sur la manière dont vous allez évoluer professionnellement :

Qu'est-ce qu'un entretien de définition des objectifs ? L'entretien de définition des objectifs vise à parvenir à un accord en partenariat sur la manière dont vous allez évoluer professionnellement : Pouvez-vous, voulez-vous et devez-vous assumer des tâches supplémentaires ? Quelles sont les actions de formation et de développement à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés ? Si vous assumez des tâches supplémentaires sans formation préalable : Quelles compétences et quels pouvoirs votre responsable doit-il vous déléguer ?

Concentrez-vous sur l'essentiel. Trois à cinq objectifs par entretien sur une période d'un an ont fait leurs preuves. Formulez vos objectifs de manière aussi concrète et détaillée que possible. Concentrez-vous sur quelques **objectifs ambitieux**. N'oubliez pas que votre **activité quotidienne** normale est déjà suffisamment exigeante.

Objectifs possibles :

- D'ici à la fin 2025, j'aurai élaboré des solutions pour optimiser et rendre plus efficace notre gestion des réunions.
- Je vais organiser une série de formations afin d'optimiser le professionnalisme de nos collaboratrices et collaborateurs à l'accueil.

Conseil : Fixez-vous une **date butoir** pour chaque objectif que vous voulez atteindre. Divisez ensuite chaque objectif en plusieurs petits **objectifs intermédiaires**.

Termes importants et vocabulaire

Deutsch	Français
Zielvereinbarungsgespräch	entretien de définition des objectifs
anspruchsvolle Ziele	objectifs ambitieux
Tagesgeschäft	activité quotidienne
Endtermin	date butoir
Zwischenziele	objectifs intermédiaires



ES

¿Qué es una reunión de consecución de objetivos?

En la **reunión de consecución de objetivos**, se trata de llegar a un acuerdo conjunto sobre su futura trayectoria laboral:

¿Puede, desea o debería asumir más tareas? ¿Qué medidas de formación continua y desarrollo deben implementarse para que usted pueda lograr los objetivos definidos? Si asume tareas adicionales sin una formación continua previa: ¿Qué facultades y competencias debe cederle su superior?

Si se plantean demasiados objetivos a la vez, existe el riesgo de no lograr ninguno de ellos. Concéntrese en lo importante. Se ha demostrado que lo ideal es fijar de tres a cinco objetivos por reunión en un plazo de un año. Formule sus objetivos de la forma más concreta y detallada posible. Concéntrese en pocos **objetivos ambiciosos**. No olvide que sus **labores diarias** ya son suficientemente desafiantes.

Posibles objetivos:

- Hasta finales de 2025, voy a elaborar soluciones para optimizar nuestra gestión de reuniones y hacerla más efectiva.
- Voy a organizar una serie de cursos de formación para optimizar la profesionalidad de nuestros empleados y empleadas de recepción.

Consejo: Para cada objetivo, determine una **fecha límite** en la que desee alcanzarlo. A continuación, divida cada objetivo en varios **objetivos intermedios** de menor envergadura.

Términos y palabras importantes

Deutsch	Español
Zielvereinbarungsgespräch	reunión de consecución de objetivos
anspruchsvolle Ziele	objetivos ambiciosos
Tagesgeschäft	labores diarias
Endtermin	fecha límite
Zwischenziele	objetivos intermedios

IT

Cos'è un colloquio per definire gli obiettivi?

In un **colloquio per definire gli obiettivi** vengono presi accordi su come dovrà svilupparsi una collaborazione lavorativa:

Potrai, vorrai e pensi di dover assumerti ulteriori incarichi? Quali attività di formazione e di sviluppo dovranno essere messe in atto per permetterti di raggiungere gli obiettivi fissati? Se dovrai affrontare gli ulteriori incarichi senza una precedente formazione, quali competenze e conoscenze dovrà trasmetterti il tuo capo?

Chi cerca di ottenere tanto in poco tempo corre il rischio di rimanere con un pugno di mosche in mano. Concentrati su poche cose importanti: il numero di obiettivi adeguato da discutere all'interno del colloquio per un periodo di un anno va da tre a cinque. Formula i tuoi obiettivi nel modo più concreto e dettagliato possibile. Concentrati su pochi **obiettivi ambiziosi**. Considera che le tue normali **attività quotidiane** ti impegnano già abbastanza.

Possibili obiettivi:

- Entro la fine del 2025 avrò elaborato soluzioni per gestire meglio e in modo più efficace le nostre riunioni.
- Organizzerò una serie di corsi di formazione per migliorare la professionalità dei nostri colleghi alla reception.

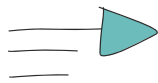
Consiglio: Per ogni obiettivo definisci una **scadenza** entro la quale ti prefiggi di averlo raggiunto. Dopodiché potrai suddividere ogni obiettivo in diversi **sotto-obiettivi** più piccoli.

Termini e formule importanti

Deutsch	Italiano
Zielvereinbarungsgespräch	colloquio per definire gli obiettivi
anspruchsvolle Ziele	obiettivi ambiziosi
Tagesgeschäft	attività quotidiane
Endtermin	scadenza
Zwischenziele	sotto-obiettivi



Wie wir kluge Fragen stellen ...



EFFEKTIVES PROMPTING KI kann eine enorme Unterstützung im Arbeitsalltag sein, vorausgesetzt, wir kommunizieren richtig mit ihr. Das Zauberwort dafür heißt Prompting. Wer klug fragt, erhält bessere Antworten und spart dabei nicht nur Zeit, sondern auch Nerven. Doch wie gelingt das? Inklusive praktischer Beispiele zum Ausprobieren.

Was ist Prompting?

Stellen Sie sich vor, Sie geben einem neuen Kollegen oder einer Kollegin eine Aufgabe. Je genauer Ihre Anweisung ist, desto besser wird das Ergebnis. Genau so funktioniert es auch mit KI-gestützten Sprachmodellen wie ChatGPT. Die Sprache, die Sie mit ihnen sprechen, nennt sich Prompting und kann wie eine Fremdsprache erlernt werden. Dabei geben Sie der KI präzise Anweisungen in natürlicher Sprache, stellen Fragen, liefern Beispiele und legen das gewünschte Format fest. Klingt einfach? Ist es auch, wenn man weiß, worauf es ankommt.

Ein einfacher Prompt vs. ein optimierter Prompt:

Einfach: „Liste alle Hotels mit Dachterrasse in Rom auf.“

Optimiert: „Du bist Assistenz der Geschäftsführung mit Expertise in der Hotelbranche. Dein Ziel ist es, für ein Führungskräfte-Incentive in Rom passende Hotels zu finden.“

Erstelle eine Tabelle mit Hotels, die mindestens 100 Zimmer haben und über eine Dachterrasse verfügen.“

Der zweite Prompt gibt mehr Kontext, eine klare Aufgabe und ein gewünschtes Format vor. Das Ergebnis wird dadurch nicht nur besser, es ist auch direkt verwendbar.

Die „goldene“ Formel für perfekte Prompts

Wenn Sie diese fünf Punkte beachten, erhalten Sie deutlich bessere Antworten von der KI:

1. Rolle definieren → Geben Sie der KI eine bestimmte Rolle zum Beispiel „Du bist Eventplanerin“ oder „Du bist Experte für Geschäftsreisen“. So kann sie sich besser in die Aufgabe hineindenken.
2. Kontext liefern → Beschreiben Sie die Situation so konkret wie möglich. Was ist passiert? Worum geht es genau? Je mehr relevante Infos Sie teilen, desto besser passt die Antwort.

3. Format vorgeben → Sagen Sie der KI direkt, wie Sie das Ergebnis haben möchten: als Liste, Tabelle, E-Mail oder Fließtext. Dann sparen Sie sich Nacharbeit.
4. Zielgruppe benennen → Wer liest das Ergebnis? Eine Kollegin, ein Kunde oder Ihre Führungskraft? Das hilft der KI, den richtigen Stil zu treffen.
5. Ton festlegen → Soll die Antwort locker und freundlich klingen oder eher sachlich und neutral? Auch das können Sie klar vorgeben.

Beispiel für einen optimalen Prompt:

„Du bist Assistenz eines mittelständischen Bauunternehmens. Schreibe eine freundliche E-Mail an einen Kunden, um einen Termin zu vereinbaren. Betone die Wertschätzung der Zusammenarbeit und schlage drei mögliche Termine vor.“

Was die KI braucht, um gut zu antworten

Auch mit guten Prompts kann die KI mal danebenliegen. Schließlich arbeitet sie nicht mit echtem Wissen, sondern mit Wahrscheinlichkeiten. Umso wichtiger ist es, die Ergebnisse immer kritisch zu prüfen. Hier sind ein paar Tipps, um Fehler zu vermeiden und noch bessere Antworten zu erhalten:

- Geben Sie viele Details an, aber niemals personenbezogene Daten oder Firmeninterna. → Je konkreter Ihr Prompt, desto besser das Ergebnis. Achten Sie dabei immer auf Datenschutz und teilen Sie keine sensiblen Informationen.
- Formulieren Sie präzise. → Sagen Sie genau, was Sie brauchen. Unklare Eingaben führen zu unklaren Ergebnissen.
- Stellen Sie keine Suggestivfragen. → Es besteht die Gefahr, dass die KI Inhalte „erfindet“ und Informationen hinzufügt.
- Nutzen Sie kurze, klare Sätze. Lange Schachtelsätze führen zu Missverständnissen. → So versteht die KI Ihre Anfrage besser und Sie bekommen klarere Antworten.
- Lassen Sie die KI nachfragen. So bekommen Sie relevantere Antworten. → Fordern Sie die KI aktiv dazu auf, Rückfragen zu stellen, wenn Infos fehlen.
- Fragen Sie nach einem wiederholbaren Prompt. Wenn Ihnen eine Antwort gefällt, bitten Sie die KI um eine Anleitung, um künftig ähnliche Ergebnisse zu erhalten. → So können Sie gute Ergebnisse später leichter reproduzieren.
- Legen Sie sich eine „Prompt-Bibliothek“ an und speichern Sie gute Prompts zur Wiederverwendung. → Erstellen Sie sich eine Sammlung Ihrer besten Prompts, z. B. in OneNote oder Loop.



Ihr Schnellcheck für gute Prompts

- ✓ Habe ich eine klare Rolle definiert?
- ✓ Ist der Kontext verständlich?
- ✓ Habe ich das gewünschte Format genannt?
- ✓ Passt der Ton zur Zielgruppe?
- ✓ Ist der Prompt konkret?

Bonus-Tipp: Speichern Sie gute Prompts in Ihrer persönlichen Prompt-Bibliothek.

Noch smarter fragen: Drei Profi-Tricks für bessere KI-Antworten

Sie möchten noch mehr aus der KI herausholen? Wenn Ihnen die Grundregeln des Prompting bereits leicht von der Hand gehen, wird es jetzt spannend: Mit diesen drei fortgeschrittenen Techniken heben Sie Ihre Prompts auf ein neues Level und erhalten noch präzisere, strukturiertere und stilistisch passgenaue Ergebnisse.

1. Few-Shot Prompting: Die KI mit Beispielen trainieren

Diese Methode ist besonders hilfreich, wenn Sie möchten, dass die KI in einem bestimmten Stil, Ton oder Aufbau antwortet. Statt einfach nur eine Aufgabe zu stellen, zeigen Sie der KI mit zwei oder mehr Beispielen, wie ein gutes Ergebnis aussehen soll. Die Beispiele dienen sozusagen als Mini-Training direkt im Prompt und je besser Sie diese auswählen, desto passender wird die Antwort.

Beispiel: „Hier sind zwei LinkedIn-Posts unseres Geschäftsführers:

1. [Beispiel 1]
2. [Beispiel 2]

Erstelle einen neuen LinkedIn-Post im gleichen Stil zum Thema XY.“

Das funktioniert, weil die KI aus den gezeigten Beispielen ableitet, welche Tonalität, Struktur, Aufbau und Länge gewünscht sind.



2. Zero-Shot Prompting: Die KI ohne Vorgaben arbeiten lassen

Diese Methode ist ideal, wenn Sie schnell eine Standardlösung brauchen, ohne erst Beispiele oder langen Kontext bereitzustellen. Sie geben der KI einfach eine klare, präzise Anweisung. Sie greift dann auf ihr vorhandenes Wissen und die gelernten Muster zurück, um Ihnen eine passende Antwort zu liefern.

Beispiel: „Erstelle eine professionelle Agenda für ein 60-minütiges Vorstandsmeeting zum Thema XY. Die Agenda sollte drei Hauptthemen enthalten, klare Zeitblöcke und eine abschließende Fragerunde.“

Wichtig dabei: Je klarer und konkreter Ihr Prompt, desto besser kann die KI reagieren, auch ohne Beispiele oder viel Kontext.

3. Chain-of-Thought Prompting: Die KI schrittweise denken lassen

Manchmal reicht eine einfache Antwort nicht aus, besonders bei sensiblen oder komplexen Anliegen. Hier hilft es, die KI dazu zu bringen, in Etappen zu denken und ihre Argumentation aufzubauen. Sie leiten die KI Schritt für Schritt durch die Aufgabe, indem Sie ihr eine Struktur vorgeben.

Beispiel: Ein Kunde beschwert sich über eine fehlerhafte Rechnung. Unser Unternehmen hat den Fehler bereits behoben.

Bitte gliedere deine Antwort in drei Teile:

1. Verständnis für den Ärger ausdrücken
2. Die Lösung erklären
3. Eine positive Abschlussformulierung wählen

Wie kann ich dir helfen?



Umschalten in die Reasoning Funktion
in ChatGPT – kostenfreie Variante

Das funktioniert, weil die KI der vorgegebenen Denkkette folgt. Besonders hilfreich ist diese Methode bei komplexen Zusammenhängen.

Tipp: Mit der in ChatGPT eingebauten Reasoning-Funktion müssen Sie die KI nicht mehr darauf hinweisen, Schritt für Schritt zu denken, sie tut es in diesem Modus von selbst. Bitte beachten Sie, dass dieser Modus nach der Nutzung wieder deaktiviert werden muss.

Prompting ist die neue Schlüsselkompetenz!

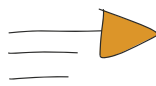
Wer die Kunst des Promptings beherrscht, spart Zeit, arbeitet effizienter und erzielt bessere Ergebnisse. Je genauer und durchdachter Ihre Eingabe ist, desto hilfreicher wird die Antwort sein. Also: Probieren Sie es aus! Erstellen Sie eigene Prompts, testen Sie verschiedene Techniken und finden Sie heraus, was für Sie am besten funktioniert. Schon nach kurzer Zeit werden Sie merken, wie sehr sich Ihr Arbeitsalltag erleichtert.

DOMINIQUE KUPPLER & KATJA BECKMEYER,
TRAINERINNEN UND GESCHÄFTSFÜHRERINNEN





Die Zukunft ist divers



STRATEGIEN IM FACHKRÄFTEMANGEL Das

Fehlen von Mitarbeitenden hat sich mittlerweile in allen Branchen bemerkbar gemacht. Unternehmen versuchen mit unterschiedlichsten Anreizen, qualifizierte Arbeitnehmende zu gewinnen. Doch welche Maßnahmen funktionieren beim Nachwuchs und welche bei erfahrenen Fachkräften?

Zahlreiche Unternehmen leiden unter dem Fachkräftemangel. Um sachkundige Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig zu binden, ist Diversität ein entscheidender Faktor. „Unternehmen mit einer vielfältig zusammengesetzten Mitarbeiter-schaft sind erfolgreicher“, so Verena Schmidt, Innovationsmanagerin bei Siemens Healthineers. Die Autorin des Buches „Fachkräfte finden mit Diversity-Strategien“ engagiert sich im Bereich MINT-Nachwuchsförderung und ist zudem Dozentin. Durch Vielfalt am Arbeitsplatz können laut Verena Schmidt innovative Produkte leichter entwickelt und in Zeiten des Fachkräftemangels Vakanzen schneller besetzt werden. Außerdem seien Firmen mit einer bunten Belegschaft in der Lage, flexibler auf sich verändernde Randbedingungen zu reagieren. Um diverse Teams aufzustellen, müssen auch Aspekte wie unbewusste Vorurteile sowie Verantwortungs-übernahme und gute Führung berücksichtigt werden.

Diversität ist attraktiv für junge Talente

Verena Schmidt stellt den Zusammenhang zwischen Fachkräftemangel und Diversität her und beschreibt in ihrem

Buch anhand zahlreicher Studien, Praxisbeispiele und Refle-xionsfragen, wie jedes Unternehmen, vom KMU bis zum Großkonzern, seine Vielfalt langfristig steigern kann. Sie betont, dass es dafür unabdingbar ist, nachhaltige Maßnah-men entlang des gesamten Employee Life Cycle zu betrachten und auf die Bedürfnisse der vielfältigen Mitarbeitenden-gruppen an die Unternehmen einzugehen. Einerseits geht es darum, qualifizierte Mitarbeitende einzustellen und auszu-bilden, andererseits um die langfristige Bindung. Diversität helfe gegen den Fachkräftemangel, weil dadurch der Pool der Bewerbenden vergrößert werde. Durch interne Strategien und eine entsprechende Außendarstellung bewerben sich mehr Personen auf Stellen. Dadurch steigen zusätzlich die Chancen, die geeignetsten Mitarbeitenden zu identifizieren. Weiterhin werden Unternehmen, die sich für Diversität enga-gieren, als attraktive Arbeitgebende wahrgenommen. Eine vielfältige und inklusive Arbeitsumgebung zieht demnach junge Talente an, die bereits bei ihrer Bewerbung eher bunte und nachhaltige Unternehmen berücksichtigen. Aufgrund der guten Jobaussichten können sie problemlos wählerisch sein, so Verena Schmidt. Im Umkehrschluss werden Firmen,



Deutscher Diversity-Tag 2025

Charta der Vielfalt e. V. ist die größte Arbeitgebendeninitiative zur Förderung von Diversität in Unternehmen und Institutionen in Deutschland. Mehr als 6.000 Organisationen haben die Charta der Vielfalt bis heute unterzeichnet. Mit dieser Selbstverpflichtung erklären sie sich bereit, ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen entlang der sieben Diversity-Kern-Dimensionen: Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion- und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft. Am **27. Mai 2025** findet der **13. Deutsche Diversity-Tag** unter dem Motto „Wenn Vielfalt gewinnt, gewinnt Deutschland“ bundesweit in Präsenz und online mit vielen Veranstaltungen und Aktionen statt.

Mehr unter: www.charta-der-vielfalt.de

die keinen Wert auf Diversity-Management legen, zu den Verlierern zählen. Laut einer Studie aus dem Jahr 2023 können Unternehmen, die auf Diversität achten, eine Position zu 48 Prozent innerhalb von zwei Monaten besetzen. Firmen, die darauf keinen Fokus legen, nur zu 32 Prozent.

Maßnahmen im Mitarbeitenden-Lifecycle

Der Lebenszyklus eines Mitarbeitenden im Unternehmen beschreibt die Spanne von der Bewerbung bis zum Ausscheiden und umfasst die Schritte Talent-Marketing, Rekrutierung, Onboarding, Weiterentwicklung, Bindung und Austritt. Hier gibt es verschiedene entscheidende Momente, an denen Mitarbeitende sich beim Unternehmen bewerben oder eben nicht, sich einlassen, daran gebunden werden oder es schlimmstenfalls wieder verlassen. Im Bereich Talentgewinnung sind die vielfältigen Bedürfnisse unterschiedlicher Gruppen zu berücksichtigen. Bei Berufseinsteigenden sind es laut Verena Schmidt zum Beispiel ein sicherer und attraktiver Arbeitsplatz sowie eine gute Work-Life-Balance. Für Mitarbeitende mit Familie ist wiederum eine familienfreundliche Unternehmenskultur wichtig. Bei Rückkehrenden in den Beruf sind ein flexibler Wiedereinstieg und angepasste Weiterbildungen entscheidend. Bei älteren oder sogar bereits verrenteten Arbeitnehmenden zählt die Wertschätzung ihrer Kompetenzen sowie ergonomische Arbeitsplätze. Verena Schmidt betont die Wichtigkeit einer positiven

Außenwirkung und dabei gerade die Mund-zu-Mund-Propaganda durch zufriedene Mitarbeitende. Sponsoring, Werbemaßnahmen und Stellenbeschreibungen sollten auf die verschiedenen Zielgruppen abgestimmt sein und die Benefits entsprechend der unterschiedlichen Bedürfnisse deutlich kommuniziert werden. Die Formulierung und der Veröffentlichungsort einer Stellenausschreibung haben dabei einen großen Einfluss auf die Größe des angesprochenen Bewerberpools.

Erfahrene Fachkräfte gewinnen

Eine Kerndimension von Diversität ist das Alter. Im Unternehmenskontext bedeutet dies, vorherrschende Altersstereotype zu erkennen und zu überwinden sowie eine altersdiverse Belegschaft sowie alters- und alterngerechtes Arbeiten zu gestalten. In vielen Betrieben ändern sich im Zuge demografischen Wandels die Altersstrukturen, sodass die Gruppe der Mitarbeitenden um 50 plus und möglicherweise bereits verrentete Arbeitskräfte in den Fokus rücken. Hier geht es vor allem um die Themen Wertschätzung der Expertise älterer Arbeitnehmender und die Frage, wie die Arbeit und die Arbeitsumgebung so gestaltet werden können, dass Beschäftigte im Betrieb gesund altern können.

Diversität: Infos und Förderungen

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) (www.inqa.de) wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales ins Leben gerufen und begleitet kleine und mittlere Unternehmen auf dem Weg zu einer zukunftsfähigen Unternehmenskultur. Es gibt unterschiedliche Instrumente und Fördermög-



Zum Weiterlesen

Fachkräfte finden mit Diversity-Strategien –

Chancen erkennen, Potenziale nutzen,

von Verena Schmidt, Haufe Verlag, 234 Seiten,
49,99 Euro, E-Book 49,99 Euro



Firmen, die keinen Wert auf Diversity-Management legen, werden zu den Verlierern zählen.

Verena Schmidt, Innovationsmanagerin und Dozentin

lichkeiten wie Checklisten, Experimentierräume, Coaching- und Beratungsangebote sowie zahlreiche Informationen und Praxisbeispiele rund um die Transformation der Arbeitswelt.

Lebensphasen einbeziehen

Ob erfahrene Fachkräfte, junge Talente oder Eltern – unterschiedliche Lebensabschnitte bringen immer neue Herausforderungen und Bedürfnisse mit sich. Lebensphasenorientiertes Personalmanagement denkt diese Phasen im Leben der Mitarbeitenden bei der Arbeitsgestaltung mit. Laut INQA ist dies eine große Chance, um Fachkräfte zu sichern – gerade auch für kleine und mittelständische Unternehmen, die den Druck des demografischen Wandels stark spüren und keine große Arbeitgebermarke verkörpern. Lebensphasenorientiertes Personalmanagement führe zu besserer Mitarbeiterbindung, mehr Motivation und gesteigerter Produktivität. Bei der INQA finden Unternehmen konkrete Tipps für die Umsetzung in der Praxis. Am Anfang steht eine Analyse der aktuellen Probleme: Häufen sich Krankheitszeiten, sinkt die Motivation oder geht ein großer Teil der Belegschaft in den kommenden Jahren in Rente? Das Deutsche Demografie Netzwerk (ddn) (<https://demographie-netzwerk.de>) unterstützt



Maßnahmen im Talent-Marketing für altersdiverse Teams

Für alle Zielgruppen

- attraktive Website mit leicht zugänglichen Informationen
- Employer Branding
- Öffentlichkeitsarbeit in regionalen Medien oder auf Social Media, um Firmenkultur wie auch Nachhaltigkeitsprojekte zu präsentieren

Für junge Talente

- Vorträge in Schulen und Hochschulen
- (Sach-)Spenden an Schulen und Hochschulen
- Unterstützung von Vereinen bei berufspraktischen Veranstaltungen
- Ausbildungs- und Bewerbermessen
- Angebot von Praktika
- Teilnahme an Mentoring-Programmen zur Kontaktaufnahme

Für Familien

- Bewerbung der Unterstützung für Familien und Elternbetreuung auf der Website
- Flexible Arbeitszeiten
- Homeoffice-Modelle

Für erfahrene und verrentete Fachkräfte

- Entsprechend offene Stellenausschreibungen
- Wertschätzung von Expertise und flexible Arbeitszeiten
- Ggf. Arbeitsinhalte an physische Leistungsfähigkeit anpassen

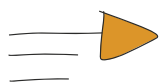
Quelle: Fachkräfte finden mit Diversity-Strategien – Chancen erkennen, Potenziale nutzen, von Verena Schmidt, Haufe Verlag, S. 162.

Unternehmen dabei, lebensphasenorientiertes Personalmanagement zu gestalten, zum Beispiel mit einer Ausbildung zum Demografie-Lotsen. In einem Workshop lernen Personalverantwortliche, wie sie ein erfolgreiches Demografiemanagement im eigenen Unternehmen etablieren können.





Volles Aroma voraus



KAFFEEVOLLAUTOMATEN Eine Kaffeespezialität verbreitet nicht nur einen angenehmen Duft, sie zeugt von Geschmack und lädt Mitarbeitende und Externe ein, sich bei einem guten Tässchen auszutauschen. Für einen Vollautomaten sprechen viele Gründe. [working@office](#) gibt Tipps für die Auswahl und zeigt neue Modelle.

„Guter Kaffee ist immer auch ein Zeichen von Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden“, weiß Axel Fähnle, Head of Global Marketing bei WMF Professional Coffee Machines. Das gilt vielleicht einmal mehr, wenn ein Kaffeevollautomat auf die persönlichen Geschmacksvorlieben der einzelnen Teammitglieder eingehen kann. Cappuccino, Latte Macchiato oder einfach schwarz mit dem vollen Kaffeearoma? Als Mixgetränk vielleicht mit einem Schuss Kakao, mit Frischmilch oder veganer Alternative? Pflanzliche Milch-Varianten sind ein Trend, wie Hersteller und Anbieter unisono berichten. Darauf zielt das neueste Produkt „Topping Vegan“ für Schaum- und Schichtbildung in Barista-Qualität von Kaffee Partner ab, einem Anbieter professioneller Kaffeevollautomaten.



Kaffeevoll-
automat von
Kaffee Partner

Tassenleistung und die Getränkevielfalt“, erklärt Fähnle. Können die Mitarbeitenden „nur“ Espresso und/oder Café Crème aus der Maschine beziehen, oder haben sie Zugriff auf eine breite Palette an Spezialitäten mit verschiedenen Milch- und Schaumkonsistenzen sowie Temperaturen? Soll die Maschine auch Iced-Getränke bieten? Manche Maschinen können diverse kreative Kaffeespezialitäten zaubern, dazu Tee und Kakao, andere sind echte Puristen. Die Varianten spielen auch bei der Kalkulation des Bedarfs eine Rolle. Als Richtwert aus der Praxis nennt Fähnle folgende Faustformel: „Wird das Gerät mit Frischmilch betrieben, ist der Kaffee kostenfrei erhältlich und lädt die Umgebung zum längeren Verweilen ein, lässt sich die erforderliche Tagesleistung grob mit dem Faktor ‘Mitarbeiterzahl x 1,8’ errechnen.“ Die Tassenleistung der Maschinen gilt den Experten zufolge sogar als wichtigstes Kriterium bei der Kaufentscheidung.

Bedarfsanalyse für die Kaufentscheidung

Nach Bedarf und Bedürfnissen sollte sich auch das Kaffeeversorgungs-Konzept im Unternehmen richten. „Gibt es zentrale Versorgungsstationen oder werden mehrere kleinere Kaffeemaschinen in Büroküchen, Besprechungsräumen und verschiedenen Etagen aufgestellt?“, nennt Fähnle ein paar Aspekte. Für dezentrale Lösungen eignen sich vor allem kompakte Modelle, zentrale Lösungen erfordern leistungsstärkere Modelle. „Eine sorgfältige Bedarfsanalyse zu Beginn des Entscheidungsprozesses ist daher unerlässlich“, rät auch Hansjürg Marti, Geschäftsführer der Schaerer Deutschland GmbH, die für ihre Kundschaft maßgeschneiderte Kaffee-Konzepte ausarbeiten und konfigurieren. Beachtet werden sollten auch die unterschiedlichen Finanzierungs- und Wartungsmodelle der Hersteller.

So unterscheiden sich die Modelle

Nicht jeder Kaffeevollautomat eignet sich für jeden Bedarf. „Die wichtigsten Unterscheidungsmerkmale im Office-Bereich konzentrieren sich auf das Brühverfahren, die



A300 von Franke

Ausstattungs-Optionen als Wahlkriterien

Integrierter Wassertank oder Festwasseranschluss? Letzterer ist meist nicht in allen Räumen gegeben. Welche Brüheinheiten und wie viele Bohnenbehälter gibt es für die verschiedenen Spezialitäten? Auch die Benutzerfreundlichkeit der Bedienoberfläche spielt eine Rolle, nicht zuletzt die integrierten Reinigungssysteme. Gerade wenn es um leckere Heißgetränk-Varianten geht, hängt viel vom Milchschaum ab. Milchkpulver oder Frischmilch? Manche Kaffeevollautomaten lassen sich auch mit zwei voneinander getrennten Milchbehältern ausstatten, sodass neben Kuhmilch auch vegane Alternativen bevorratet werden können. Die Schaefer-Modelle Coffee Soul und Coffee Skye verfügen beispielsweise über so ein Twin-Milk-System, das als Beistellkühleinheit und auch als Untertheckenkühleinheit zu haben ist. Eine interessante Ausstattungsoption für Milchschaum-Genüsse können auch Dampfstäbe oder -lanzen sein, mit denen sich auch laktosefreie Milch aufschäumen lässt. Schaefer hat hier verschiedenen Dampfstaab-Varianten für unterschiedliche Temperaturen und Schaumkonsistenzen im Programm.

Extra-Benefits mit digitalen Tools



Pocket-Pilot pay/print von JURA

Wenn es um die Funktionalitäten geht, können auch digitale Tools sinnvoll sein, um die Getränke an der Maschine über ein Touchdisplay zu individualisieren. Auch lassen sich manche Kaffeevollautomaten mit Apps oder Systemen wie CRM oder ERP verknüpfen. „Das ermöglicht Arbeitgebern Apps anzubieten, die nicht nur eine einfache Getränkekonfiguration ermöglichen, sondern ihren Mitarbeitenden weitere Benefits bieten“, erklärt Hansjürg Marti von Schaefer. „Das beginnt bei kostenlosem Kaffee, geht über individuelle Rabatte bis hin zur Bezahlung direkt über das Mitarbeiterkonto.“ Für viele



Anschaffung eines Kaffeevollautomaten

– das sind die wichtigsten Kriterien:

- **Kapazität:** Anzahl der Tassen pro Tag
- **Konfiguration der Maschine:** mit Milchkühler, Festwasseranschluss, Wassertank, mobile Wasserlösung
- **Bedienbarkeit:** Benutzerfreundlichkeit, intuitive Bedienung
- **Wartung und Reinigung:** Einfachheit der Reinigung, automatische Reinigungsprogramme
- **Technischer Service und Support**

Sinnvolle Funktionalitäten und Extras:

- **Milchschaumeinheit, -system:** für Cappuccino, Latte Macchiato
- **Mehrere Bohnen und Pulverbehälter:** für verschiedene Kaffeesorten wie Espresso und Café Crème; sinnvoll für Büros mit unterschiedlichen Geschmäckern
- **Programmierbare Einstellungen:** Anpassung der Kaffeezubereitung; sinnvoll für individuelle Präferenzen
- **Touchscreen mit Videofunktion:** Einfache Bedienung; sinnvoll für Selbstbedienungsbereiche/Werbeinblendungen
- **Wasserfilter:** Verbesserung der Wasserqualität; wichtig für Geschmack und Maschinenpflege (essenziell, um Verkalkungen vorzubeugen)

Hygiene:

- **Regelmäßige Reinigung:** Tägliche Reinigung der Milchschaumeinheit – ansonsten wöchentlich Reinigung, siehe auch Angaben der Hersteller
- **Automatische (Schnell-)Reinigungsprogramme:** Nutzung der integrierten Reinigungsfunktionen
- **Desinfektion:** regelmäßige Desinfektion der Milchleitungen und Wasserbehälter
- **Wartungsintervalle:** Einhaltung der vom Hersteller empfohlenen Wartungsintervalle durch professionellen technischen Service

Quelle: Tchibo Coffee Service



CoffeeSoul 12 mit ProCare von Schaefer



Kaffeemaschine von Tchibo

© Tchibo Coffee Service

Vollautomaten für kleine, mittlere und große Büros

Modelle für kleinere Büroeinheiten:

Die WMF 950 S richtet sich mit bis zu 50 Tassen gezielt an den kleinen Bedarf und schließt die Lücke zwischen Consumer Appliances wie Haushaltsgeräte und gewerblicher Kaffeemaschinenteknik. Die neue WMF 1100 S Office im schwarzen Look ist auf einen täglichen Leistungsbedarf von 80 Tassen und damit ganz aufs Büroleben zugeschnitten. Sie zeigt sich flexibel beim Wasseranschluss, verfügt über einen integrierten Bohnenbehälter, der auch auf beengten Flächen befüllt werden kann und ist u. a. mit dem Milchsysteem Basic Milk, einem großzügigen Wassertank, Mühle und Profibrüher ausgestattet. Coffee Club von Schaerer gilt ebenfalls als Einstiegsmodell mit bis zu 80 Tassenbezügen pro Tag und zeichnet sich durch seine schlanken Maße aus. Zur Ausstattung zählen neben einem integrierten Bohnenbehälter und Frischmilchsystem auch das Reinigungssystem CleanIT sowie SteamIT für die Tassentemperatur. In der Größenordnung einer Tagesleistung bis zu 80 Tassen, die sich für viele Büros anbietet, positioniert Franke Coffee Systems sein Modell A300. Verbaut sind darin bis zu zwei Präzisionsmahlwerke, ein interaktives 8-Zoll-Touch-Display, der FoamMaster für Milchschaum in Barista-Qualität und das Reinigungssystem EasyClean. Mit den Franke Digital Services werden zudem Extra-Features geboten, zum Beispiel das Einblenden von Infos während der Getränke-Zubereitung. Mit seinem neuen Kaffeefullautomaten Coffea Enjoy richtet sich Tchibo Coffee Services ebenfalls an kleine bis mittlere Büros. Das Gerät mit intuitivem Farbdisplay und automatischem Reinigungsprogramm ist kompakt geschnitten und passt dem Hersteller zufolge sogar in die kleinste Küchenzeile. Über das Portal CoffeeIQ lassen sich Echtzeitdaten zu Umsatz, Verbrauch und Reinigung der Maschine auswerten. Wer es gern puristisch mag und nur auf Kaffee schwarz und Espresso steht, ist mit der neuen JURA Gastro W4 für einen Tagesbedarf von bis zu 50 Schwarzkaffee-Spezialitäten gut bedient. Der Pure-Coffee-Vollautomat W4 für den Office- und Businessbereich kommt mit neuen Features wie dem Professional Aroma Grinder, ein

ausgeklügeltes Mahlwerk, das die gesamte Fülle an Aromen in die Tasse bringen soll. Für das Kaffeeergebnis sorgen zudem drei unterschiedliche Brühprozesse.



Kaffeeversorgung für mittelgroße Firmen:

Bei einem mittleren Bedarf von bis zu 180 Kaffeebezügen spielt die Coffee Skye von Schaerer ihre Stärken aus. Trotz kompakter Abmessungen bietet sie eine große Auswahl an Ausstattungsoptionen: drei verschiedene Betriebsarten, eine zweite Mühle in Kombination mit Esspressomahlscheiben, Twin-Topping-Behälter, Milchsysteem oder Dampfstab. Der neueste Vollautomat Barista Velluto von Kaffee Partner eignet sich ab einem Tassenverbrauch von 40 bis 120 Tassen pro Tag. Er ist nicht nur der leiseste Vollautomat im Portfolio des Anbieters, sondern auch ganz gezielt als Eyecatcher konzipiert. Die Velluto zeichnet sich durch eine edle Materialkombination aus geschliffenem Aluminium, gehärtetem Glas und verchromten Akzenten aus und passt in eine stilvolle Lounge ebenso wie in den Konferenzraum oder repräsentativen Empfangsbereich. Eine individuell einstellbare Ambientebeleuchtung verstärkt den Effekt. 13 Kaffeespezialitäten kann die Velluto zubereiten, vom intensiven Espresso bis hin zum süßen Kakao.

Für den Kaffeedurst großer Teams:

Bis zu 150 Tassen schafft die Barista Ultima von Kaffee Partner. Mit einer Leistung von bis zu 250 Tassen pro Tag eignet sich die Schaerer Coffee Soul 10 und 12 für große Bürokomplexe. Noch mehr Leistung bietet hier die Option, die Maschine mit einem dritten Boiler auszustatten. „Heißwasser, Dampf und Kaffee können so in Spitzenzeiten getrennt und gleichzeitig mit unterschiedlichen Temperaturen zubereitet werden“, heißt es bei Schaerer. Zudem lassen sich nach dem „Mix & Match“-Prinzip verschiedene Ausstattungsmerkmale individuell auswählen, darunter Designelemente, Anzahl der Mühlen, vollautomatische Systeme für die Verarbeitung von Milch sowie veganen Alternativen oder Zusatzfunktionen wie die Sirupstation und die Hot & Cold-Technologie, die für Sommertrend-Spezialitäten wie Cold Latte oder Cold Cappuccino sorgt.

Firmen sind auch Service-Optionen interessant, etwa die Vernetzung für das Facility Management oder zum Operator, die Infos über die Füllstände der Zutaten, besonders nachgefragte Produkte oder Serviceeinsätze erhalten und planen können. Pocket Pilot heißt die Lösung bei JURA Gastro, mit der sich Bezahlung, Abrechnung und Verwaltung von professionellen Vollautomaten elektronisch abwickeln lassen. Die kostenlose Webapplikation nutzt die Telemetriedaten der Kaffeefullauto-

maten in Echtzeit. Dadurch behält der Betreiber alle relevanten Infos im Blick – vom Maschinenstatus über Umsätze bis hin zu Pflegehinweisen. „Beim Serviceangebot sollte darauf geachtet werden, dass die regelmäßige Wartung der Geräte inbegriffen ist, sodass im Nachgang keine zusätzlichen Kosten entstehen“, empfiehlt Kaffee Partner.

KARIN PFEIFFER, JOURNALISTIN





JURA Gastro W4



ANZEIGE



Pure-Coffee-Vollautomat in kompakter Größe

Black is back: Kompakt und komfortabel, so mischt der Kaffeevollautomat W4 der JURA Gastro Vertriebs-GmbH aus Grainau das Businessumfeld auf.

Die Profi-Tochter der bekannten Schweizer Marke spendiert dem neuen kompakten Star W4 für puren Espresso und schwarzen Kaffee eine Reihe von zusätzlichen Talenten, die den Kaffeegenuss bis zu 50 Tassen in Büro, Werkstatt, Verkaufsraum, Praxis, Atelier und Lobby zum Erlebnis machen. Außerordentlich robust und benutzerfreundlich zeigt sich der professionelle Pure-Coffee-Vollautomat W4 obendrein. Zur modernen Technologie der W4 zählt der Professional Aroma Grinder. Das ausgeklügelte Mahlwerk garantiert ein konstant perfektes Kaffeerresultat und bringt die gesamte Fülle an Aromen in die Tasse. Nach jeder Zubereitung dreht sich der intelligente Grinder in seine ursprüngliche Position zurück und sichert dadurch ein konstantes Mahlergebnis. Für das erstklassige Kaffeerresultat sorgen zudem drei unterschiedliche Brühprozesse, die der gewählten Spezialität auf Knopfdruck ihren besonderen Charakter verleihen – ganz gleich ob Espresso, Kaffee oder Lungo.

Zeitlose Ästhetik

Das Design orientiert sich an der Funktionalität und der klassischen Eleganz von JURA. Durch die klare Linienführung fügt sich die W4 harmonisch in jedes Umfeld ein. Funktionalität und ein intuitives Bedienkonzept runden ihr Profil als leicht zu bedienenden, professionellen Pure-Coffee-Vollautomaten ab. Mit einem Farbdisplay, frontal angeordneten Tasten und einem Drehknopf für Heißwasserzubereitungen präsentiert sich der Vollautomat äußerst benutzerfreundlich. Hygiene auf Knopfdruck und abschließbare Komponenten sorgen für eine einfache Handhabung. Während die klare Linienführung dem neuen Talent in der beliebten JURA-Gastro-W-Linie eine zeitlose Anmutung verleiht, bietet die Programmierung den nötigen Spielraum für Flexibilität. Pulver- und Wassermenge sind je nach Wunsch und Bedarf variabel einstellbar. Mit einem 3-Liter-Wassertank und einem Bohnenbehälter von 500 Gramm Fassungsvermögen ist die W4 ideal für Bereiche, wo eine Tageskapazität von bis zu 50 Schwarzkaffeespezialitäten gefragt ist.

Komfortabel im Einsatz

In jeder Hinsicht für ein professionelles Umfeld konzipiert, berücksichtigt der Pure-Coffee-Vollautomat W4 die Bedürfnisse von Betreibern und Kaffeefans gleichermaßen. Mit einem 3,5-Zoll-Farbdisplay und sechs Tasten schafft er einen einfachen Zugang zum Menü. Betriebsseitig überzeugt die W4

mit Konfigurations- und Sperrmöglichkeiten. Dank abschließbarem Wassertank und Bohnenbehälter ist sie vor Fremdeinwirkung geschützt und bietet mit ergonomisch gestalteten Komponenten, wie Restwasserschale und Kaffeesatzbehälter, einfaches Handling im täglichen Einsatz.

Unterstützt Bezahlssysteme

Für den Einsatz im kommerziellen Umfeld ist die JURA Gastro W4 dank MDB-Standard bestens gerüstet: Der Vollautomat lässt sich über das optional erhältliche MDB Interface 2.0 mit den gängigen Zahlungssystemen verbinden und bietet die Nutzungsmöglichkeit von Pocket Pilot 2.0: Die kostenlose, webbasierte App von JURA Gastro kombiniert kontaktlose Bezahlung mit einem Abrechnungs- und Verwaltungssystem zu einem anwenderfreundlichen Tool.

Mehr Informationen unter www.juragastroworld.de



Das Maß aller Dinge ist stets die Qualität in der Tasse. Die neue W4 zielt auf die klassischen Kaffee-Schwarz-Verwender. Wer es gerne puristisch mag und nur auf Kaffee schwarz und Espresso steht, ist mit dem robusten, kompakten und bedienfreundlichen Gerät sehr gut bedient.



Ralf Hüge, Geschäftsführer der JURA Gastro Vertriebs-GmbH



© Robert Kneschke/AdobeStock

Warum es sich lohnt, in Mitarbeitende zu investieren

➡ **DATENGETRIEBENES LERNEN** Weiterbildung bleibt erfolgsentscheidend – doch Mitarbeitende lernen heute anders. Für Lern- und Entwicklungsstrategien sind Daten essenziell. So können Unternehmen den Wissensstand analysieren, Kompetenzlücken schließen und Lernfortschritte verfolgen.

Die für Jobs erforderlichen Fähigkeiten verändern sich momentan schneller denn je. KI ist nur ein Bereich, in dem sich Mitarbeitende zunehmend auf ein neues Arbeitsumfeld mit neuen Aufgaben und dafür benötigte Skills einstellen müssen. Eine erfolgreiche Lern- und Entwicklungsstrategie (Learning & Development, kurz: L&D-Strategie) stellt sicher, dass all das vorhanden ist bzw. kontinuierlich angepasst und ausgebaut wird. Damit sowohl das Unternehmen als auch die Mitarbeitenden von Schulungen profitieren, muss die Wirkung von L&D-Initiativen maximiert werden. Ein Schlüssel dafür sind Daten und deren regelmäßige Analyse – vor, während und nach den Maßnahmen, also eigentlich während des ganzen Prozesses und damit in einer lernenden Kultur immer!

Status quo bestimmen – Ziele festlegen

Bevor Unternehmen beginnen, sollten sie ein solides Wissen (Zahlen, Daten, Fakten) darüber haben, wo sie aktuell stehen und was sie langfristig erreichen wollen. Anschließend sammeln Organisationen hochwertige, unvoreingenommene Daten, welche die Lücken bei Teams und Mitarbeitenden hinsichtlich technisch-fachlicher sowie Soft-Skills aufzeigen. Kompetenz- und Fähigkeitsanalysen sind erprobte Instrumente, um Bereiche zu identifizieren, in denen Unternehmen Verbesserungen erzielen können.

Zuerst bewerten, dann investieren

Durch die Implementierung von Analysetools werden die vorher definierten Unternehmensziele mit passenden Weiterbildungen nicht nur schneller/leichter erreicht, sondern es kann auch der ROI für Investitionen in L&D deutlicher aufgezeigt werden.

Die kontinuierliche Messung und Optimierung von Lerninitiativen sind der Schlüssel zur Maximierung des ROI. Deshalb implementierte ein Logistikunternehmen ein umfassendes Lernanalyse-System, das nicht nur das erfolgreiche Abschließen von Kursen, sondern auch die Anwendung der erworbenen Fähigkeiten am Arbeitsplatz und die anschließenden Leistungsverbesserungen verfolgte. Der datengesteuerte Ansatz ermöglichte es dem Unternehmen, seine Lernprogramme kontinuierlich zu optimieren, ineffektive Kurse zu streichen und hochwirksame Schulungen auszubauen.

Hinzu kommt, dass die Mitarbeitenden das Verständnis für die Anforderungen ihrer heutigen und zukünftigen Rollen erhöhen. Auch Branchentrends können vorhergesagt werden. Durch die Anpassung an die identifizierten Bedürfnisse gewährleisten Unternehmen Relevanz und Wert ihrer L&D-Strategie.

Wertschätzung kontinuierlichen Lernens



Sidra Sammi

Die Befähigung der Mitarbeitenden, ihre eigene Lernreise in die Hand zu nehmen, ist entscheidend für die Förderung einer Kultur kontinuierlicher Verbesserung. Ressourcen und Tools, die selbstgesteuertes Lernen unterstützen, sind hilfreich. Ebenso, wenn Initiativen der Mitarbeitenden zur Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten anerkannt und belohnt werden.

Die Integration von Datenanalytik gibt tiefe Einblicke in das Lernverhalten, den Fortschritt und die Ergebnisse der Lernenden. Diese Erkenntnisse ermöglichen eine stetige Optimierung der Schulungsprogramme, um sicherzustellen, dass sie effektiv und effizient sind. Datenanalytik kann ebenfalls dazu beitragen, das Lernerlebnis zu personalisieren und dessen Wirksamkeit zu steigern.

Um den ganzheitlichen Erfolg einer L&D-Strategie zu bestimmen, ist es entscheidend, ihre Auswirkungen sowohl auf die Leistung der Lernenden als auch auf die Geschäftsergebnisse zu messen. Unternehmen sollten eine Kombination aus quantitativen (z. B. Abschlussraten von Kursen, Testergebnisse) und qualitativen (z. B. Rückmeldungen der Lernenden, Ver-



Reifegrad eines Unternehmens Beispiele P3M3 und 3CAT

Der Reifegrad eines Unternehmens ist ein Maß für dessen Fähigkeit, kontinuierliche Verbesserungen umzusetzen. Je höher der Reifegrad, desto besser wiederholbare Ergebnisse und vorhersehbare Projekterfolge. P3M3®* ist ein akkreditierter Rahmen für die Bewertung und das Benchmarking des Reifegrads der Portfolio-, Programm- und Projektmanagementpraktiken. 3CAT ermöglicht es Unternehmen, die Kompetenzen von Einzelpersonen zu ermitteln. Das Selbstbewertungstool basiert auf dem APM-Rahmenwerk, das 29 Schlüsselkompetenzen für erfolgreiches Projekt-, Programm- und Portfoliomanagement definiert. Abgedeckt werden dabei sowohl technische als auch verhaltensbezogene Fähigkeiten, die für die Entwicklung von Projektmanagern erforderlich sind. Die beiden unabhängigen Modelle stellen sicher, dass die Analyse von Unternehmen und Einzelpersonen im Unternehmen miteinander verknüpft sind.

* P3M3® ist eingetragene Marke der PeopleCert-Gruppe



Studie zur kontinuierlichen Weiterbildung

Eine Studie der ILX Group* unterstreicht die Dringlichkeit dieses Themas. Befragt wurden 1.250 Führungskräfte, HR-Manager und leitende Angestellte von Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden zu ihren größten Herausforderungen und Prioritäten. Die Ergebnisse sind klar: Oberste Priorität haben Effizienzsteigerung und Produktivitätsverbesserung. Darüber hinaus erkennen 97 Prozent der Befragten den hohen Wert kontinuierlicher Weiterbildung, um die beruflichen Fähigkeiten ihrer Mitarbeitenden zu fördern.

* „Developing an adaptable and productive workforce for the future“, The trends and challenges facing senior leadership teams in 2024, ILX-Group 2023

haltensänderungen) Kennzahlen nutzen, um die Wirksamkeit von Schulungsprogrammen zu bewerten. Das Verständnis für die Rendite der Investition kann dazu beitragen, die L&D-Strategie weiter zu verfeinern und für zukünftigen Erfolg zu verbessern.

Mitarbeitende weiterentwickeln

Unternehmen stehen vor der dringenden Aufgabe, nicht nur ihre Effizienz zu steigern, sondern auch ihre Mitarbeitenden gezielt weiterzuentwickeln. Hier kommt die Bedeutung von nachhaltiger, personalisierter Weiterbildung ins Spiel. Nur durch eine strategische Personalentwicklung können Unternehmen langfristig konkurrenzfähig bleiben. Datengetriebenes Lernen stellt hier eine entscheidende Weiche dar, um die Zukunftsfähigkeit sicherzustellen und Lernbudgets in einen leistungsstarken Motor für Unternehmenswachstum, Wettbewerbsfähigkeit und die individuelle Entwicklung der Mitarbeitenden zu verwandeln.

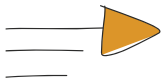
SIDRA SAMMI,
GESCHÄFTSENTWICKLUNG DACH, ILX GROUP





Wer sich grün macht,
den fressen die Ziegen.

Die Grenzen meiner Anpassungsfähigkeit



In Zeiten der sogenannten „Polykrise“ ist das mit der Belastbarkeit ja so eine Sache, und es scheint sich zu bewahrheiten: Diejenigen mit einem „gesunden“ Phlegma haben es leichter als die sich empörenden sensiblen Typen. Sie ahnen: Ich gehöre zur zweiten Kategorie. In Reinform sind beide ungesund.

Die Anpassungsfähigkeit ist noch älter als der Mensch: Der früheste fossil nachgewiesene Vertreter des Chamäleons lebte bereits vor 26 Millionen Jahren in Zentraleuropa. Sein Farbwechsel diente nicht in erster Linie zur Tarnung, sondern vor allem der Kommunikation mit Artgenossen. Kennen wir. Es ist ein Unterschied, ob ich mit meiner Kollegin plaudere, mit meinem Chef oder mit Artgenossen im weißen Kittel. Rollenkonformes Verhalten und Erweiterung des Aktionsraumes nennt man so etwas. Da sind manche mehr Chamäleon als andere, aber wir bemühen uns.

Bedenklich wird es erst bei der zweiten Tarnmethode des Chamäleons: der Thanatose (Schreckstarre), bei der es sich praktisch tot stellt. Das kommt bei uns in dieser Ausprägung seltener vor, aber wir kennen alle die Gesprächsteilnehmer, die bei Videokonferenzen regungslos und schweigsam in den kleinen Bildschirmkästen am Rande verharren, unbemerkt, so gut wie nicht-existent. Da ist es auch unwesentlich, wie wortreich und lebhaft eben jene Spezies sich vorher über dies und das beschwert hat.

Ganz ohne Anpassungsfähigkeit geht es allerdings nicht. Flexibel musste ich schon in den Nuller Jahren sein, zur „Alphatier-Zeit“, weit vor der hybriden und duzenden New-Work-Zeit. Leichter ist es heute aber auch nicht. Die Stichworte kennen wir alle: demografischer Wandel, Alterung der Belegschaften, virtuelle Vorge-

setzte hier und Anwesenheitspflicht dort, Digitalisierung, Nachhaltigkeit und ein Dschungel voller Qualifikationsmöglichkeiten. Wer sich da nicht anpasst, hat verloren.

Doch es gilt auch das, was schon Goethe – wohlgernekt völlig unpolitisch – sagte: Wer sich grün macht, den fressen die Ziegen. Gut, wir müssen ja nicht gleich bei Rot über die Ampel gehen, aber wir sollten schließlich nicht vor lauter Anpassungsfähigkeit in die Gewohnheits-Falle tappen. Jede Routine hat ja eine Doppelnatur. Wir könnten uns gar mit Opportunismus oder neudeutsch „People Pleasing“ anstecken! Das überstehen die wenigsten glaubwürdig. Will ich wirklich heute Abend mit der Nachbarin kochen? Will ich wirklich diese Schulung, von der man sagt, die sei heute ein Must-Have wie eine Hose mit Schlag unten? Fremde Überzeugungen sind ja oft eine Hohlform, aus der man sich erst einmal herausknabbern muss. Mut zur Ungleichheit mit einem Schuss Authentizität würde uns jedenfalls auch außerhalb der Arbeitswelt gut stehen, oder?

Und wie man bei all dem auch noch halbwegs ausgeglichen bleibt, das versuche ich dann in der nächsten Kolumne mit dem Thema „Wut!“ zu ergründen. Bis dahin tief durchatmen, um sich anbahnende Schockstarren zu überwinden.



KATHARINA MÜNK



alias Petra Balzer ist Personal Coach für Fach- und Führungskräfte sowie Autorin bekannter Sachbücher und Romane.

DIGITALER WANDEL



Chefsache Assistenz

Das Berufsbild Assistenz hat sich durch das hybride Arbeitsmodell weiter verändert. In diesem Chefsache-Buch erhalten Sie viele Ideen, mit welchen Aufgaben sich die Assistenz weiter-

entwickeln kann. Nutzen Sie die vielseitigen Inspirationen, um Ihre Kompetenzen als Assistenz sichtbar zu machen, oder – falls Sie Führungskraft sind – um die Fähigkeiten Ihrer rechten Hand noch besser zu nutzen. Sie erhalten in diesem Buch wertvolle Tipps, wie Sie als Assistenz die notwendige innere Stärke entwickeln, um selbstbewusst aufzutreten und Führungsverantwortung übernehmen zu können.

Chefsache Assistenz: Neue Perspektiven und Strategien für die Assistenz im digitalen Wandel, von Dunja Schenk, Springer Gabler, 2024, 332 Seiten, 39,99 Euro

WIRTSCHAFT

Wir können die Demokratie retten

Lange war die herrschende Doktrin, ein auf reinem Gewinnstreben basierendes Wirtschaftssystem bringe die Menschheit stetig voran. Heute wissen wir: Diese Form des Kapitalismus ist verantwortlich für soziale Ungleichheit, Klimakrise, Massmigration, ja selbst für Kriege. Markus Gabriel macht deutlich, dass wir dem Schaffen des Guten einen neuen Wert verleihen müssen – in der Gesellschaft allgemein und in der Wirtschaft im Besonderen. Nur ein ethischer Kapitalismus, der finanziellen Profit grundsätzlich mit moralisch positiven Werten verknüpft, wird unsere Erde, unseren Wohlstand und auch unsere demokratischen Staatsformen sichern können. **Gutes tun. Wie der ethische Kapitalismus die Demokratie retten kann**, von Markus Gabriel, Ullstein, 2024, 272 Seiten, 22,99 Euro



#nxt
KNOWLEDGE
WISSENSFORUM

ZUKUNFTsstrategien
FÜR IHR BUSINESS

30 SPEAKER & 3 STAGES

JETZT TICKETS SICHERN!

WWW.NXTKNOWLEDGE-STUTTGART.DE



ZUKUNFTSSICHER MIT DEM
#nxtKNOWLEDGE WISSENSFORUM
FREITAG 17. OKTOBER 2025
KONGRESSHALLE BÖBLINGEN

ALLE EXPERTEN,
PROGRAMM &
INFOS





Der Süden sorgt für besondere Akzente

© Akademie Westerham

Außenansicht Saal, Akademie Westerham

► **TAGUNGSZENTREN, TEIL 2** Manche liegen zentral in Premium-Lage, andere in grüner Umgebung. Für alle gilt: Tagungszentren sind gut erreichbar, anpassungsfähig und technisch top ausgerüstet. working@office stellt Häuser in ganz Deutschland vor. Im zweiten Teil geht es in den Süden.

Hand aufs Herz: Wer denkt bei Geschäftsreisen in den Süden Deutschlands nicht gleich auch an Sonne, Berge, kristallklare Seen, Landschaften mit hinein getupften Zwiebelturm-Kirchen, Schlösser, vielleicht auch an urige Biergärten oder guten Wein in Südhang-Lage? Gleichzeitig bietet der Süden nicht nur Bilderbuch-Landschaften, sondern auch großartige

Kultur-Städte, Technologie-Cluster und die gute Erreichbarkeit in Nachbarländer wie Tschechien, Österreich, Schweiz und Frankreich. Und gefühlt ist hier auch Italien gleich nebenan. Das deckt für Tagungsplanende per se schon viele Kriterien ab. Region und Tagungszentren setzen die besonderen Akzente.

Luftaufnahme des Kloster Seeon



© Günther Standl

Kloster Seeon: Rückzugsort mit Ruhe und Atmosphäre

Eines der bekanntesten Tagungshäuser ist vermutlich das Kloster Seeon im oberbayerischen Chiemgau. Nicht nur, weil hier Politprominenz tagt. Kürzlich erreichte das 2021 umfassend renovierte Tagungshotel mit 92 Gästezimmern wieder die höchste Punktzahl als „Bestes Certified Conference Hotel“ und holte damit erneut den Titel nach Bayern. Das ehemalige Benediktinerkloster liegt auf einer Insel umgeben von Wasser, Wiesen und Wäldern. Stuckverzierte Barockräume, der

stille Klostersee und zwei lauschige Innenhöfe bilden einen Rückzugsort für Klausuren, Workshops und Konferenzen. Die lichte Atmosphäre in Verbindung mit der tausendjährigen Geschichte ermöglicht Ruhe, Konzentration und Dialog. In 16 Konferenzräumen für bis zu 199 Personen wurde modernste IT-Infrastruktur geschickt hinter Stuckmauern und Holztäfelung versteckt. Exklusiv buchbar für Gruppen bis zu 20 Personen: das Kramerhaus mit seinem gemütlichen Kaminzimmer.

Akademie Westerham: In- und Outdoor-Räume

Nur einen Landkreis weiter findet sich mit der IHK Akademie Westerham zwischen Rosenheim und München ein weiteres vielfach ausgezeichnetes Tagungshotel mit 97 Gästezimmern. Als besonders gilt zum Beispiel die acht Meter hohe, offene Outdoor-Teamplattform mit ungestörtem Blick auf die Alpenkette, Niederseilgarten, Panorama Terrasse, Bierstüberl, Schwimmbad. Es gibt ein ganzes Set aus 26 Seminarräumen verschiedener Größen, darunter etwa der Saal „Open Space“ mit sieben Meter hoher Glasfront und Bergblick. Alle Seminarräume verfügen über viel Platz, Tageslicht und modernstes Tagungsequipment. Die Akademie Westerham ist Green-Sign zertifiziert.

München: Klassiker und weniger bekannte Häuser

München hat gleich mehrere Tagungszentren zu bieten, darunter beispielsweise der Bayerische Hof in der Altstadt, das mit seinen rund 40 Tagungsräumen für bis zu 2500 Gäste alljährlich die internationale Münchner Sicherheitskonferenz stemmt. Weniger prominent, dafür ein Unikat ist das Schloss Hohenkammer, ein ehemaliges Wasserschloss im Dreieck München, Ingolstadt und Augsburg. Das Tagungszentrum mit Hotel und eigenem Bio-Gutshof gilt vielen Eventplanenden als Ort, an dem sich wegen der großen Vielfalt von 29 Tagungsräumen nahezu alle Veranstaltungs- und Lernformate für bis zu 180 Personen realisieren lassen: Brainstormings im Turm der Ideen beispielsweise oder Kreativ-Meetings im Alten Försterhaus mit Blick auf die Glonn.

Augsburg: Preisgekröntes Lichtkonzept

In der Fuggerstadt Augsburg gilt der Kongress am Park in Fachkreisen als Denkmal für den Brutalismus, den Baustil der Moderne. Aber durch seine Energieeffizienz wird er vom Marketing des Kongressstandorts auch gerne als Monument for Future im Klimawandel bezeichnet, wo die gebaute Architektur als Ressource für Nachhaltigkeit dient. Der „Béton brut“ wird hier von einem preisgekrönten Lichtkonzept



Anlaufstellen für Tagungszentren im Süden

Akademie Westerham | Feldkirchen-Westerham

ihk-akademie-muenchen.de

Bayerischer Hof | München

bayerischerhof.de

Congress Centrum Würzburg | Würzburg

wuerzburg-b2b.de/ccw-das-haus/

Hotel am Badersee | Grainau

hotelambadersee.de

Kongress am Park | Augsburg

kongress-augsburg.de

Kongresshaus, Kurhaus und Festspielhaus | Baden-Baden

baden-baden.com

Kongresshaus Garmisch-Partenkirchen |

Garmisch-Partenkirchen

gapaconvention.de/de

Kloster Seeon | Seeon

kloster-seeon.de

Kultur- und Kongresszentrum Liederhalle | Stuttgart

liederhalle.de

Schloss Hohenkammer | Hohenkammer

schlosshohenkammer.de

Schloss Marbach | Öhningen

schlossmarbach.de

Vogel Convention Center | Würzburg

vcc-wuerzburg.de

bewusst in Szene gesetzt. Dazu eine Wohlfühlkulisse, die auf Klassiker der 70er Jahre wie etwa die Sitzschlange von Verner Panton beruht. Insgesamt stehen hier 3000 Quadratmeter für Kongresse im Grünen zur Verfügung, darunter Säle, helle Foyers und sieben Tagungsräume. Virtuelle Räume ergänzen die Tagungstechnik für digitale Events.

Würzburg: Moderne Technik am Main

Auch die Wein- und Universitäts-Stadt Würzburg am Main hat größere Tagungs-Locations zu bieten. Kein Wunder, sie liegt dermaßen günstig angebunden an ICE-Achsen und Autobahnen, dass sie aus allen Himmelsrichtungen gut erreichbar ist. Zu den beliebtesten Tagungszentren zählen das Congress Centrum Würzburg mit Blick auf Fluss und Festung, dessen größter Raum sich für 1600 Personen eignet. Das VVC Vogel Convention Center wiederum, früher die Druckerei eines Verlages, gilt mit seinen elf funktionalen Räumen als Raumwunder. Innovatives Herzstück ist der Multimedia-Eventraum

The Curve in Würzburg

„The Curve“, in dem sich mittels moderner Technik und überdimensionalen konkaven Projektionsflächen die Gäste in visuelle und akustische Erlebniswelten führen lassen können. Insgesamt besteht das VCC-Areal aus vier Einheiten mit jeweils eigenem Eingang, sodass mehrere Veranstaltungen parallel stattfinden können.

Bad Wörishofen: Tagen und Kneipen

Ländlicher im Unterallgäu liegt das Steigenberger Hotel Der Sonnenhof im Kneipenkurort Bad Wörishofen, Mitglied der „Top 250 Germany – besten Tagungshotels Deutschlands“ mit Bestnoten für den Logisbereich in der Kategorie Behaglichkeit. Herzstück des am Ortsrand in parkähnlicher Umgebung stehenden Hauses ist das Convention-Center Inspira. Zwölf Räume unterschiedlichen Zuschnitts stehen hier samt hybrider Technik mit Tagungskapazitäten für bis zu 240 Teilnehmende zur Verfügung. Tagungsgäste kommen auf Wunsch in den Genuss des 3000 Quadratmeter großen Wellnessbereichs.

Garmischer Ecke: Neue Ideen mit der Zugspitze im Blick

Auch die Wintersport-Destination Garmisch-Partenkirchen hat sich in den vergangenen Jahren zu einem MICE-Zentrum entwickelt, zumal sich hier in puncto Incentives aus dem Vollen schöpfen lässt: geführte Bergtouren zur Zugspitze oder durch die Partnachklamm, Teambuildings mit Klettererlebnissen, Wintersport-Highlights und mehr. Zu den beliebten Tagungshäusern zählen beispielsweise das Kongresshaus Garmisch-Partenkirchen oder das Dorint Sporthotel.

Ganz in der Nähe auf dem Weg zur Zugspitze hinter Grainau hat sich das Hotel am Badersee mit eigenem MICE-Büro und über 22 Tagungs- und Gruppenräumen auf vier Ebenen für bis zu 200 Personen eingerichtet. Darunter ein stilvolles Tagungsatrium und zwei Kreativ-Tagungsräume, in denen die Teilnehmenden das Gefühl haben

nissen, Wintersport-Highlights und mehr. Zu den beliebten Tagungshäusern zählen beispielsweise das Kongresshaus Garmisch-Partenkirchen oder das Dorint Sporthotel.

Garmisch-Partenkirchen
im Frühling



© GaPa Tourismus GmbH

sollen, als wären sie auf einer Tour im Wald unterwegs und machten an einer schönen Lichtung ein Picknick, um neue Ideen und Konzepte auszutauschen, skizziert Sonja Wilms, die Direktorin für Verkauf & Marketing ihren besonderen Ansatz. Der Rastplatz könne selbst gestaltet werden mit Sitzsäcken oder Holzbänken. Zusätzlich gibt es ein Konzept für Tagen im Freien.

Schloss Marbach: Blick über den Bodensee

In direkter Bodensee-Lage wiederum hat sich das Schloss Marbach auf Tagungen spezialisiert. Das altherwürdige Herrenhaus wurde in den 1980ern von Jacobs Suchard erworben und als Kommunikationszentrum ausgebaut. Heute ist das Tagungs- und Seminarzentrum mit Kapazitäten für bis zu 190 Personen Mitglied der „Exzellenten Lernorte“ und „Top 250 Germany“ und dient als Domizil für Führungskräfte und Manager, um sich freizumachen von blockierenden Gedanken und auf Besprechungen zu konzentrieren. Dafür stehen 14 Tagungsräume im Schloss selbst, im Anbau, der Jugendstilvilla „Bella Vista“ sowie mehrere Terrassen mit Blick über den Bodensee zur Verfügung.

Stuttgart: Schwäbische Wirtschaftskraft

Die Region Stuttgart punktet allein schon durch seine Nähe zur Automobilindustrie, ist eine starke Wirtschaftsmetropole und auch noch internationaler Messe- und Kongressstandort und Börsenplatz. Hier eignet sich beispielsweise die Kultur- und Kongresszentrum Liederhalle (KKL) mit einer Kapazität von 2000 Personen für größere Tagungen in der Innenstadt, zumal sie eine direkte Anbindung ans Maritim hat, dem größten Hotel der Stadt.

Baden-Baden: Pracht und gediegenes Flair

Ohnehin hat der Südwesten Deutschlands etliche Tagungs-Highlights zu bieten. In Baden-Baden beispielsweise mit seinem gediegenen Flair, das sich gerne als Europas Hauptstadt der Lebenskultur positioniert. Tagen lässt sich hier etwa im Kongresshaus Baden-Baden, mitten im Stadtzentrum gelegen und in der Nähe zahlreicher Hotels und Shopping-Möglichkeiten. Es hat mit vier großen Konferenzsälen und 13 Sitzungsräumen Platz für bis zu 2700 Personen. Ins Festspielhaus, Deutschlands größtem Opernhaus mit Räumlichkeiten auch für Tagungen und Events, passen 2500 Teilnehmende. Und wer viel Wert auf eine repräsentative Umgebung legt, ist vermutlich im prachtvollen Kurhaus richtig.

KARIN PFEIFFER, JOURNALISTIN





Ein Haus mit Charme

Das Haus der Begegnung in Königstein – Ihre Veranstaltungslocation im Taunus.

Im Zentrum von Königstein, direkt vor den Toren der Mainmetropole Frankfurt gelegen, finden Sie mit dem Haus der Begegnung eine außergewöhnliche und für Nachhaltigkeit ausgezeichnete Veranstaltungslocation mit dem besonderen Charme der Fünfzigerjahre.

Das Haus der Begegnung liegt im Herzen von Königstein mitten im Heilklimapark Hochtaunus. Die Lage des Hauses bietet einerseits den Vorteil einer sehr zentralen und verkehrstechnisch gut erreichbaren Veranstaltungslocation, gleichzeitig aber auch die Möglichkeit, abseits vom Stress und Lärm der Großstadt entspannt im „Grünen“ zu tagen.

Ob Firmenveranstaltungen, Seminare, Tagungen oder Road-Shows, das Haus bietet Platz für bis zu 550 Gäste und stellt mit seinen hellen und modernen Räumlichkeiten den idealen Rahmen für alle, die eine besondere Location suchen.

Zentraler Mittelpunkt und Herzstück der Location ist der lichtdurchflutete „Große Saal“ mit seiner 30 Meter langen und 9 Meter hohen Panoramafensterfront, großzügiger Bühne und Platz für bis zu 550 Gäste. Bankette und Galaveranstaltungen sind mit bis zu 320 Personen möglich. Eine parlamentarische Bestuhlung kann für bis zu 190 Gäste realisiert werden. Darüber hinaus stehen noch fünf weitere Räume zur Verfügung, die als Meeting- und Workshop-Räume genutzt werden können.

Die „Grüne Lage“ bietet sich zudem für alle Arten von veranstaltungsbegleiteten Rahmenprogrammen wie etwa Teambuildings, historische Stadtführungen oder auch Events auf dem Wahrzeichen Königsteins, der großen Burgruine, an. Zu ihren Füßen schmiegt sich die Altstadt mit malerischen Gassen, historischen Gebäuden und einer Vielzahl an Restaurants.

Geschichtsträchtiges Haus

In der Mitte der Fünfzigerjahre erbaut, im neuen Jahrtausend fast abgerissen – und dann doch aufwendig saniert. Es steckt eine bewegte Geschichte in den denkmalgeschützten Mauern des Hauses der Begegnung in Königstein im Taunus. Das Haus wurde 2012 nach einer zweijährigen und umfassenden Sanierung wieder neu eröffnet und erstrahlt seitdem im neuen Glanz, ohne den Charme der 1950er Jahre eingebüßt zu haben.



Haus der Begegnung – Große Saal

Denkmalgeschützt und für Nachhaltigkeit ausgezeichnet

Für das Sanierungskonzept und die großen Energieeinsparungen mit dem GreenBuilding Award sowie mit dem GreenBuilding Partner Award ausgezeichnet. In der Kategorie „Saniertes Gebäude“ erreichte das Haus der Begegnung den ersten Platz, damit würdigte die Jury die Bemühungen Königsteins, ein interessantes Zeitdokument aus den 50er Jahren in hervorragender Lage zu erhalten und durch energetische Sanierung eine langfristige Nutzung zu sichern. Zudem wurde das Haus mit dem Hessischen Denkmalschutzpreis ausgezeichnet.

Eine tolle Atmosphäre, die sofort begeistert!

Auf einen Blick

- Neben dem außergewöhnlichen Ambiente finden Sie im Haus der Begegnung in Königstein alles, was eine gelungene Veranstaltung braucht:
- Großer Saal für bis zu 550 Gäste in Reihe
 - 5 weitere Tagungsräume für 50 – 120 Gäste
 - geräumiges Foyer
 - großzügiger Außenbereich für Outdoor Veranstaltungen
 - zentrale Lage mit guter Verkehrsanbindung (nach FFM Hbf + Flughafen 30 Minuten)
 - alle Räume im Haus sind barrierefrei
 - erfahrenes Personal für die Planung und Durchführung
 - modernste Technik

Lust auf mehr:

www.hdb-koenigstein.de



<https://koenigstein-erleben.de>

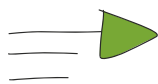




Wasserhaus des Hofgut Hafnerleiten

© Mona Ortner

Kleinode für Business-Trips



BOUTIQUE-HOTELS Sie sind charmant, individuell, modern, persönlich, funktional und punkten mit anspruchsvollem Design: Boutiquehotels sind Unikate, in denen sich auch Geschäftsreisende wohlfühlen. Inklusive 10 Tipps für Häuser in ganz Deutschland.

Nicht nur auf die Größe oder Sterne kommt es an. Auch Boutiquehotels finden ihre treue Kundschaft unter Geschäftsreisenden. Jedes punktet mit individuellen Extras: persönlich geführt mit einem Händchen für Details, oft ein ausgefallener Kunstgeschmack oder eigenes Motto fürs Design, meist Instagram-tauglich und eine tolle Lage. Das persönliche Erlebnis des Gastes liegt voll im Fokus. Kurz: Für nicht wenige Geschäftsreisende sind Boutiquehotels inzwischen eine wohlthuende Abwechslung zu Standard-Unterkünften, wo sie sonst zwischen Meetings und Tagungen unterkommen.

Wo Arbeit zum Vergnügen wird

Das stilwerk Hotel Heimhude beispielsweise positioniert sich als Ort, der mehr ist als ein Hotel: „Wir möchten nicht zu viel versprechen, aber hier wird Arbeit zum Vergnügen. Business as unusual“, so das Team. Die 150 Jahre alte Stadtvilla im urbanen Stadtteil Rotherbaum ist eine waschechte Hambur-

gerin und wird auch „Grand Dame in Sneakers“ genannt. Die Lage hat den Vorteil kurzer Wege zur Innenstadt, Messe und zum Bahnhof Dammtor. Das Hotel selbst verfügt über verschiedene Möglichkeiten für kleinere Meetings. Die 24 Zimmer bieten einen Mix aus altherwürdigem Charme und spannungsvollem Interieur, praktisch eine Collage aus über 40 Premium-Marken. Das Besondere: Entdeckt man hier ein Lieblingsmöbel, kann die Übernachtung auch gleichzeitig zum Probewohnen genutzt werden. Denn die stilwerk Design-Plattform bietet das Hotel-Interieur auch für Zuhause.

Kleine Häuser mit Design-Anspruch

Ein kleineres Format, in der Regel weniger als 100 Zimmer, das ist typisch für Boutiquehotels. 55 Zimmer und 6 Tagungsräume, alles Unikate, sind es im Renthof Kassel – einem der „Top 250 Germany“, dem Label für die besten Tagungshotels Deutschlands. Die Eigentümer haben hier mitten in der City

ein Karmeliterkloster aus dem 13. Jahrhundert in einen gastlichen Wohlfühlort verwandelt: sichtbares Mauerwerk, Dielenböden, historisch schiefe Wendeltreppe kombiniert mit modernen Designelementen. Für Business-Zwecke stehen hier verschiedene Räumlichkeiten zur Verfügung.

Das Gießener Heyligenstaedt mit seiner denkmalgeschützten Industriefassade, ebenfalls ein „Top 250 Germany“ sowie ein „Exzellenter Lernort“, wiederum hat in seinen insgesamt 20 Zimmern den Industrial Style von einst aufgegriffen und mit kreativen Elementen verbunden. Hier harmoniert beispielsweise eine exklusive Designertapete mit freigelegtem, rund 140 Jahre alten Mauerwerk, antiken Dielen und flauschigen Teppichen.

Industrial Style mit viel Komfort

Industriegeschichte haben schon einige Boutiquehotels hinter sich, so auch das Mintrops Stadt Hotel Margarethenhöhe in Essen mit seinen 42 individuellen Zimmern und acht Tagungsräumen und einer Tagungskapazität von 100 Personen. Das Stadt Hotel war buchstäblich das erste Haus am Marktplatz der historischen Gartenstadt, einst von Margarethe Krupp erbaut, um „Kruppianern“ günstiges Wohnen zu ermöglichen. Heute gehört die denkmalgeschützte Margarethenhöhe mit ihren begrünten Laubengängen zur „Route der Industriekultur“. Auch in diesem Hotel gehen Historie und Moderne eine kühne Verbindung ein. Dekos wie „rostiger Stahl“ werden von kräftigen Farben und moderner Kunst kontrastiert. Dazu großformatige Schwarz-Weiß-Fotos der Arbeitswelt von damals, Designersessel von heute und eine Küche mit Produkten aus dem eigenen Bio-Landbau.

Im Herzen von Rheinberg, rund 30 Minuten von Düsseldorf entfernt, befindet sich das Hotel am Fischmarkt mit seinen 37 Zimmern – ein Ensemble aus verschiedenen Gebäuden, die bis auf die denkmalgeschützte Fassade entkernt worden sind und nun funktionale Elemente mit elegantem Design kombinieren. Die Räumlichkeiten sind nun so gestaltet, dass sie den historischen Charme bewahren und gleichzeitig den modernen Komfort bieten, der für geschäftliche Anlässe erforderlich ist. Die vier Tagungsräume sind je nach Anlass und Anspruch für 20 bis 200 Personen erweiterbar und beinhalten modernste Technik.



Townhouse Leipzig – Lobby

Tipps für Boutiquehotels deutschlandweit

Hotel Am Fischmarkt | Rheinberg

hotelamfischmarkt.com

Parkhotel Egerner Höfe | Rottach-Egern

egerner-hoeft.de

Esplanade | Saarbrücken

esplanade-sb.de

Hotel Heyligenstaedt | Gießen

hotel-heyligenstaedt.de

Hofgut Hafleitner | Bad Birnbach

hofgut.info

Mintrops Stadt Hotel Margarethenhöhe | Essen

mintrops-stadthotel.de

Renthof Kassel | Kassel

renthof-kassel.de

stilwerk Hotel Heimhude | Hamburg

stilwerkhoteles.com

Vagabond | Berlin, Dresden, Leipzig, Wismar

vagabondclub.com

Seegut Zeppelin | Friedrichshafen

seegut-zeppelin.de



Konzepte mit mehreren Häusern

Keine Regel ohne Ausnahme, es gibt auch Boutiquehotel-Konzepte mit mehreren Häusern, der Vagabond Club der HR Group beispielsweise. Die Marke Townhouse zielt hier auf das Erlebnis „Grand Hotel mit Boutique-Charakter“. Die Townhouses stehen in Berlin, Leipzig, Dresden und Wismar. Auch hier gleicht keines dem anderen, was sie dennoch alle gemeinsam haben: eine Premium-City-Lage, die Philosophie eines bewussten Lebensstils, kreative Ideen, die Möglichkeiten für digitales Arbeiten oder persönliches Treffen und den Willen, etwas zu leben – alles kombiniert „in mühelosem Luxus“. „Vagabond Club steht für die Wiederbelebung des ‚guten Alten‘“, heißt es bei den Anbietern.

Die Purs Fine Hotels & Restaurants wiederum präsentieren sich mit leisem Luxus in Andernach am Rhein, ausgelegt darauf, ihren Gästen einen persönlichen Rückzugsort zum Entspannen im stressigen Alltag zu bieten. So gibt es etwa im vom belgischen Designer Axel Vervoordt gestalteten Purs Luxury Boutique Hotel unter anderem eine gemütliche Lounge und Bibliothek zum Relaxen. Wenn es um Tagungen und Konferenzen geht, bietet das Convent der Purs Hotels den Rahmen. Abgeschildert von neugierigen Blicken wechseln sich im Convent Arbeitsbereiche, Ruhezonen und Wohlfühlzonen ab. Das Team steht erklärtermaßen für gelebte Herzlichkeit und einen familiären Umgang miteinander.



Egerner Höfe

© Egerner Höfe

Raum für persönliche Wertschätzung

Von Freundlichkeit und einer persönlichen Note im Miteinander wird häufig berichtet, wenn es um Boutiquehotels geht. Dort, wo Zimmer und Angebote nicht von der Stange sind, ist mehr Raum für persönliche Worte und Services. Das dürfte auch im Esplanade in Saarbrücken nicht anders sein. Das familiengeführte Boutiquehotel in einem freistehenden, denkmalgeschützten Gründerzeithaus trägt die Handschrift des Mid-Century-Stils, der sich durch eine klarlinige, reduzierte und zugleich sinnliche Formsprache auszeichnet. Auch hier gibt es handverlesene Designklassiker, edle Materialien und feine Stoffe. Passend zur Philosophie des Hauses ist die Küche ein Zwei-Sterne-Restaurant. Das Haus positioniert sich nicht von ungefähr als „neues Refugium – zwischen Frankfurt und Paris, im Herzen Europas – für Gourmet-Reisende und Designliebhaber“.

Traumhafte Lage inklusive

Nicht weniger individuell, aber ganz anders ist das Parkhotel Egerner Höfe im Tegernseer Tal. Es liegt inmitten von Alpenpanorama und 5000 Quadratmeter großem Hotelpark, verfügt über 85 Zimmer und Suiten und verfolgt mit einem naturnahen Gesamtkonzept einen „harmonischen Dreiklang aus neuer Architektur, exzellenter Kulinarik und echter Herzlichkeit“. Dabei machen ausgesuchte Design-Elemente und handverlesene Kunst jede einzelne Unterkunft zu einem eigenen Erlebnis. Modernste Technik ist dezent integriert, etwa auch in den vier Tagungsräumen für bis zu 70 Personen. Dazu ein paar feine Extras für die Entspannung nach den Geschäften,

darunter Zwei-Sterne-Restaurant, Spa, Hofkino und Kunstwerke von internationalen und regionalen Künstlern.

Ob City, Kleinstadt-Ambiente oder Natur: Die Einbettung in die Lage gilt für Boutiquehotels generell als charakteristisch. Besonders gut lässt sich das wohl auf dem Hofgut Hafnerleiten erkennen. Umgeben von grünen Wiesen und weitläufigen Feldern befindet sich das Hotel etwas außerhalb von Bad Birnbach in einer idyllischen Landschaft. Ursprünglich eröffnet als erste Kochschule Niederbayerns von Koch und Kaffee-Experte Erwin Rückerl und seiner Frau, hat sich das 30.000 Quadratmeter große Anwesen zu einem Rückzugsort mit verschiedenen einzigartigen Themenhäuschen entwickelt. Ein gemütliches Bootshaus, Wiesen-, Hang- und Gartenhäuschen – jeweils gemäß ihrem Namen sind die Innen- und Außengestaltung an Lage und Natur angepasst. Während die Gäste im Wasserhaus auf Stelzen inmitten des kleinen Badesees wohnen, verschmilzt das Hanghaus förmlich mit dem sanften Hügel, in den es gebaut ist. Raum für Ideen schafft das Hofgut Hafnerleiten durch seine Tagungsmöglichkeiten für bis zu 20 Personen, bei schönem Wetter lockt der Garten für Inspirationen und Kochkurse, Baristaseminare & Co. fürs Rahmenprogramm.



© PURS / Fotograf Michael Königshofer

Purs Fine Hotels in Andernach

Manche traumhafte Lage hierzulande lässt sich vermutlich überhaupt nur als Hotelgast erschließen. Das neueröffnete Seegut Zeppelin mit 62 Zimmern und zehn Tagungsräumen liegt an einem ruhigen, naturgeschützten Ufer-Abschnitt des Bodensees im kleinen Ort Fischbach bei Friedrichshafen auf einem vier Hektar großen Landschaftspark samt Mammutbaum, rund um die Villa Gminder. Vier moderne Architektur-solitäre umgeben das unter Denkmalschutz stehende Gebäude und treten mit ihren dunkel lasierten Fichtenholzfassaden und begrünten Zeltdächern gleichzeitig in den Hintergrund. Das Hotel setzt auf diesem geschützten Gelände einen klaren nachhaltigen Schwerpunkt, im Restaurant mit Slow Food und achtsamer Verarbeitung wie „Root to Leave“ und „Nose to Tail“.

Esplanade in Saarbrücken



© Esplanade



BWH HOTELS

Individuelle Hotels für Geschäftsreisen

BWH Hotels, die sich in diesem Jahr bei der größten MICE-Messe Europas, der IMEX Frankfurt 2025, und bereits zum dritten Mal bei dem Online-Event von working@office, dem Office Breakfast Club, persönlich präsentieren, bieten ein großes Angebot an Geschäftsreise- und Tagungshotels. Dabei werden alle Hotels mit den Marken Best Western Hotels & Resorts, World-Hotels und Sure Hotels eigenständig und individuell geführt. Die maßgeschneiderten Lösungen aller Tagungshotels der Gruppe sind im digitalen MICE Guide 2025 von BWH Hotels übersichtlich mit allen Informationen und passgenauen Veranstaltungsangeboten dargestellt. In dem zweisprachigen E-Katalog findet sich das jeweils passende Tagungshotel in der einfachen Navigation mit wenigen Klicks – es gibt Filterfunktionen nach Marken, Hotelnamen, Standorten und Veranstaltungsformaten. Die Themen Nachhaltigkeit und Klimaschutz spielen bei der MICE-Planung eine immer wichtigere Rolle. Deshalb sind im MICE Guide alle Hotels mit Umweltzertifizierungen entsprechend gekennzeichnet, zudem werden alle Häuser mit Elektroladesäulen aufgelistet. Derzeit lassen sich die Tagungshotels von BWH Hotels in Sachen Nachhaltigkeit extern und objektiv überprüfen und zertifizieren. So werden bis Ende des Jahres 2025 alle BWH Hotels in Deutschland, Österreich und der Schweiz eine Nachhaltigkeitszertifizierung haben, damit Kunden die Sicherheit haben, mit ihrer Buchung das Bestmögliche für die Umwelt zu tun. Individuelle Beratung für Buchende bieten bei BWH Hotels zudem die Sales-Teams sowie die MICE und Groups Experts. Treffen Sie Ihre Ansprechpartner persönlich zur IMEX Frankfurt im Mai 2025 an Stand G470 oder online zum Office Breakfast Club am 12. Juni 2025. Den BWH MICE Guide finden Sie hier:

www.mice.bwhhotels.de

© BWH Hotels



CONGRESS PARK HANAU

Gelungene Architektur und einmalige Lage

Historische Mauern und moderne Architektur schaffen im Congress Park Hanau (CPH) eine besondere Kulisse für Veranstaltungen. Großzügige Glasfronten öffnen Horizonte für neue Ideen und inspirieren Körper, Geist und Seele. Elf flexibel kombinierbare Räume

und fünf weitläufige Foyers bieten viel Platz für Kongresse, Tagungen, Messen, festliche Anlässe und Kulturevents. Dank modernster Veranstaltungstechnik lassen sich etwa mit Lichtinszenierungen und Projektionen eindrucksvolle Akzente zu setzen. Ein engagiertes Team begleitet jede Veranstaltung professionell und mit viel Herzblut. Die Lage inmitten der Metropolregion Frankfurt-Rhein-Main garantiert optimale Erreichbarkeit: Der ICE-Bahnhof Hanau, das Autobahnnetz sowie der Flughafen Frankfurt sind nah gelegen.

In der Tiefgarage und im fußläufig entfernten Parkhaus stehen 340 Parkplätze für Gäste, die mit dem Auto kommen, zur Verfügung.

www.cph.de

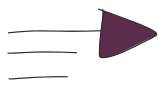


© Congress Park Hanau



© Surfupvector/AdobeStock

Sitzt, passt, wackelt und hat Luft



ERGONOMISCHE SITZMÖBEL Wer den ganzen Tag am Schreibtisch arbeitet, für den lohnt sich der Invest in wirklich gutes Mobiliar. working@office erklärt, was ergonomisches Sitzen bedeutet, worauf Sie beim Kauf achten sollten und stellt neue Modelle von Bürostühlen vor.

Um gesund zu bleiben, dürfen wir nicht zu lange und ungünstig sitzen. Doch laut einer Langzeitstudie der Universität König Juan Carlos (URJC) in Madrid sitzen in der EU immer mehr Menschen über 4,5 Stunden täglich. Egal, ob am Schreibtisch, auf Stühlen oder auf dem Sofa. Ab 4,5 Stunden Sitzzeit wird es aber laut Forschern der URJC kritisch. Denn dann beginnen Kreislauf, Stoffwechsel und Durchblutung herunterzufahren. Unsere Atmung verflacht, die Bewegungen „rosten ein“. Und das lässt Folgeerkrankungen wie Immunstörungen, Diabetes Typ 2 oder chronische Rückenschmerzen aufkommen.

Auf die Mikropausen kommt es an

Um solchen Szenarien vorzubeugen, empfiehlt Heiko Jeretzky besondere Bürostühle, die zu Mikropausen und Änderung der Sitzposition animieren. Der Physiotherapeut und Inhaber Heiko Jeretzky von „Rückenwind“ in Hannover, ein Geschäft für ergonomische Lösungen, rät seinen Kunden, ihren Arbeitsalltag so anzupassen, dass möglichst viele Aufsteh- und Gehunterbrechungen erfolgen. Allerdings setzen viele Unternehmen erst auf ergonomische Arbeitsumgebungen, wenn die Rückenprobleme bereits chronisch geworden sind. Das müsste nicht

so sein. Heiko Jeretzky ist seit 25 Jahren vom Credo überzeugt: Wer gut analysiert, kann durch gezielte Empfehlungen Belastungen besser minimieren und seine wertvolle Arbeitskraft erhalten. So macht es Jeretzky beim Beratungsprozess im Geschäft: Er vereinbart einen Termin, nimmt sich ausreichend Zeit und mithilfe seiner „physiotherapeutischen Brille“ geht er individuell auf den Kunden ein, um eine dauerhafte Lösung für dessen Probleme zu finden.

Ein guter Stuhl für jeden

„Ein Bürostuhl muss der Physiognomie und dem Bewegungsverhalten des Menschen nachkommen“, verdeutlicht Jeretzky. „Er muss ihn in jeder Position und Situation optimal unterstützen.“ Ideal sei es zudem, wenn der Stuhl hilft, statische Positionen zu unterbrechen, um entweder eine entspannte oder aktive Position einzunehmen. Auch sollte der Stuhl bequem sein, so lassen sich Verspannungen gezielt reduzieren. Er müsse viele Jahre lang für acht bis zehn Stunden am Tag funktionieren. Das ist viel Belastung für den Stuhl, es erfordert eine gute Verarbeitung und natürlich ein nachhaltiges Konzept. So sollten Ersatzteile auch nach zehn und mehr Jahren verfügbar sein und der Stuhl am Ende seiner Nutzungszeit zum großen Teil recycelbar.

Auch sein Kollege Kaprel Demircioglu, Leiter des Büromöbelunternehmens balans GmbH in Frankfurt weiß, worauf für einen guten Bürostuhl zu achten ist: „Er sollte zur Körperstatur des Benutzers passen und individuell einstellbar sein, in der Sitzhöhe und Sitztiefe sowie einer Rückenlehne mit Lordosenstütze.“ Dazu solle er viel Dynamik und viele Bewegungsmöglichkeiten ermöglichen. Letztlich käme es auf die Person, ihre Bewegungsmuster und üblichen Arbeitsaufgaben an: „Sitzmöbel wie Stühle, Hocker oder Stehhilfen müssen nicht nur zum Menschen, sondern auch zur Arbeitsaufgabe passen.“

Falsche Büromöbel verschlechtern Arbeitsqualität

Auch wenn ein wahrhaft gesundheitsschonender Bürostuhl 800 bis 1.300 Euro kostet scheint die Investition sinnvoll. Häufig ist in dieser Preisklasse auch eine 10-jährige Garantie und die Möglichkeit der ergonomischen Voreinstellung dabei. Im Extremfall kann ein guter Bürostuhl aber auch sogar bis zu 2.000 Euro kosten.

Wer durch seinen Stuhl unzureichend unterstützt wird, kann laut des Physiotherapeuten Jeretzky „keine 30 bis 40 Jahre“ ohne körperliche Einschränkungen berufstätig sein. Auch die Arbeitsleistung ist häufig eingeschränkt: Wer mit Schmerzen



Steuerliche Tipps und Tricks

Grundsätzlich sind steuerliche Tipps nicht so bedeutend wie die richtige Investition in die Gesundheit des Arbeitnehmers. Das findet auch Kaprel Demircioglu: „Ergonomische Büromöbel erzeugen eine signifikante Rendite für den Arbeitgeber, weil Fehltag vermieden werden und die ganze Belegschaft produktiver arbeitet.“ Dennoch gut zu wissen: Bis zur Beschaffungsgrenze von 800 Euro netto lässt sich ein Stuhl steuerlich abschreiben. Vorteilhaft ist auch, dass diese Abschreibung nur im Beschaffungsjahr erfolgt und keine sukzessive Abschreibung erforderlich ist. Über 800 Euro müssen Sie das Büromöbelstück über mehrere Jahre abschreiben. Fest steht aber: Spätestens dann, wenn die Mitarbeitenden nicht mehr mit Schmerzen zur Arbeit kommen, ergeben sich daraus auch Vorteile für die Arbeitgeber. Daher sieht auch Demircioglu solche Anschaffungen von durchdachter Ergonomie als „Cash cow“. Und der Geschäftsführer von balans gibt zu bedenken: „Nicht alle in einer Firma tragen Schuhgröße 39. Was die Füße brauchen, braucht die Wirbelsäule auch.“ Wenn Unternehmen also nicht nur ein bis zwei Modelle an Sitzmöbeln kaufen, denken sie letztlich betriebswirtschaftlich.

arbeitet, kann sich nicht gut konzentrieren, was häufig zu schlechten Arbeitsergebnissen führt. Es führt zu Unproduktivität und schlechter Laune. Das wirkt sich wiederum auf Team und Teamleistung aus. Hier stecken weitere Opportunitätskosten, insofern mögliche „Mehrleistungen“ nicht erbracht werden.

Die häufigsten Probleme von Office Professionals

Ungefähr 80 Prozent aller Büroarbeitenden haben ganz klassische Probleme im Schulter-Nacken-Halswirbelsäulen und im Lendenbereich. 20 Prozent haben weitere Vorerkrankungen, die erst recht besondere Stühle fordern. Hier sind unter anderem Bandscheibenvorfälle, Blockaden, Hüftdysplasie, Morbus Bechterew, Skoliose und Durchblutungsstörungen zu nennen. Viel wichtiger als die Vorerkrankungen der Mitarbeitenden zu kennen sei aber, präventiv zu handeln.

Wie stark sie mit richtigen Stühlen helfen konnten, haben Kaprel Demircioglu und Heiko Jeretzky erlebt. Der balans-Möbelunternehmer Demircioglu nennt ein eindrucksvolles

Wodurch zeichnen sich ergonomische Sitzmöbel aus?

	Bedeutung	Beispiele
Vielfältige Einstellmöglichkeit	Dadurch sind sie individuell an die körperlichen und persönlichen Bedürfnisse anpassbar	RH Mereo/ Axia, Ullmann HiLite/ Q-Lite
Förderung dynamischer Sitzbewegungen	Befördert mehr Durchblutung und verbessert die Körperhaltung	HAG Capisco/ Creed
Begleitung aller Bewegungen	Folgt dem Mitarbeitenden, auch wenn er sich zur Seite, nach hinten oder nach vorne neigt. Auch, wenn er vertikal schwingt.	Aeris 3Dee
Kurbelt den Kreislauf an (konzentrationsfördernd)	Integriertes Schwingsystem	Haider Bioswing
Gegen Steifheit und für mehr Komfort (Schwebefühl)	Integriertes Schwingsystem mit TrianBackMatic-Technik gegen Steifheit fördert synchrone Sitz-/Rückentechnik, mit Rückendruckeinstellung	Haider Bioswing
Stühle für langes Sitzen	Sitzmöbel mit extra Arm- und Nackenstütze für mehr Komfort, fördern extra dynamisch und damit gesundes Sitzen.	BE-GE 300, RH-Logic, Haider Bioswing 400. und 500. (auch im 24/7 einsetzbar)
Nachhaltiges Sitzen	Holzkonstruktion diverser Glieder, dennoch diverse ergonomische Funktionen	Moizi 18, Moizi 21, Moizi 44 (im Homeoffice für 2-3 Std. täglich i. O.)

Wichtig: Eine genaue Beratung durch eine Ergonomiefachberatung in Ihrer Stadt (siehe ergonomiepartner.de). Gerade bei den aufgeführten Fällen mit besonderen Bedürfnissen, die auch vorliegen können, wenn keine Kenntnis über die Physiognomie und Fehlstellung vorliegt.

Beispiel: „Eine körperlich stark behinderte kleine Person mit verkrümmter Wirbelsäule und Beinen konnte sich nur mithilfe von Krücken von A nach B bewegen. Sie musste sich beim Aufstehen am Tisch festhalten und darauf achten, dass der Stuhl nicht nach hinten wegrollt.“ Auch Ordner auf einem Regal habe die Frau nur mithilfe von Teammitgliedern bekommen. Doch durch die ausführliche Beratung über ergonomisch und zum Teil synchronomisch funktionierende Büromöbel benutzt sie nun einen Bürostuhl mit einer Feststellbremse und einer elektrischen Aufstehhilfe. Diese hievt sie heute bis zu 30 Zentimeter in die Höhe. „So kann sie jetzt selbstständiger, sicherer, produktiver und vor allem selbstbewusster arbeiten“, erzählt Demircioglu.

Auch bei Heiko Jeretzky gab es besonders eindrucksvolle Fälle. „Bei einem meiner Kunden stand eine Frühverrentung an, weil er nicht mehr eine Stunde schmerzfrei sitzen konnte.“ Der Mann habe, nachdem sein Alltagsprozess analysiert wurde, durch eine optimale Anpassung sämtlicher „Werkzeuge“ wie Stuhl, Steh-Sitz-Tisch, Tastatur, Maussystem und dem Bewusstsein über den Zusammenhang seiner orthopädischen Probleme mit dem Arbeitsplatz und der Möglichkeit, diesen zu optimieren, zurück ins Arbeitsleben gefunden: „In vielen Situationen erleben Firmen, dass ihre Arbeitnehmenden durch z. B. Bandscheibenvorfälle häufig lange Fehlzeiten haben.“ Dann sei die Not natürlich groß, da Teammitglieder sie ersetzen müssen. Deshalb entscheiden

sich Firmen oft sehr schnell, auf präventive Maßnahmen wie etwa Möbel zu setzen.

Feinjustierung am Arbeitsplatz

Die in Deutschland meist verkauften Stuhlkonzepte haben eine Synchronmechanik. Diese führt durch die plane Sitzfläche zum 90-Grad-Winkel der Knie und Hüfte. Doch das ist laut Experten auf Dauer ungünstig, denn diese großen Gelenke brauchen Raum für Muskeln, Bänder, Sehnen, Gefäße, Nerven etc. Des weiteren verliert man meist den Kontakt in der Lendenwirbelsäule beim zurücklehnen, was dazu führen kann diese „Entspannungsposition“ nicht mehr zu nutzen. Auch das „Auf-der-Kante-Sitzen“ ist nicht zielführend, denn die hohe Haltearbeit der Muskulatur führt zu Verspannungen. Sitzmöbelexperten empfehlen daher andere Konzepte, weiß Jeretzky: „Der Rückenlehnenwinkel bleibt während der Kippung nach hinten konstant. Durch diese Mikropausen kommt es zu einer Entspannung von Körper und Geist.“

Nach der Beratung und Auswahl des passenden Stuhls erfolgt bei Lieferung die Justierung und Erklärung am Arbeitsplatz. „Ein Produkt wird erst im Kontext zu seinem Nutzer und dessen individuellen Bedürfnissen und seiner Arbeitswelt zu einem ergonomischen Produkt“, sagt Jeretzky.

MARIA KÖPF, JOURNALISTIN



BÜROKONZEPTE

Traumbüros für glückliche Teams

Ein schönes Büro ist mehr als nur ein Arbeitsplatz – es ist ein Ort, der inspiriert, motiviert und das Wohlbefinden steigert. Genau hier setzt Podia an: Das Hamburger Unternehmen plant und realisiert stilvolle, funktionale und zukunftssichere Bürokonzepte für Firmen, die ihren Mitarbeitenden das Beste bieten wollen. Und zwar mit moderner Medientechnik, ergonomischen Möbeln, Telefon- und Meetingboxen und agilen Workshop-Flächen. Denn zufriedene Teams arbeiten nicht nur effizienter, sondern bleiben auch länger im Unternehmen. Lassen Sie sich inspirieren und geben Sie Ihrem Büro ein Upgrade!

www.podia.de



AUSGEZEICHNET

Zwei TÜV-Siegel für Kaffee Partner

Der TÜV Saarland zeichnete die Kaffee Partner GmbH gleich mit zwei Siegeln aus. In der Kategorie Kundenzufriedenheit erhielt das Osnabrücker Unternehmen die Gesamtnote 1,9 („gut“). Darüber hinaus überzeugte Kaffee Partner auch im Bereich Preis-Leistungs-Verhältnis mit der Note 2,2 („gut“).

Diese beiden aktuellen Auszeichnungen bekräftigen die Qualität und die konkurrenzfähige Preisgestaltung der angebotenen Produkte und Dienstleistungen. Seit 2019 trägt Kaffee Partner das TÜV-Siegel für Kundenzufriedenheit. Die Bewertung erfolgt alle zwei Jahre durch eine unabhängige Kundebefragung. In die aktuelle Bewertung flossen verschiedene Kriterien ein, darunter das Preis-Leistungsverhältnis der Produkte, der Geschmack

von Kaffee und Kaffeespezialitäten, die einfache Bedienung und Reinigung der Geräte sowie die störungsarme Nutzung. Auch die Wartezeit auf einen Servicetermin und die pünktliche Durchführung technischer Services wurden berücksichtigt. Besonders positiv bewerteten die Kunden die Qualität der angebotenen Produkte und Dienstleistungen. 85,4 Prozent der Befragten würden Kaffee Partner weiterempfehlen – ein deutliches Zeichen für das Vertrauen in das Unternehmen.

www.kaffee-partner.de



© PCH.Vector/AdobeStock

WASSERSPENDER

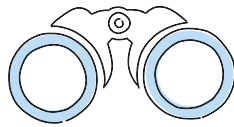
Innovation trifft Hygiene

Leitungsgebundene Wasserspender sind eine optimale Lösung, den Flüssigkeitsbedarf der Mitarbeitenden in Büros zu decken und im Sinne der Nachhaltigkeit auf Flaschenwasser zu verzichten. Immer mal wieder stellt sich die Frage der Hygiene solcher Geräte. Brita, Experte für Wasserfiltration aus Taunusstein, bietet hier bewährte Lösungen. Und genau diese werden durch eine innovative Technologie auf ein neues Level gehoben: Brita PureProtect, eine smarte Selbstreinigungsfunktion und die Antwort auf höchste Hygieneansprüche. Die neue Hygiene-Technologie PureProtect steht für Wasserreinheit rund um die Uhr. Sie sorgt für konstanten Schutz, automatische Selbstreinigung und – selbstverständlich – optimalen Wassergeschmack. Das Prinzip dahinter ist einfach erklärt: Das Wasser steht im Spender nie lange still. Stattdessen zirkuliert es in regelmäßigen Abständen durch sämtliche Leitungen sowie den eingebauten Filter und bietet daher Keimen im Stagnationswasser keinen Nährboden. Gleichzeitig wird der Wasserverbrauch für Spülvorgänge gesenkt und der Reinigungsaufwand reduziert. Die Umwelt dankt es. Das Besondere an Wasserspendern mit Brita PureProtect sind verschiedene, ideal aufeinander abgestimmte Hygieneschutz-Features. Im Team sorgen sie für Sicherheit vom Eingangsfilter bis zum Wasserauslass.

www.Brita.de/wasserspender/pureprotect



© Hanna Syvak/AdobeStock



Beilagenhinweis

Dieser Ausgabe liegen Beilagen der Firmen: Wbldung Akademie GmbH, Fischbachtal, Odenw., bei.
Wir bitten unsere Leserinnen und Leser um Beachtung.

Learn

Alternativen zu PowerPoint:

Um Präsentationen zu erstellen, gibt es heute viele gute Alternativen zum Klassiker PowerPoint. working@office hat sich einige angeschaut und zeigt die Vorteile und die Schwächen.



© GraphicPapa/AdobeStock

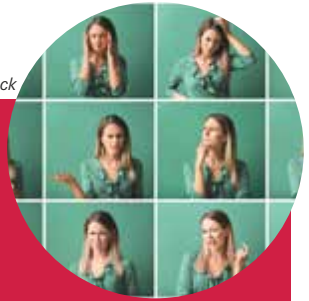
DIE NÄCHSTE AUSGABE VON WORKING@OFFICE
ERSCHEINT AM 28. MAI 2025.

© Pixel-Shot/AdobeStock

Grow

Emotionen im Job:

Sie gehören zu uns: Wut, Freude, Trauer und andere Gefühle überfallen uns in manchen Situationen – doch finden sie auch im Arbeitsleben ihren Platz? working@office hat mit Expertinnen und Experten gesprochen.



Health

Die Assistenz als Feelgood-Manager/in:

Das Wohlbefinden der Mitarbeitenden ist nicht mehr nur Sache der Angestellten. Wie Feelgood-Manager daran arbeiten können und welche Chancen das für Office Professionals bietet, erfahren Sie in der nächsten Ausgabe.



© visoot/AdobeStock

IMPRESSUM working@office

Magazin für professionelles Büromanagement
Ausgabe 05.2025, 26. Jahrgang

VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG
Theodor-Heuss-Straße 2 – 4 / 53177 Bonn
Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau
www.workingoffice.de / redaktion@workingoffice.de
Amtsgericht Bonn, HRB 8165
USt-IdNr. DE812639372
Vorstand: Richard Rentrop

Redaktion:
Chefredakteurin: Annette Rempel (v. i. S. d. P.)
annette.rempel@workingoffice.de

Textchefin:
Kati Sprung, Stuhr

Redaktionelle Mitarbeiter dieser Ausgabe:
Katja Beckmeyer, Yvonne Göpfert, Niels Gründel, Saskia Hagendorf, Maria Köpf, Sarah Kröger, Katharina Münk, Susanne Niemann, Karin Pfeiffer, Sidra Sammi, Kati Sprung, Dominique Woith, Kirsten Wolf, Kristina Wolter.

Korrektur: workformedia | Frankfurt am Main

Produktmanagement/Marketing: Ulrike Gehring, ug@vnr.de

Layout/Grafik: workformedia | Frankfurt am Main

Produktion:
Herstellung: Kevin Esser, Bonn
Herstellungsleitung: Sebastian Gerber, Bonn

Anzeigenverkauf:
Elisabeth Massfeller, tel 06132 8995573, elisabeth.massfeller@workingoffice.de
Nicole Kraus, tel 06135 7035-404, nicole.kraus@workingoffice.de

Anzeigenendisposition: Melanie Schmitz, tel 0228 8205-6300, anzeigenendisposition@workingoffice.de

Anzeigenpreise: Es gilt die Preisliste Mediadaten Nr. 25, gültig ab 01.10.2023, www.workingoffice.de

Titelbild: © JURA

Titelbild Special: © arisadobe/AdobeStock

Abonnementspreise:

Preisgebundenes Jahresabo (inklusive Online-Premiumbereich): Inland: 199,80 Euro; Jahresvorzugspreis für Mitglieder des bSb (Bundesverband Sekretariat und Büromanagement e. V.) sowie Mitglieder von IMA Germany e. V.: 169,83 Euro. Alle Preise verstehen sich inkl. Porto- und Versandkosten. Jahresabonnement: Schweiz: CHF 315 zzgl. 23,10 CHF Porto- und Versandkosten. Änderungen vorbehalten. Zahlung erst nach Erhalt der Abo-Rechnung. Firmenmehrfachabos auf Anfrage.

Abonnentenverwaltung: Leserservice working@office

Theodor-Heuss-Straße 4 / 53177 Bonn
Telefon: +49 (0)228 9550-163 / Fax: +49 (0)228 3696480
Mo. bis Fr. 08:00 – 18:00 Uhr / kundenservice@workingoffice.de

Die einzelnen Beiträge geben die Meinung der Autoren, nicht notwendigerweise die der Redaktion wieder. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der abgedruckten Inhalte. Für den Inhalt der Werbeanzeigen ist das jeweilige Unternehmen oder die Gesellschaft verantwortlich.

© VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages vervielfältigt oder verbreitet werden. Unter dieses Verbot fällt insbesondere die gewerbliche Vervielfältigung per Kopie, die Aufnahme in elektronische Datenbanken und die Vervielfältigung auf CD-ROM und anderen elektronischen Datenträgern. Die Online-Freischaltung bei Abonnements inkl. Online-Archiv (Print + Online und eOnly) gilt ausschließlich für den einzelnen Empfänger des Abonnements und ist nicht eine Freischaltung für das Unternehmen/Bibliothek/Institution.

Streitbeilegung in Verbrauchersachen (§ 36 VSBG): Die VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG ist zur Teilnahme an einem Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle weder bereit noch verpflichtet.

Druck: Westermann Druck | pva | Georg-Westermann-Allee 66, 38104 Braunschweig
Der Inhalt dieser Ausgabe wird auf 100 % Recyclingpapier gedruckt, welches mit dem „Blauen Engel“ zertifiziert ist. Printed in Germany.

ISSN: 1438-471X

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

DAS BERUFSAUSBILDER- MAGAZIN

RECHTSSICHERHEIT | AUSBILDUNGSQUALITÄT | RECRUITING

- Das Berufsausbilder-Magazin ist Ihr exklusiver Informations- und Beratungsdienst für die duale Berufsausbildung.
- Es bietet aktuelle Rechtstipps und praktische Ratschläge zur Organisation der Ausbildung, zur Führung von Auszubildenden und zum Ausbildungsmarketing.
- Das Magazin berät zu Strategien gegen den Fachkräftemangel sowie zur Transformation in eine digitale und nachhaltige Ausbildungswelt.



Das Magazin:

Sie erhalten jährlich 28 Ausgaben. So können Sie wichtige Beiträge zur Führung und Motivation ihrer Auszubildenden oder Tipps für Ihr Ausbildungsmarketing jederzeit nachschlagen.



Umfangreiches Onlinearchiv:

In unserem exklusiven Onlinebereich finden Sie neben den Ausgaben auch E-Books, Checklisten und Mustervorlagen, die Sie sofort in Ihrem Arbeitsalltag nutzen können.



Direkter Kontakt zu Ihrem Redaktionsteam:

Falls doch einmal eine fachliche Frage offengeblieben ist, können Sie diese per E-Mail direkt an unsere Experten richten. Sie erhalten schnellstmöglich eine fundierte Antwort!



UNVERZICHTBAR FÜR UNVERZICHTBARE **ASSISTANTS'** **WORLD**

30. September 2025

Warum Sie die Assistants' World auf keinen Fall verpassen sollten?



GRÖSSTES EVENT
für Assistenzkräfte,
Sekretär*innen und
Office-Professionals



**UMFASSENDE
INFORMATIONEN**
zu effizienten Office-
Lösungen von über
60 Ausstellern



**QUALIFIZIERTE
WEITERBILDUNG**
zu aktuellen Themen im
Bereich Assistenz 4.0



BESTE PLATTFORM
für Networking vor
Ort und digital

NEUES FORMAT

assistantsworld.de



Jetzt anmelden und Ihre Weiterbildung 2025 absichern!
www.assistantsworld.de