

DURCHSTARTER 2025

WIR SIND DIE NEUEN AZUBIS BEI ...

FEEDBACK

Warum es so wichtig ist

PROBEZEIT

Das gilt für Azubis

ERSTER LOHN

So bleibt was übrig



Zukunft willkommen

Von Reiner Wittmann

Willkommen in unserem Magazin „Durchstarter“, willkommen in einer Ausgabe voller Zukunft! Unsere Region lebt von engagierten Menschen – und die jungen Auszubildenden, die sich hier vorstellen, sind ein starkes Zeichen dafür. Sie bringen frische Ideen, Tatkraft und Neugier in die Unternehmen – und genau das braucht es, um gemeinsam weiterzukommen. Ausbildung ist mehr als ein Berufseinstieg: Sie ist der erste Schritt in ein selbstbestimmtes Leben, in dem man etwas bewegen kann, Verantwortung übernimmt und sich weiterentwickelt.

Dieses Magazin ist auch ein Dank an die Betriebe, die jungen Menschen diese Chance geben und sie mit Wissen, Geduld und Erfahrung begleiten. Sie investieren nicht nur in Fachkräfte von morgen, sondern auch in die Zukunft unserer Region. Wer sich einbringt, wächst – fachlich und persönlich. Wir gratulieren allen neuen Azubis: Nutzt eure Chance, zeigt, was in euch steckt – und bleibt neugierig. Denn die Zukunft beginnt jetzt. Und sie beginnt mit euch.



Bild: Kökeny Studios

Chancen nutzen, Nachwuchs sichern

Ein Blick auf die Ausbildungssituation in Ostbayern

Von Reiner Wittmann

Zum Start des Ausbildungsjahres 2025 zeigt sich in der nördlichen Oberpfalz* ein differenziertes Bild: Während Jugendliche beste Aussichten auf einen Ausbildungsplatz haben, stehen viele Betriebe vor großen Herausforderungen bei der Nachwuchsgewinnung. Die Zahlen der Industrie- und Handelskammer Regensburg für Oberpfalz / Kelheim und der Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz belegen: Die duale Ausbildung bleibt ein zentraler Baustein für die Fachkräftesicherung – gerade in unserer Region.

Handwerk legt zu – Industrie mit Rückgang
Das Handwerk des Bezirks der Handwerkskammer Nieder-

bayern-Oberpfalz verzeichnet zum dritten Mal in Folge steigende Ausbildungszahlen. Mit 2.432 neu abgeschlossenen Lehrverträgen liegt das Plus bei beachtlichen 6,81 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Hans Schmidt, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der HWK, sieht darin den Erfolg intensiver Nachwuchswerbung: „Der Tag des Handwerks an Schulen, unsere Imagekampagnen und die Aktivitäten der Betriebe zeigen Wirkung.“ Auch HWK-Präsident Dr. Georg Haber betont: „Mit einem Handwerksberuf stehen einem alle Karrierewege offen – vom Meister bis zur Unternehmensgründung.“

In der Industrie hingegen wurden zum 31. August 2025 im Kammerbezirk der IHK 3.796 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen – ein Rückgang von knapp vier Prozent. Besonders deutlich zeigt sich das Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage: In den Agenturbezirken Weiden, Schwandorf und Regensburg waren im Juli noch über 5.000 Ausbildungsplätze unbesetzt – quer durch alle Berufe.

Nordoberpfalz: Licht und Schatten

In der nördlichen Oberpfalz verlaufen die Entwicklungen regional sehr unterschiedlich. Der Landkreis Neustadt an der Waldnaab ist mit einem Plus von 5,2 Prozent der stärkste Gewinner im gesam-



ten IHK-Kammerbezirk. Dagegen verzeichnet der Landkreis Tirschenreuth mit –14,5 Prozent den deutlichsten Rückgang. Diese Zahlen zeigen: Die Ausbildungsbereitschaft der Jugendlichen ist da – aber sie verteilt sich nicht gleichmäßig.

Vielfalt und neue Wege

Die Zahl der Auszubildenden mit ausländischer Staatsbürgerschaft steigt kontinuierlich. 2024 lag sie bei rund 14 Prozent im IHK-Kammerbezirk. Auch im Handwerk haben über 1.000 Personen ohne deutschen Pass eine Ausbildung begonnen – ein

Plus von fast zehn Prozent. Für HWK-Präsident Haber ist klar: „Im Handwerk ist jeder willkommen, der etwas lernen will und engagiert ist.“

Um Jugendliche besser zu erreichen, setzen die Kammern auf gezielte Initiativen: Die IHK wirbt mit der Kampagne #KÖNNENLERNEN, der Aktion „Switch – zur Ausbildung“ für Studienzeufler und Social-Media-Aktivitäten wie @ausbildungostbayern auf Instagram und TikTok. Die HWK wiederum beteiligt sich an Fachkräfteprojekten und bietet mit ihrer Lehrstellenbör-

se einen Überblick über freie Ausbildungsplätze – allein in der Oberpfalz waren dort im Sommer noch über 400 Stellen gemeldet, darunter viele für Elektroniker, Anlagenmechaniker und Maurer.

Berufliche Bildung als Fundament

Die beliebtesten Ausbildungsberufe in der Region sind Kfz-Mechatroniker, Elektroniker und Anlagenmechaniker im Handwerk sowie Fachinformatiker, Mechatroniker und klassische Industrie- und Elektroberufe. Auffällig bleibt die Geschlechtertrennung:

Technische Berufe sind stark männlich dominiert, während kaufmännische Ausbildungen mehr junge Frauen anziehen.

Ralf Kohl von der IHK bringt es auf den Punkt: „Für junge Leute war es noch nie so einfach, den Wunschberuf zu ergreifen. Für die Unternehmen dagegen ist es so schwer wie nie, genügend Auszubildende zu finden.“ Gründe sind der demografische Wandel, der Trend zu höheren Schulabschlüssen und die Rückkehr zum neunjährigen Gymnasium (G9), wodurch 2025 dem Arbeitsmarkt kein Abiturjahrgang zur Verfügung steht.

Jetzt noch einsteigen!

Eine Ausbildung kann auch während des laufenden Ausbildungsjahres begonnen werden. Die Kammern betonen: Wer jetzt startet, profitiert von besten Bedingungen und legt den Grundstein für eine erfolgreiche berufliche Zukunft. Denn ob Handwerk oder Industrie – die duale Ausbildung bleibt das Fundament für die Fachkräftesicherung in der nördlichen Oberpfalz.

** Soweit nicht anders ausgewiesen, beziehen sich die Zahlen auf den jeweiligen Kammerbezirk. Die Kammerbezirke von IHK und HWK weichen voneinander ab und reichen darüber hinaus jeweils in unterschiedliche Regionen Niederbayerns hinaus.*

IMPRESSUM

Verlagsbeilage von

oberpfalz
medien

Durchstarter 2025

18. Oktober 2025

Anzeigen:

Ivana Zang (verantwortlich)

Redaktion:

Sabine Fuchs (verantwortlich)
Reiner Wittmann

Herstellung/Druck:

Oberpfalz Medien GmbH,
Weiden



Von links 1. Reihe: Tanja von der Grün, Ausbildungsleiterin; Sophie Schraml, Samira Forster, Lena Hecht, Anna-Lena Grillmeier, Tommy Müller

Von links 2. Reihe: Johannes Schöner, Bereichsleiter Personal, Vorstandsreferat und Unternehmensentwicklung; Luca König, Dr. Jens Michael Heine, Mitglied des Vorstandes; Hans-Jörg Schön, Vorsitzender des Vorstandes; Mike Zwetzig, Jahi Sylejmani

Herzlich willkommen, Ausbildungsjahrgang 2025!

Frischer Wind für die Sparkasse Oberpfalz Nord: Acht motivierte Nachwuchstalente starten in ihre berufliche Zukunft – sechs mit der klassischen Ausbildung zur Bankkauffrau bzw. zum Bankkaufmann, zwei im dualen Studium an der OTH Amberg-Weiden.

Beim offiziellen Willkommenstag wurden die neuen Auszubildenden von Vorstandsvorsitzendem Hans-Jörg Schön, Vorstandsmitglied Dr. Jens Michael Heine, Johannes Schöner, Bereichsleiter Personal, Vorstandsreferat und Unternehmensentwicklung und Ausbildungsleiterin Tanja von der Grün herzlich begrüßt.

Ausbildung mit Perspektive

„Bei uns verbinden sich Tradition und persönliche Nähe mit modernster Digitalisierung – eine starke Ba-

sis für eine erfolgreiche Karriere in einer sich wandelnden Bankenwelt“, betonte Hans-Jörg Schön.

Auch Dr. Jens Michael Heine hob hervor: „Unsere Sparkasse ist tief in der Region verwurzelt – und gleichzeitig ein moderner, zukunftsorientierter Arbeitgeber. Wer bei uns einsteigt, bekommt Sicherheit, Perspektiven und digitale Kompetenz für die Zukunft.“

Vielfältig. Praxisnah. Digital.

In den kommenden zweieinhalb Jahren erwartet die Auszubildenden ein abwechslungsreiches Programm:

- Praxisphasen in den Geschäftsstellen
- innerbetrieblicher Unterricht & Seminare
- spannende Projekte & Teamarbeit
- digitale Lernmethoden für modernes Banking

Direkter Kundenkontakt, Teamspirit und die Chance, die digitale Zukunft aktiv mitzugestalten, machen die Ausbildung einzigartig. „Besonders freue ich mich darauf, gemeinsam mit den Auszubildenden innovative Ideen umzusetzen“, so Ausbildungsleiterin Tanja von der Grün.

Gemeinsam Zukunft gestalten

„Gut ausgebildete Nachwuchskräfte sind das Fundament unserer hohen Beratungsqualität. Persönliche Nähe und Kompetenz bleiben auch im digitalen Zeitalter unser Markenzeichen“, ergänzte Johannes Schöner.

☞ Du willst auch Teil unseres Teams werden? Alle Infos zur Ausbildung & Karriere findest du hier:

www.sparkasse-oberpfalz-nord.de/karriere



Sparkasse Oberpfalz Nord

Firma

Sparkasse Oberpfalz Nord
Sparkassenplatz 1 | 92637 Weiden

Arbeitsplätze

288 | 15 Auszubildende
6 dual Studierende

Ausbildungsberufe m/w/d

Bankkauffrau / -mann
Immobilienkauffrau / -mann
Kaufmann-/frau für Versicherungen und Finanzanlagen



Ergotherapie



Physiotherapie



Erzieher (praxisintegriert)



Erzieher (klassisch)



Sozialpädagogisches Einführungsjahr

Herzlich willkommen, liebe Durchstarter!

Wir begrüßen zum Ausbildungsstart 2025 ganz herzlich unsere neuen Schüler und Studierenden!

Auch in diesem Jahr ist es schön zu sehen, wie viele junge Menschen sich dazu entschlossen haben, einen Beruf im Gesundheits- und Sozialwesen zu ergreifen – und damit einen äußerst wichtigen Beitrag für unsere Gesellschaft leisten.

Mit je 32 beziehungsweise 23 Schülern sind unsere Ausbildungsklassen für **Physiotherapie** und für **Ergotherapie** voll besetzt. Während die angehenden Ergotherapeuten Menschen unterstützen möchten, die durch Krankheit, Unfall oder Behinderung in ihrer körperlichen, geistigen oder seelischen Handlungsfähigkeit eingeschränkt oder von Einschränkung bedroht sind, bestehen die zukünftigen Aufgaben der Physiotherapie-Schüler darin, Kraft, Beweglichkeit, Koordination, Gleichgewicht und die funktionellen Bewegungsabläufe am menschlichen Körper zu erhalten, zu verbessern oder wiederherzustellen.

An der Fachakademie für Sozialpädagogik sind das **Sozialpädagogische Einführungsjahr**

jahr (SEJ), die **klassische Erzieherausbildung** und die **praxisintegrierte Erzieherausbildung** mit insgesamt 75 Studierenden ebenfalls voll besetzt. Während die Schüler des SEJs grundlegende Kenntnisse zur pädagogischen Mitarbeit in sozialpädagogischen Arbeitsfeldern, insbesondere mit Kindern im Vorschul- oder im frühen Schulalter lernen, eignen sich die Studierenden in der Erzieherausbildung Know-how an, Kinder, Jugendliche und Erwachsene im Alter von 0 bis 27 Jahren zu betreuen und zu fördern. Eine wichtige Aufgabe ihres Berufes ist es, jungen Menschen Selbstvertrauen und ein selbstbestimmtes Leben zu vermitteln.

Während die klassische Ausbildung überwiegend mit geblockten Praktikumsphasen am Lernort Schule stattfindet und mit einem Berufspraktikum abschließt, ist die praxisintegrierte Erzieherausbildung dual in Unterricht an der Fachakademie und praktischer Ausbildung in der Praxisstelle gegliedert. Die Studierenden schließen hierbei einen Vertrag mit einem Träger sozialpädagogischer Einrichtungen, die mit uns kooperieren, ab.

In den Pflegeberufen begrüßen wir insgesamt 36 Schüler für die **Pflegefachhilfe** und **Pflegefachkraft**. Hier bieten wir auch vielen ausländischen Schülern die Möglichkeit, eine Ausbildung zu absolvieren, um dem immer stärker werdenden Pflegenotstand entgegenzutreten. Zu diesem Zweck haben wir auch Kooperationen mit Partnern, z. B. in Vietnam oder afrikanischen Ländern.

Die zukünftigen Pflegefachkräfte fördern und unterstützen Menschen aller Altersgruppen in Gesundheit und Krankheit in ihren Alltagskompetenzen. Die Schüler der Pflegefachhilfe bereiten sich darauf vor, Fachkräfte teils eigenverantwortlich in der Grundversorgung älterer Menschen zu unterstützen und bei therapeutischen und pflegerischen Maßnahmen zu assistieren.

Wir wünschen allen Schülern einen guten Start in ihre Ausbildung und freuen uns, ihnen ein berufliches Fundament in einem der wichtigsten Bereiche unserer Gesellschaft mit auf den Weg zu geben.

Döpfer Schulen
Schwandorf

Döpfer Schulen Schwandorf

Klosterstraße 19
92421 Schwandorf
Tel.: 09431 726-0
schwandorf@doepfer-schulen.de

- Physiotherapie
- Ergotherapie
- Erzieher/in
- Pflegeberufe



**Berufsinfotermi-
Donnerstag,
13.11.25, 17 Uhr!**

www.doepfer-schwandorf.de

Damit die Arbeit glücklich macht

Der Beruf nimmt viel Zeit ein, umso wichtiger, dass wir auch im Job Glück empfinden

Über „Glück“ in der Arbeit sollte man sich schon als Azubi Gedanken machen. Ricarda Rehwaldt, Professorin für Psychologie an der IU International University, erklärt hier ganz allgemein, mithilfe welcher Stellschrauben sich Arbeitsglück intensivieren lässt.

Arbeitsglück setze sich aus drei Faktoren zusammen, so Rehwaldt, die auch als Beraterin, Speakerin und Autorin tätig ist. Das seien Sinnempfinden, Selbstverwirklichung und Gemeinschaftsgefühl. So lassen sich diese Faktoren bei der Arbeit stärken.

1. Zeit für Feedback stärkt Sinnempfinden

Schlechte Führung verhindert Arbeitsglück. Laut Ricarda Rehwaldt ist deshalb klar: Führungskräfte müssen genügend Zeit haben, sich ihren Führungsaufgaben zu widmen, und sollten vor allem nach ihren Führungskompetenzen ausgewählt werden.

Das beeinflusst auch, ob sie regelmäßig Feedback geben können. Denn Feedback wiederum habe einen hohen Stellenwert für das Sinnempfinden der Beschäftigten, so die Expertin für das Thema Glück bei der Arbeit.

2. Selbstverwirklichung profitiert von klaren Zielen

Ebenfalls wichtig für ein glücksförderndes Arbeitsumfeld: klare



Foto: stock.adobe.com/nenetus

re Ziele und ein klar definierter Rahmen, innerhalb dessen diese erreicht werden sollen. Das stärkt bei Berufstätigen das Gefühl von Selbstverwirklichung.

Rehwaldts Rat, um diesen Faktor zu stärken: Führungskräfte und Beschäftigte sollten gemeinsam an der Klarheit der

Ziele sowie an der Definition des Rahmens arbeiten. Hier gebe es so gut wie immer Spielraum für Verbesserungen.

3. Flexibles Arbeiten braucht Team-Maßnahmen

Das Gemeinschaftsgefühl zu fördern, ist besonders in hybriden Arbeitsmodellen eine Herausforderung. Schließlich

kommen selten alle in Präsenz zusammen. Hier ist es Rehwaldt zufolge Aufgabe der Führungskräfte, den Mitarbeitern bewusst zu machen, dass gemeinsame Aktivitäten dazu beitragen, „dass das Team gut funktioniert und dieses Gemeinschaftserleben stabil bleibt.“ Aber auch jeder Einzelne ist gefragt: Mitarbeite-

rinnen und Mitarbeiter sollten Aktivitäten mit dem gesamten Team aktiv nutzen, um ein gemeinschaftliches Miteinander als wesentlichen Glücksfaktor zu erreichen.

In einer Umfrage, die das Marktforschungsinstitut Apinio im Auftrag des Softwareentwicklers Awork unter

1000 Beschäftigten durchgeführt hat, zeigte sich: Drei Faktoren behindern das Glück bei der Arbeit besonders.

Am häufigsten gaben die Befragten hier schlechte Führung (56 Prozent) an, gefolgt von schlechter Teamkultur (48 Prozent) und fehlender Kommunikation (41 Prozent). (dpa/ft)



Karrierestart bei Gerresheimer

19 Auszubildende starten ins Berufsleben!

Im September haben 19 neue Auszubildende und duale Studierende an unseren Standorten Pfreimd, Wackersdorf und Regensburg ihre berufliche Laufbahn bei begonnen.

Zum Start wurden sie vom Betriebsrat, unserem Personalleiter sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung herzlich begrüßt. In der Einführungswoche lernten sie das Unternehmen, ihre Ansprechpartner und wichtige Themen wie unsere Produkte und Arbeitssicherheit kennen. Das interne Buddy-Programm erleichterte den Einstieg, und beim gemeinsamen Ausflug in den Freizeitpark St. Englmar kam auch der Spaß nicht zu kurz. Wir heißen unsere neuen Kolleginnen und Kollegen herzlich willkommen und wünschen ihnen einen erfolgreichen Start!

Starte auch du durch - mit einer Ausbildung, die Zukunft schafft!

- Kunststoff- und Kautschuktechnolog*in
- Elektroniker*in für Betriebstechnik
- Mechatroniker*in
- Fachinformatiker*in für Systemintegration
- Industriemechaniker*in
- Werkzeugmechaniker*in
- Industriekaufleute
- Dual Studierende



WILLKOMMEN IM TEAM!

ZUKUNFT STARTET HIER.



Wir wünschen unseren Auszubildenden einen tollen Start, spannende Erfahrungen und viel Erfolg auf ihrem Weg. Schön, dass ihr Teil unseres Teams seid!



AUSBILDUNGSBERUFE 2026

- // Kaufmännische Ausbildungsberufe
- // Technische Ausbildungsberufe
- // IT Ausbildung
- // Duales Studium

Passt zu dir? Passt zu uns.
Jetzt bewerben unter karriere.motor-nuetzel.de



MARKGRAF
MITEINANDER BAUEN

AUSBILDUNGSSTART BEI MARKGRAF

MITEINANDER BAUEN verbindet uns! Im Umgang miteinander setzen wir auf eine wertorientierte Haltung und bieten damit die Grundlage für beste Zukunftsaussichten. Als stiftungsgetragenes Unternehmen sind wir ein attraktiver Arbeitgeber und sorgen für sehr gute Ausbildungsvoraussetzungen.

Das passt für dich? Auch für 2026 werden zahlreiche Ausbildungsplätze angeboten. Wir freuen uns auf deine Bewerbung!



MARKGRAF
als Arbeitgeber?
AUSGEZEICHNET!

Neu im #TEAMMARKGRAF

Alicia | Noah-Natachai | Stefanie | Valentin | Raphael |
Stella | Elias | Egid | Felix | Julian | Hannes | Oliver |
Hannes | Yannick | Elia | Nico | Dennis | Tim | Pia | Christin |
Luca | Felix | Marcel | Alejandro-Sebastian | Andrei | Luca |
Sophia | Maximilian

28 junge Menschen haben am 1. September ihre Ausbildung oder ihr Duales Studium bei der Bauunternehmung MARKGRAF begonnen und starten in einer ganzen Reihe von unterschiedlichen Jobs in das Berufsleben. Wir wünschen allen Auszubildenden einen guten Start!

Neugierig geworden?

Alle Informationen und die Vorteile einer Ausbildung bei MARKGRAF unter: karriere.markgraf-bau.de



Flügge werden und Berufseinstieg gehören zusammen

Knapp jeder zehnte 30-Jährige wohnt noch zu Hause, doch seit einigen Jahren ziehen junge Erwachsene eher früher aus

Mehr als jeder vierte junge Erwachsene im Alter von 25 Jahren wohnt in Deutschland noch im Elternhaus gewohnt (27,3 Prozent).

Von den 30-Jährigen lebten demnach noch 9,2 Prozent bei ihren Eltern. Söhne lassen sich nach wie vor länger Zeit als Töchter: Junge Männer waren beim Auszug im Schnitt 24,5 Jahre alt, junge Frauen 23,0. Das Durchschnittsalter betrug in Deutschland den Angaben zufolge geschlechterübergreifend 23,8 Jahre. Im EU-weiten Vergleich ist dies relativ jung. Hier beträgt der Altersschnitt beim Auszug 26,4 Jahre, wie das Bundesamt unter Berufung auf Schätzungen der EU-Statistikbehörde Eurostat mitteilte.

Seit einigen Jahren ziehen jungen Erwachsene in Deutschland früher aus – dies sei sehr positiv, sagt der Jugendforscher Klaus Hurrelmann. Die vorherige Entwicklung, dass vor allem junge Männer lange in ihren Kinderzimmern lebten, hatte Hurrelmann beunruhigt: „Die Eigenständigkeit befindet sich dann nicht auf dem nötigen Niveau.“ Es fehle die Entwicklung einer starken Persönlichkeit, die auch für gleichberechtigte Partnerbeziehungen wichtig sei.

Hotel Mama ist begehrt

„Es ist noch immer enorm, welche Anziehungskraft das ‚Hotel Mama‘ hat“, sagt Forscher

Klaus Hurrelmann weiter. Das Klischee treffe weiter häufig zu: „Der Aufwand für den eigenen Haushalt - Wäschewaschen, Kochen und Einkaufen - entfällt dann, auch die Kosten sind geringer.“ Selbst administrativer Aufwand werde dem Nachwuchs teilweise abgenommen, wie etwa Behörden-gänge.

Doch es herrscht Mangel an bezahlbarem Wohnraum und die Lebenshaltungskosten sind stark gestiegen. Dass sich der Trend, lange zu Hause zu wohnen, umgekehrt habe, sei angesichts dessen überraschend, so Hurrelmann. Aber Untersuchungen zu der Entwicklung gebe es noch nicht. Der Experte vermutet einen Mentalitätswandel, vielleicht angestoßen von Diskussionen über notorische Nesthocker. Ein Grund könne auch sein, dass junge Menschen heute sehr spezifische Wünsche bezüglich Ausbildung und Beruf hätten und sich diese eher nicht am Wohnort der Eltern verwirklichen ließen.

Mädchen seien in ihrer Entwicklung während der Pubertät den Jungs voraus, sagt der Forscher. Dies halte bis über den 20. Geburtstag hinaus an – weshalb sie gewöhnlich früher ausziehen. Zugleich sei es möglich, dass Jungs mehr behütet werden, weil mehr Unterstützungsbedarf gesehen wird.



Klare Ansagen machen

Hurrelmann rät Eltern, den Mut aufzubringen, um – wenn nötig – klare Ansagen zu machen und Vereinbarungen zu treffen, damit sich ihre Kinder in einen eigenen Alltag aufmachen. „Das kann man auch schriftlich festhalten – wann der Auszug ist und wie lange dann noch zu Hause die Wäsche gewaschen werden darf.“

Der Blick auf andere EU-Staaten zeigt eine große Bandbreite. Am längsten bleiben junge Erwachsene in den süd- und osteuropäischen Ländern zu Hause: In Kroatien war das durchschnittliche Auszugsalter mit 33,4 Jahren EU-weit am höchsten. Es folgen die Slowakei mit 30,8 und Griechenland mit 30,7 Jahren, wie das Bundesamt mitteilte.

Früher als in Deutschland werden junge Menschen dagegen in nordeuropäischen Ländern flügge: In Finnland im Schnitt mit 21,3 Jahren, in Schweden mit 21,4 Jahren und in Dänemark mit 21,7 Jahren. In allen EU-Staaten wagen junge Frauen eher den Schritt in die Selbstständigkeit als Männer. Dass junge Menschen in Süd- und Osteuropa länger zu Hau-

se wohnen, erklärt Forscher Hurrelmann mit der stärkeren Bindung an traditionelle Familienformen wie die Großfamilie. In Skandinavien dagegen werde auch sozialpolitisch eher das Individuum herausgestellt. (dpa/tt)

Quelle: Angaben des Bundesamtes für Statistik. Die Zahlen beziehen sich auf das Erhebungsjahr 2022



Start in die Berufswelt: 14 junge Talente beginnen ihre Ausbildung bei der Nachtmann-Gruppe

Pünktlich zum 01. September starteten in diesem Jahr die Auszubildenden ihre berufliche Laufbahn bei der Nachtmann-Gruppe. Damit konnte das Unternehmen mehr Nachwuchskräfte als in den vergangenen Jahren zum Ausbildungsstart willkommen heißen.

„Ausbildung ist für uns ein wichtiger Bestandteil der Nachwuchssicherung und ein Investment in die Zukunft.“, so Geschäftsführer Richard Voit bei seiner Begrüßung der neuen Auszubildenden.

Nach der Begrüßung, einer Werksführung und einer Brotzeit waren alle Azubis gespannt und motiviert auf ihre Ausbildung.

Ausbildung bleibt wichtig

Trotz der Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt – etwa durch demografischen Wandel oder veränderte Erwartungen junger Menschen – zeigt sich: Die duale Ausbildung bleibt ein zentraler Pfeiler des deutschen Bildungssystems. Unternehmen, Kammern und Schulen arbeiten eng zusammen, um junge Menschen bestmöglich auf das Berufsleben vorzubereiten.

Für die neuen Auszubildenden begann am 1. September ein spannender Weg – mit vielen Chancen und Herausforderungen. Wir wünschen ihnen dabei viel Erfolg!

„Wir leben Glas“

Mit mehr als 500 Beschäftigten ist die Nachtmann-Gruppe ein bedeutender Arbeitgeber in der Region. Willst auch Du Teil unseres Teams werden? Dann bewirb Dich für einen Ausbildungsplatz ab dem 01. September 2026. Wir freuen uns auf Deine Bewerbung!



Firma

Nachtmann GmbH
Zacharias-Frank-Straße 7
92660 Neustadt/WN
jobs.nachtmann.com

Ausbildungsberufe (m/w/d)

- Industriekaufleute
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Elektroniker
- Industriemechaniker
- Maschinen- und Anlagenführer
- Verfahrensmechaniker
- Werkzeugmechaniker



Geschäftsführer Harald Kausler (rechts) und die Ausbilderin Natalie Kiener (links) begrüßten die neuen Auszubildenden.

INOTECH baut auf fundierte Ausbildung

Bei der INOTECH Kunststofftechnik GmbH in Nabburg starteten drei Auszubildende ins Berufsleben und machten damit ihre ersten Schritte auf dem Weg zu gefragten Fachkräften von morgen.

Zur Begrüßung empfingen Geschäftsführer Harald Kausler sowie die Ausbilderinnen Natalie Kiener (links) und Natascha Scharf (nicht auf dem Bild) die neuen Teammitglieder und unterstrichen die Bedeutung einer fundierten Ausbildung, insbesondere im gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereich.

Ein Übernahmeangebot nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung ist bei INOTECH selbstverständlich – das Unternehmen setzt auf Nachwuchs aus den eigenen Reihen.

Ein besonderer Pluspunkt: INOTECH bietet allen Auszubildenden nach bestandener Probezeit ein attraktives Bike-Leasing-Modell, bei dem die Leasingrate für ein Fahrrad oder E-Bike vollständig vom Arbeitgeber übernommen wird.

In diesem Jahr begannen folgende Auszubildende ihre Laufbahn bei INOTECH: Sirb Gabriele und Almarzouki Radwan als Werkzeugmechaniker sowie die Industriekauffrau Lottnner Julia



Firmen

INOTECH Kunststofftechnik GmbH
Boschstraße 3 | 92507 Nabburg

INOTECH Kunststofftechnik
Logistikzentrum GmbH
Dr. - Kilian - Straße 12 | 92637 Weiden

Tochtergesellschaft: FWE - Formen- und Werkzeugbau Eslam GmbH
Zankelrad 16 | 92693 Eslam

Ausbildungsberufe m/w/d

- Industriekaufleute
- Technische Produktdesigner
- Verfahrensmechaniker
- Werkzeugmechaniker



IGZ BILDET AUS – MIT HERZ, TECHNIK UND TEAMGEIST!



Wir freuen uns, dass wir auch dieses Jahr wieder viele junge Menschen von IGZ und den vielfältigen Möglichkeiten bei uns begeistern konnten. Die Ausbildungszeit ist eine ganz besondere – nicht nur für die Azubis. Auch bei uns schwingt hier immer etwas Aufregung mit.

Ab diesem Jahr dürfen wir 16 Auszubildende bei uns durch ihre Lehre begleiten. Darunter sind Fachinformatiker:innen für Anwendungs-entwicklung, Elektroniker:innen für Automatisierungstechnik, Fachinformatiker:innen für Systemintegration, Kaufleute für Büromanagement, Mediengestalter:innen und Köch:innen.

Doch wer ist eigentlich dieses „uns“?

Wir bei IGZ sind IT- und Logistikexpert:innen, die seit der Gründung 1999 stetig gewachsen sind. Möglich gemacht haben das unsere engagierten, langjährigen über 600 IGZ Mitarbeitenden. Wir wachsen auch heute noch immer weiter!

Der Sitz von IGZ befindet sich in Falkenberg – hier sind wir zu Hause. Von hier aus entwickeln wir Softwarelösungen für Lager, Produktion und Transport, die von namhaften Unternehmen in der ganzen Welt eingesetzt werden.

An unserem Standort in Erbdorf wird Elektro- und Steuerungstechnik für automatisierte, SAP-gesteuerte Logistikanlagen gefertigt. Für unsere international tätigen Kunden planen und realisieren wir anspruchsvolle Logistikprojekte von Anfang bis Ende. Als Generalunternehmer verantworten wir die komplette Intralogistiklösung.

Unser Erfolgsrezept? Erfahrung, Präzision, ein vollumfänglicher Service und eine große Passion für das, was wir tun. Und diese Passion ist es, die uns ausmacht und das schon in der Ausbildung. Das zeigen auch unsere bereits mehrfach ausgezeichneten Auszubildenden. Bei uns bist du ab Tag eins fester Bestandteil des Teams und der Projekte.

Das willst du auch? Dann komm in unser Team!



Ansprechpartnerin:
Lara Wamser
jobs@igz.com



IGZ AUF EINEN BLICK

- Familiengeführt, bodenständig, innovativ
- IT- und Logistiklösungen weltweit
- 600 Mitarbeitende – davon 45 Auszubildende
- Hauptsitz in Falkenberg, weiterer Standort in Erbdorf

UNSERE BENEFITS



Flexible Arbeits-
zeitgestaltung



IGZ Pat:in



Betriebs-
restaurant



Weiterbildungs-
angebote



Internes
Fitnessstudio



Events



Jetzt bewerben!
Sichere dir deinen
Ausbildungsplatz für 2026.



Feedback ist für Azubis wichtig

Kein Lob, keine Kritik – das erschwert das Lernen: Wie Auszubildende mit fehlendem oder unprofessionellem Feedback umgehen können

Man hat die Ausbildung begonnen und eigentlich läuft alles gut – man versteht sich mit dem Ausbilder und den Kollegen, die Arbeit macht Spaß. Doch eines fehlt: konstruktives Feedback. Ständig fragt man sich, ob man auf dem richtigen Weg ist oder etwas anders machen sollte.

Doch wie können Auszubildende kommunizieren, dass Feedback fehlt oder gar unprofessionell ist? An wen können sich Azubis wenden? Sina Kröger, Ausbildungsberaterin bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) Berlin, gibt im Interview Antworten.

Warum ist Feedback während der Ausbildung so wichtig?

Sina Kröger: Feedback bietet in der Ausbildung Sicherheit, Gewissheit und Orientierung. Auszubildende können daraus Rückschlüsse auf ihre Tätigkeiten und Fortschritte ziehen und ihre Leistung besser einschätzen. Besonders in neuen Lernumgebungen ist ein realistischer Abgleich zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung richtungsweisend und motivierend.

Da es in der Ausbildung um das Erlernen eines Berufes geht, werden dort komplexe Tätigkeiten und fachspezifische Kenntnisse vermittelt,

vor allem durch das Anleiten, Nachmachen und Wiederholen. Und dabei ist es ganz entscheidend, in den Übungs- und Lernsituationen auch Korrekturen vornehmen zu können.

Meiner Meinung nach ist es ein wesentlicher Bestandteil der Ausbildung, Fehler zu machen und daraus zu lernen. Dazu bedarf es Rückmeldungen, ob etwas richtig oder falsch gemacht wurde. Ziel des Feedbacks ist es, Veränderungen und Verbesserungen zu bewirken, ohne den Auszubildenden schlechtzumachen oder zu bestrafen. Feedback sollte immer konstruktiv, konkret, sachlich und respektvoll sein und einen festen Bestandteil im Berufsleben darstellen.

Welche Schritte können Azubis gehen, wenn sie feststellen, dass das Thema Feedback zu kurz kommt?

Regelmäßiges Feedback ist entscheidend für einen erfolgreichen Ausbildungs- und Entwicklungsprozess. Auszubildende sollten daher das Recht und den Mut haben, aktiv Feedback beim Ausbilder oder anderen vorgesetzten Personen einzufordern.

Im Rahmen des Berichtshefts müssen Auszubildende ohnehin regelmäßig Ausbildungsnachweise führen, was wöchentlich oder sogar täglich

geschieht. Diese Berichte bieten eine gute Gelegenheit, die täglich erlernten Inhalte zu protokollieren und sie wöchentlich mit dem Ausbilder zu besprechen. Solche Gespräche ermöglichen es, über Fortschritte, Defizite und auch über die Berufsschule zu sprechen.

Und was können Azubis bei unprofessionellem Feedback tun?

Gerade bei unangenehmem oder unprofessionellem Feedback ist es wichtig, trotzdem ins Gespräch zu gehen und vielleicht noch einmal um Klärung zu bitten. Hierzu kann man auch Verbündete oder Verantwortliche als Unterstützung heranziehen, zum Beispiel kann man den Ausbilder um Rat und Support bitten.

Je nachdem, wie schlimm das Feedback ist, kann man sich auch an die Beratungsstellen wenden. So hat zum Beispiel jede IHK in Deutschland eine Ausbildungsberatung und eine Schlichtungsstelle. Um dem im Vorhinein entgegenzuwirken, sollte man sich vor Ausbildungsbeginn

auch auf eine gemeinsame Feedbackkultur mit dem Betrieb einigen, um die Erwartungen und das Verhalten in Bezug auf Feedback zu klären. Feedback sollte auch immer in einem bestimmten Rahmen erfolgen und nicht zwischen Tür und Angel.

Es ist zudem wichtig, dass man sich vorab erkundigt, auf wen man in bestimmten Situationen zukommen kann. Hierzu kann man sich an Kollegen wenden und nach Ansprechpartnern oder Men-

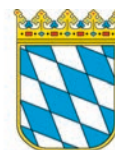
toren fragen, die einen in der Ausbildung begleiten. Durch diese Vorbereitung kann man sicherstellen, dass man in Zukunft auch in schwierigen Situationen gut unterstützt wird. (dpa)



Foto: stock.adobe.com/Parradee

Nachwuchs für eine starke Infrastruktur

Staatliches Bauamt
Amberg-Sulzbach



Von links: Baudirektor Stefan Noll, Luca Spieß, Lukas Brockhoff, Ausbildungsleiter Willi Sperber, Leon Schmidt, Ausbildungsleiter Thomas Ermer, Ludwig Spörrer, Magdalena Heint

Mit frischer Energie und viel Motivation sind in diesen Tagen sechs neue Nachwuchskräfte beim Staatlichen Bauamt Amberg-Sulzbach ins Berufsleben gestartet. Vier Auszubildende zum Straßenwärter, eine angehende Bauzeichnerin im Hochbau sowie eine Beamtenanwärterin der QE2 in der Verwaltung verstärken künftig das Team.

Beim gemeinsamen Azubitag in Amberg trafen die neuen Nachwuchskräfte auf bereits erfahrene Auszubildende und dual Studierende des Bauamts – eine gute Gelegenheit, erste Kontakte zu knüpfen. „Ein guter Start ist uns wichtig – und dazu gehört auch, dass sich alle gleich als Teil eines Teams fühlen“,

betont Behördenleiter Tobias Bäumler. „Denn eine Ausbildung bei uns ist mehr als ein Job. Sie ist ein sicherer Weg in eine spannende berufliche Zukunft, in der man die Region aktiv mitgestaltet.“

Das Staatliche Bauamt Amberg-Sulzbach legt großen Wert auf die Ausbildung im eigenen Haus. Aktuell werden 11 dual Studierende, 10 Straßenwärter und 3 Bauzeichner ausgebildet. Hinzu kommen Beamtenanwärterinnen und -anwärter in verschiedenen Qualifikationsebenen sowie ab November zwei Referendarinnen der QE4. „Wir setzen bewusst auf unseren eigenen Nachwuchs und konnten im vergangenen Jahr alle Absolventinnen und Absol-

venten übernehmen – das zeigt, wie groß der Bedarf ist und welche Chancen wir bieten können“, so Bäumler.

Neben der fachlichen Ausbildung spielt auch die persönliche Begleitung eine wichtige Rolle. In den Straßenmeistereien, den Fachbereichen Hoch- und Straßenbau sowie der Verwaltung erhalten die jungen Menschen praxisnahes Wissen, moderne Ausbildungsmethoden und Unterstützung durch erfahrene Kolleginnen und Kollegen. Damit tragen sie nicht nur zum Erhalt und zur Weiterentwicklung der Infrastruktur in der nördlichen Oberpfalz bei, sondern sichern auch die Zukunftsfähigkeit der Bauverwaltung.

Für das Jahr 2026 werden wieder Ausbildungsplätze für Straßenwärter in den Meistereien Amberg, Neunburg v. Wald, Tirschenreuth und Vohenstrauß angeboten. Insgesamt beschäftigt das Bauamt rund 450 Mitarbeitende an drei Standorten und sieben Straßenmeistereien. Damit zählt es zu den größten Arbeitgebern der Region – und zu den verlässlichsten, wenn es um sichere Arbeitsplätze mit Zukunft geht.

Weitere Informationen zur Karriere beim Staatlichen Bauamt Amberg-Sulzbach gibt es unter:

www.stbaas.bayern.de/karriere

Für unseren Straßenbetriebsdienst suchen wir
Auszubildende (m/w/d)

im Beruf des Straßenwärters für die Straßenmeistereien

- Amberg
- Neunburg v. Wald
- Tirschenreuth u.
- Vohenstrauß



www.stbaas.bayern.de/karriere

**ICH BAU
BAYERN**

Start ins Berufsleben: Die Qual der Wahl

Welchen Weg sollen junge Menschen nach der Schule wählen?

Glücklich diejenigen, die heuer in ihren Traumberuf starten konnten. Denn: Nach dem Schulabschluss haben junge Menschen erst einmal die Qual der Wahl. Über 320 Ausbildungsberufe und fast 20.000 Studiengänge gibt es laut Statista in Deutschland. Hinzu kommen weitere Möglichkeiten. Für wen eignet sich was am besten?

Ausbildung: Einen Beruf erlernen

Während einer Ausbildung lernen Auszubildende einen bestimmten Beruf von Grund auf. Ihr Wissen wenden sie direkt in der Praxis an und sind meist fest in den Ablauf eines Betriebs eingebunden. Hinzu kommen schulische Zeiten. Wer noch in diesem Jahr starten möchte, kann bei der Bundesagentur für Arbeit erfragen, ob und wo das noch möglich ist.

Studium: Tief in ein Gebiet einsteigen

In einem Studium tauchen Studierende in ein Fachgebiet ein. Sie lernen theoretische Grundlagen, untersuchen eigene Fragestellungen und arbeiten wissenschaftlich. Im Gegensatz zu einer Ausbildung steht nach einem Studium meist kein bestimmter Beruf. Dieser Weg eignet sich für alle, die sich stark für ein Themengebiet interessieren.

Duales Studium: Theorie und Praxis verbinden

Ein Duales Studium verbindet ein klassisches Studium mit einer beruflichen Ausbildung. Im Studium wird die Theorie vermittelt, im Betrieb die Praxis. Wer weder das eine noch das andere ausschließen möchte, ist mit diesem Modell bestens beraten.

Auslandsaufenthalt: Ein fremdes Land entdecken

Wer vor dem Start in den Beruf seine Sprach- und Kulturkenntnisse erweitern möchte, sollte über einen Auslandsaufenthalt nachdenken. Ob Work and Travel in Neuseeland, ein Praktikum in den USA oder Freiwilligenarbeit in Malaysia: Unter den vielfältigen Möglichkeiten findet sich für alle das passende Programm.

FSJ: Für die Gesellschaft arbeiten

In einem Freiwilligen Sozialen Jahr engagieren sich junge Menschen ein Jahr lang für die Gesellschaft. Es eignet sich für alle, die nach der Schule noch keinen Berufsweg einschlagen oder in einen Beruf hineinschnuppern möchten. Wer später etwas mit Menschen machen möchte, kann beispielsweise die Arbeit in einem Kindergarten testen. (djd/tt)



Wie die Ausbildungsplatzsuche für die Rente zählt

Auch wer nur sucht, kann Rentenansprüche sammeln - ein unterschriebener Ausbildungsvertrag ist dafür gar nicht nötig. Gewisse Bedingungen müssen aber dennoch erfüllt sein.

Noch keinen Ausbildungsplatz gefunden?

Dann sollten Jugendliche und junge Erwachsene bei der Agentur für Arbeit zumindest ihr Suchbemühen melden. Denn selbst dafür können sie später Anrechnungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung bekommen. Darauf weist die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) hin.

* Von den Anrechnungszeiten profitieren können all jene, die zwischen 17 und 25 Jahre alt sind.

* Nach dem 25. Lebensjahr wird die Ausbildungsplatzsuche in der gesetzlichen Rentenversicherung nur anerkannt, wenn jemand unmittelbar zuvor beschäftigt

oder selbstständig gewesen ist und Beiträge in die Sozialversicherung eingezahlt hat. Weitere Informationen gibt's im Netz.

Wichtige Voraussetzung für die Anerkennung der Ausbildungsplatzsuche ist, dass diese schon mindestens einen Kalendermonat

andauert. Für die Rentenversicherung hingegen unerheblich: ob ein Schulabschluss vorliegt, oder während dieser Zeit Leistungen von der Agentur für Arbeit geflossen sind.

Ausführliche Informationen zum Thema finden Interessierte im Netz unter

www.rentenblicker.de, dem Jugendportal der Deutschen Rentenversicherung. Auch die kostenfreien Broschüren „Tipps für den Berufsstart“ und „Das Renten-ABC“ stehen unter www.deutsche-rentenversicherung.de zum Download bereit. (dpa)



Die neuen Azubis mit ihren Ausbildungsverantwortlichen.

Nachwuchs startet mit VR-Activestart

Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG begrüßt 19 neue Auszubildende

Weiden. Start in einen neuen Lebensabschnitt. Am 1. September begannen 19 junge Frauen und Männer ihre Ausbildung bei der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG mit einer Einführungswoche, die auf die kommenden Wochen und Monate der Ausbildung vorbereitete. Neben der Einrichtung der Technik und dem Kennenlernen der wichtigsten Systeme erhielten die Auszubildenden ein Telefontraining, einen Persönlichkeitsworkshop, Business Knigge und lernten einige neue Kolleginnen und Kollegen kennen.

Ein Highlight der Einführungswoche war der VR-Activestart in Ingolstadt, veranstaltet von der Akademie Bayerischer Genossenschaften mit einer inspirierenden Keynote durch Marc Gassert und einem mitreißenden Rhythmus-Workshop von Drum Conversation. Das Programm selbst überzeugte durch einen bunten Mix: Die Veranstaltung bot den Auszubildenden Vorträge über die Generation Z, Corporate Influencer, Austausch mit anderen Auszubildenden, einen Marktplatz, bei dem sich die Verbundpartner der Volks- und Raiffeisenbanken vorstellten und vieles mehr.

Um sich näher kennenzulernen und damit auch die Eltern einen Einblick in das Unternehmen erhielten, hatte die Bank zusätzlich zu einem Informationsabend geladen.

Vorstandssprecher Bernhard Wolf stellte dabei die Bank vor. Er zeigte das Geschäftsgebiet auf, das sich über die Stadt Weiden, die Landkreise Neustadt und Tirschenreuth bis in die angrenzende Tschechische Republik erstreckt. Die Bank unterhalte 31 Geschäftsstellen, drei davon in Tschechien. Dazu 10 Standorte im Geschäftsbereich Ware.

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG werde von rund 58.700 Mitgliedern getragen und betreue über 120.000 Kunden. Das Geschäftsvolumen, das für Kunden im eigenen Haus und bei den Verbund- und Kooperationspartnern betreut werde, belaufe sich auf rund 9,48 Milliarden Euro. Aktuell beschäftige die Bank mit ihren Tochtergesellschaften 806 Mitarbeitende, von denen derzeit 54 in Ausbildung seien.

Nach diesem Überblick machte Wolf deutlich, was den Genossenschaftsgedanken ausmache: „Was einer nicht schafft, das schaffen viele“. Dies sei das Fundament seit Gründung vor über 100 Jahren. Diese Ausrichtung ermögliche eine regionale Verankerung mit überregionaler Vernetzung. Damit werde persönliche Nähe mit einem modernen Leistungsspektrum kombiniert.

Eine konkrete Ausprägung sei neben der breiten persönlichen Präsenz im Geschäftsgebiet auch die Unterstützung der Region mit Spenden und Sponsoring. Außerdem sei die Bank ein bedeutender Steuerzahler in der Region und fördere damit auch die weitere Entwicklung der nördlichen Oberpfalz.

„Qualifizierter Nachwuchs ist unsere beste Investition in die Zukunft“, so Bernhard Wolf. „Aus diesem Grund wird auch künftig die Aus- und Weiterbildung der Auszubildenden, ebenso wie die der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von sehr großer Bedeutung sein.“

Gerade auf dem Gebiet der berufsbegleitenden Fortbildung gebe es vielfältige Möglichkeiten, sich über einen Abschluss als Fachwirt, Meister, Betriebswirt oder Bachelor weiter zu qualifizieren.

Weiterhin erhielten die Auszubildenden einen Überblick über weitere Bestandteile der Bank und Fachbereiche wie Versicherungen, Ware, IT und vieles mehr.

Für das Ausbildungsjahr 2026 nimmt die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG schon jetzt Bewerbungen für die verschiedenen Ausbildungsberufe oder ein Verbundstudium in dualer Form entgegen.

Firma
Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG
Wörthstraße 14, 92637 Weiden
www.vr-nopf.de | personal@vr-nopf.de

Mitarbeiter
806 | davon 54 Azubis (Komplettbetrachtung incl. CZ, Ware, Tochtergesellschaften)

Ausbildungsberufe (m/w/d)

- Bankkaufmann/-frau
- Bankkaufmann/-frau im Verbundstudium
- Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen
- Immobilienkaufmann/-frau
- Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement
- Fachinformatiker/-in für Systemintegration
- Fachinformatiker/-in für Daten- und Prozessanalyse
- Kaufleute für Dialogmarketing
- Touristikverkauf/-in
- Kaufmann/-frau für Büromanagement
- Kaufmann/-frau im Einzelhandel
- Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in
- Verfahrenstechnologe/-in in der Mühlen- und Futtermittelwirtschaft



STEININGER

BAUUNTERNEHMEN

➔ **Firma**
 Anton Steininger GmbH Bauunternehmen
 Austraße 20 | 92431 Neunburg v. Wald

➔ **Mitarbeiter**
 Über 200 | 22 Azubis

➔ **Ausbildungsberufe allgemein (m/w/d)**
 Maurer/-in
 Bauzeichner/-in
 Kaufmann/-frau für Büromanagement
 Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in
 duales Studium Bauingenieurwesen
 duales Studium Betriebswirtschaft



Ein vielversprechender Start ins Berufsleben:
Am 1. September begrüßte SCHOTT die neuen Auszubildenden.

Start in eine glasklare Zukunft.

SCHOTT Mitterteich heißt **13 Azubis** willkommen.

Moderne Technologie trifft auf traditionelles Handwerk.
13 junge Talente beginnen ihre berufliche Laufbahn bei SCHOTT in Mitterteich.

Die Ausbildung bei SCHOTT bietet zahlreiche Vorteile und eine garantierte Übernahme nach Abschluss im Fachbereich des jeweiligen Ausbildungsberufes. Doch für die meisten Auszubildenden ist das nicht das Entscheidende – sie möchten hier etwas bewegen. SCHOTT ist Weltmarktführer für Spezialglas und betreibt in Mitterteich das größte globale Werk seiner Art.

Das von den 1.200 SCHOTTianern produzierte Spezialglas von SCHOTT Mitterteich hat einen wahren Mehrwert für die Welt. Es wird als Verpackung für lebenswichtige Arzneien wie Krebsmedikamente, Insulin und Impfstoffe verwendet, um sicher zum Patienten zu gelangen. Außerdem findet es Anwendung in Autoairbags, Zahnpasta und sogar U-Booten. Das Pharmageschäft wächst mit der zunehmenden Weltgesundheit langfristig stabil und krisensicher. Eine Ausbildung bei SCHOTT heißt deshalb: Sicherheit bis zur Rente. Mit Übernahmegarantie.

Die Auszubildenden erhalten ein sehr gutes Gehalt von 1.130,- € ab dem ersten Tag, ergänzt durch Fahrt- und Büchergeld für die Berufsschule. SCHOTT übernimmt auch weitestgehend die Kosten des PKW-Führerscheins und stellt ihnen während der Ausbildungszeit einen Laptop zur Verfügung. Teamaktivitäten und gemeinsame Ausflüge tragen dazu bei, dass die Ausbildung ein rundum positives Erlebnis ist.

SCHOTT legt großen Wert auf qualifizierte Ausbilder und ein durchdachtes Ausbildungskonzept, was den Erfolg der Berufsausbildung sicherstellt. Alle Prüfungsvorbereitungen finden im Unternehmen statt und werden durch individuelle Betreuung unterstützt. Das Ergebnis sind jährliche Erfolge der SCHOTT Absolventinnen und Absolventen, auf die ihre Ausbilder mehr als stolz sind.

Ausbilderin Alina Kamm betont, dass genau das die Stärke von SCHOTT ausmacht. Als Konzern mit einem großen Mitarbeiter-Netzwerk möchten wir als Ausbildungsbetrieb jeden einzelnen Auszubildenden unterstützen und sind für jegliche Fragen und Anregungen offen. Es gibt keine Massenabfertigung, sondern eine individuelle, maßgeschneiderte Ausbildung.

Manchmal steckt in dieser Ausbildung auch eine besondere, einfache Komponente, wie beispielsweise regelmäßige Projekte innerhalb der Ausbildung – ein Beispiel dafür, dass manches auch über Teamgrenzen hinweg ein großer Erfolg werden kann.

*Bei SCHOTT zählt deine Persönlichkeit – nicht das Geschlecht, Identität oder Herkunft.



**100 %
Übernahme-
garantie**



**17.400
KollegInnen*
weltweit**



Jetzt schon für 2026 bewerben!

- IndustriemechanikerIn (m/w/d)*
- ElektronikerIn für Betriebstechnik (m/w/d)*
- VerfahrensmechanikerIn für Glastechnik (m/w/d)*
- Maschinen- und AnlagenführerIn (m/w/d)*
- Fachkraft für Lagerlogistik (m/w/d)*
- Kaufleute für Büromanagement (m/w/d)*

Das bringen Zusatzqualifikationen für Azubis

Wer während der Ausbildung zusätzliche Qualifikationen absolviert, kann eigene Interessen vertiefen

Was genau sind eigentlich Zusatzqualifikationen, die während der Ausbildung erworben werden können?

Zusatzqualifikationen sind berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die parallel und zusätzlich zur dualen Berufsausbildung erworben werden. „In nahezu jeder Berufsausbildung sind Zusatzqualifikationen möglich“, sagt Axel Kaufmann vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn. Unterscheiden lässt sich dabei zwischen berufsspezifischen und berufsübergreifenden Zusatzqualifikationen. So kann beispielsweise ein angehender Holzmechaniker die berufsspezifische Zusatzqualifikation CAD/CNC-Fachkraft Holz absolvieren und sich so in Sachen Werkzeugmaschinen fit machen. Ein Beispiel für eine berufsübergreifende Zusatzqualifikation ist der Computerführerschein „International Certification of Digital Literacy“ (ICDL), der arbeitsplatzbezogene IT-Kompetenzen als international anerkannten Standard zertifiziert. Aber auch Zusatzqualifikationen in Fremdsprachen können dazugehören.

Wer bietet Zusatzqualifikationen an?

Ausbildungsbetriebe können Zusatzqualifikationen selbst planen und umsetzen. Es gibt aber auch Bildungszentren



foto: stock.adobe.com/Marco2811

Seiten: Azubis erwerben über den Beruf hinausgehende Kompetenzen und mit einem Zertifikat einen Nachweis darüber. Dies könne für externe Bewerbungen, aber auch zur Weiterentwicklung innerhalb des Betriebes hilfreich sein. „Es profitiert auch der Ausbildungsbetrieb, wenn eine frisch ausgebildete Fachkraft bereits über die allgemeinen Ausbildungsinhalte hinaus qualifiziert ist“, so Schwarz.

Mit welchem Aufwand muss man rechnen?

Das hängt von der Art der Zusatzqualifikation ab. Der zeitliche Rahmen hierfür kann bei ein bis zwei Wochen liegen, aber auch bei mehreren Monaten. Oft lässt es sich nur individuell ausloten, wie der Erwerb einer Zusatzqualifikation zeitlich in den Ausbildungs- und Berufsschulalltag passt.

Bei kodifizierten Zusatzqualifikationen ist die Prüfung im Rahmen der Ausbildungszeit für Auszubildende gebührenfrei. Die Gebühren übernimmt der Ausbildungsbetrieb. Bei nicht kodifizierten Zusatzqualifikationen kann das anders aussehen. Allerdings gibt es je nach Bundesland verschiedene Fördermöglichkeiten. Sind sich Ausbildungsbetrieb und Azubi einig, dass der Erwerb der Zusatzqualifikation sinnvoll ist, kommen auch Unternehmen für die Kosten auf (dpa)

oder Bildungsanbieter, die Zusatzqualifikationen während der Ausbildung vermitteln.

Gibt es dafür Zertifikate?

In aller Regel: ja. Möglich sind Abschlusszertifikate mit vorausgehender Prüfung oder ein Teilnahmezertifikat. Eine Reihe von Zusatzqualifikationen, die ausbildungsbegleitend im Betrieb erfolgen, werden von den IHKs geprüft - bei

Erfolg gibt es ein IHK-Zertifikat. Die Prüfung ist dann zusätzlich zur Abschlussprüfung der Ausbildung abzulegen.

Was sind kodifizierte Zusatzqualifikationen?

„Das sind Zusatzqualifikationen, die in Ausbildungsordnungen integriert sind“, erklärt BIBB-Experte Kaufmann. Sie sind Bestandteil des Ausbildungsvertrags und gehören zum betrieblichen

Ausbildungsplan. Wer sich dafür entscheidet, bekommt über den Mindeststandard des Ausbildungsberufsbildes hinausgehende Qualifikationen im Zuge der Berufsausbildung vermittelt. „Auch sie werden gesondert geprüft und bescheinigt“, so Kaufmann. Künftige Mechatroniker könnten beispielsweise zwischen den Zusatzqualifikationen Digitale Vernetzung, Programmierung, IT-Sicher-

heit oder Additive Fertigungsverfahren wählen.

Für wen lohnen sich Zusatzqualifikationen?

„Vor allem für jene Azubis und Betriebe, die motiviert und in der Lage sind, diesen Mehraufwand noch während der Ausbildung zu leisten“, sagt Anja Schwarz von der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) in Berlin. Am Ende lohne es sich aber für beide



Insgesamt 9 Azubis starteten am 01. September 2025 ihre berufliche Laufbahn bei HÖHBAUER. Am ersten Tag ging es vor allem darum, sich gegenseitig kennenzulernen und den Betrieb zu erkunden.

Ausbildungsstart bei HÖHBAUER: Willkommen im Team!

Am 1. September fiel der Startschuss für neun neue Azubis und eine Werkstudentin bei HÖHBAUER. Ob in der Werkstatt, im Büro oder in der IT – die Nachwuchskräfte starten nun gemeinsam in ihre berufliche Zukunft und bringen frischen Wind ins Unternehmen.

Der erste Ausbildungstag war vor allem dafür gedacht, anzukommen und sich wohlfühlen. Nach einer herzlichen Begrüßung folgte eine Vorstellungsrunde, bei der sich alle kurz kennenlernen konnten.

Anschließend ging es auf eine spannende Betriebsführung, die Einblicke in die verschiedenen Bereiche des Unternehmens bot. Ein kleines Quiz mit anschließender Siegerehrung sorgte für gute Stimmung, bevor beim gemeinsamen Mittagessen Zeit zum Austausch und ersten Gesprächen blieb. Zum Abschluss erhielten die Auszubildenden wichtige Informationen rund um ihre Ausbildung.

Dieses Jahr starten sechs angehende Schreiner, zwei Industriekaufleute, ein Fachinformatiker für Systemintegration sowie eine Werkstudentin im kaufmännischen Bereich bei HÖHBAUER. Die neuen Kolleginnen und Kollegen sind somit in ganz unterschiedlichen Bereichen unterwegs, teilen aber alle ein gemeinsames Ziel: den Grundstein für ihre berufliche Zukunft zu legen.

Besonders attraktiv macht die Ausbildung bei HÖHBAUER ein umfangreiches Paket an Vorteilen. Jeder Azubi erhält ein iPad zur privaten Nutzung und profitiert von einem überdurchschnittlichen Gehalt schon ab dem ersten Lehrjahr. Auch die Kosten für das Jobticket übernimmt das Unternehmen, und wer für die Ausbildung in die Re-

gion ziehen muss, kann mit einem Mietkostenzuschuss rechnen. Für die Schreiner-Azubis gibt es außerdem ein Highlight schon vor dem offiziellen Start: Während des Berufsvorbereitungsjahres erhalten sie monatlich eine Vergütung von 250 Euro.

Doch nicht nur die Auszubildenden profitieren von solchen Extras. Auch das gesamte Team genießt attraktive Rahmenbedingungen wie 30 Tage Urlaub, vermögenswirksame Leistungen, Urlaubsgeld, eine moderne Arbeitsumgebung, flache Hierarchien und die Möglichkeit, ein JobRad zu leasen. Damit zeigt HÖHBAUER, dass Ausbildung und Arbeit hier nicht nur eine Perspektive bieten, sondern auch Spaß machen dürfen.

FENSTER
TÜREN
WINTERGÄRTEN

Firma
HÖHBAUER GmbH
Kohlberger Straße 2 | 92706 Luhe-Wildenau

Mitarbeiter
320 | davon 16 Azubis

Ausbildungsberufe (m/w/d)

- Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung
- Fachinformatiker für Systemintegration
- Fachinformatiker für Daten- und Prozessanalyse
- Schreiner
- Industriekaufmann
- Kaufmann für Büromanagement
- Mediengestalter Digital und Print
- Kaufmann für Marketingkommunikation
- Kaufmann für Digitalisierungsmanagement



Zum gegenseitigen Kennenlernen fand Anfang September unser jährlicher Ausflug mit allen bestehenden und neuen Auszubildende statt. Auch unsere beiden Ausbilder sowie eine Vertreterin der Jugend- und Auszubildendenvertretung waren dabei.

Neuer Nachwuchs in Auerbach: HEIM & HAUS begrüßte sechs neue Auszubildende im September 2025

HEIM & HAUS heißt zum Ausbildungsjahr 2025 sechs neue Auszubildende am Standort Auerbach in der Oberpfalz willkommen. Am 1. September starteten sie in fünf verschiedenen Berufsfeldern. Damit bietet das Unternehmen eine breite Basis für den Berufseinstieg und setzt ein deutliches Zeichen für Nachwuchsförderung in der Region.

Ausbildungsvielfalt in Auerbach

In Auerbach, Teil des HEIM & HAUS Produktionsnetzwerks seit 1974, begann mit dem 1. September 2025 eine neue Generation von Auszubildenden. Die sechs neuen Auszubildenden starteten in folgenden Berufsfeldern: Fachinformatiker/in mit Schwerpunkt zur Systemintegration, Technische/r Produktdesigner/in, Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker/in, Industriekaufmann/-frau sowie zwei Maschinen- und Anlagenführer/innen.

HEIM & HAUS betreibt in Auerbach eine rund 18.500 m² große Produktionsstätte, in der unter anderem Fenster, Haustüren, Markensysteme und Rollläden entstehen. Die Auszubildenden lernen in Produktions- und Verwaltungsbereichen, erhalten persönliche Betreuung, nehmen an Projektarbeiten teil und profitieren von gezielter Prüfungsvorbereitung. Ziel ist es dabei, nicht nur fachliche Kompetenz zu vermitteln, sondern ebenso Eigeninitiative, Teamfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein zu fördern.

„Wir möchten jungen Menschen von Beginn an nicht nur fachliches Wissen vermitteln, sondern auch ihre individuellen Stärken fördern“, betont Felix Danzer, kaufmännischer Geschäftsführer. Jens Eberhard, technischer Geschäftsführer, bekräftigt „Uns ist es wichtig, dass sich unsere Auszubildenden in einem familiären Umfeld wohlfühlen, Ver-

antwortung übernehmen und ihre berufliche Zukunft aktiv mitzugestalten können.“

Der Standort Auerbach

Seit 1974 gehört der Produktionsstandort Auerbach in der Oberpfalz zum HEIM & HAUS Netzwerk. Bereits drei Jahre nach der Unternehmensgründung durch Rolf Schommers sen. entstand hier die erste Fertigung für Haustüren, Fenster und Rollläden.

Seither wurde der Standort stetig ausgebaut: 2000 kam eine großflächige Markisenfertigung mit eigener Näherei hinzu, 2008 folgte eine neue Produktionslinie für Dachfenster sowie ein Verwaltungsgebäude mit Ausstellung. Drei Jahre später wurde das Werk zusätzlich um eine Fertigung für Sicherheitshaustüren erweitert. Im Jahr 2024 wurde die neue, hochmoderne Fensterfertigung eröffnet. In das Werk wurden über 12 Millionen Euro investiert, um noch effizienter und flexibler auf Kundenwünsche eingehen zu können.

Heute umfasst der Standort eine Fertigungsfläche von etwa 18.500 Quadratmetern auf einem insgesamt 40.000 Quadratmeter großen Werksgelände. Hier werden individuelle Qualitätsprodukte wie Fenster, Haustüren, Rollläden und Markisen und maßgefertigt. Neben der Produktion sind in Auerbach auch zentrale Unternehmensbereiche wie Entwicklung, Werkslogistik und Qualitätsmanagement angesiedelt.

Ausbildung mit Zukunft

Seit über 45 Jahren engagiert sich HEIM & HAUS in der Nachwuchsförderung und zählt laut der Studie „Deutschlands beste Ausbilder“ des Wirtschafts magazins Capital regelmäßig zu Deutschlands besten Ausbildungsbetrieben. Auch am Standort in Auerbach

eröffnen sich klare Perspektiven: Hohe Übernahmechancen, ein modernes Arbeitsumfeld und ein ausgeprägter Teamgeist erleichtern nicht nur den Einstieg, sondern unterstützen auch die langfristige Karriereplanung.

Mit rund 400 Beschäftigten gehört Auerbach zur größten Produktionsstätte von HEIM & HAUS und ist zugleich ein bedeutender Arbeitgeber in der Region. Insgesamt bietet der Standort derzeit zehn verschiedene Ausbildungsberufe in Produktion und Verwaltung an. Das Spektrum reicht vom Fachinformatiker über technische und kaufmännische Ausbildungswege bis hin zu Metalltechnik und Mechatronik.

Für 2026 sind wir bereits jetzt auf der Suche nach Auszubildenden. Schauen Sie sich gerne auf unserer Website um: <https://www.heimhaus.de/karriere/auszubildende/>

Über HEIM & HAUS

HEIM & HAUS ist Deutschlands führendes Direktvertriebsunternehmen im Markt der Bauelemente und seit seiner Gründung 1971 ein Familienunternehmen. Die Verbindung aus aktivem, persönlichem Vertrieb durch qualifizierte Fachberater, industrieller Maßfertigung „Made in Germany“ und handwerklicher Flexibilität sowie Zuverlässigkeit sind Kennzeichen des Unternehmens. HEIM & HAUS liefert Kunststofffenster, Rollläden, Terrassendächer, Dachfenster, Dachfensterrollläden, Vordächer, Markisen- und Sonnenschutzsysteme, Textil- Screens, Haustüren sowie Garagenrolltore direkt ab Werk. Die in Deutschland produzierten und vielfach patentierten Qualitätsprodukte werden ohne den sonst üblichen Zwischenhandel direkt dem Hausbesitzer angeboten und bieten überzeugende Antworten für aktuelle Fragestellungen aus den Bereichen Sonnenschutz,

Energieeinsparung, Einbruchschutz und Wetzerschut. In ganz Deutschland begeistert HEIM & HAUS seine Kunden hierbei mit dem einzigartigen „Alles aus einer Hand“-Service: Produktentwicklung, Beratung und Vertrieb, Produktion, Montage und Kundendienst zum Nutzen von mehr als 1,4 Millionen Kunden.



Luftbildaufnahme unseres Standorts in Auerbach i.d. Opf.

HEIM & HAUS®
JAHRE SEIT 1971
Wir produzieren in Deutschland

Firma
HEIM & HAUS
91275 Auerbach
www.heimhaus.de

Ausbildungsberufe (m/w/d)

- Industriekaufmann/-frau
- Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker
- Fachlagerist
- Maschinen- und Anlagenführer
- Fachinformatiker – Schwerpunkt Systemintegration
- Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement

Weitere Ausbildungsberufe auf unserer Webseite

Persönlicher Ansprechpartner
Frau Melda Pohl
09643 92340
au-ausbildung@heimhaus.de

Ein kluger Schachzug: Abschluss nachholen

Welche Möglichkeiten haben Ungelernte, sich weiterzubilden oder einen Abschluss nachzuholen?

Kein Schulabschluss, keine Berufsausbildung: Trotzdem gibt es für Ungelernte Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Sie arbeiten etwa im Lager, am Fließband, im Reinigungsbereich, als Helfer in der Küche oder im Büro. Im Handwerk gibt es in bestimmten Bereichen ebenfalls Jobs für Ungelernte.

Jobs oft über Leiharbeitsfirmen

Typisch bei Tätigkeiten, für die keine besonderen Qualifikationen erforderlich sind: Solche Stellen werden überwiegend von Leiharbeitsfirmen ausgeschrieben. „Dies beschleunigt die Jobsuche, heißt aber auch, ein Dritter verdient mit“, sagt Olaf Craney vom Deutschen Verband für Bildungs- und Berufsberatung. Man kommt zu solchen Jobs aber auch über Beziehungen, Kontakte oder Initiativbewerbungen.

Die erste Kontaktaufnahme erfolgt in aller Regel eher formlos. „Man geht zu einem potenziellen Arbeitgeber und spricht vor“, erklärt Craney. Ansprechpartner sind in der Gastronomie etwa die Restaurantbesitzerin oder im Baubereich beispielsweise der Maurermeister.

„Bei solchen Gesprächen ist es aufgrund fehlender Qualifikationen immer bes-



Foto: stock.atobee.com/Gama

Arbeitgeber ansprechen

Ein Weg kann sein, den Arbeitgeber, bei dem man gerade beschäftigt ist, gezielt anzusprechen und um Unterstützung zu bitten bei dem Vorhaben, einen Schulabschluss und eine Ausbildung nachzuholen. Der Arbeitgeber kann sich wiederum an die Agentur für Arbeit wenden und sinngemäß sagen: „Ich habe hier einen engagierten und motivierten Helfer, aus dem ich gerne eine Fachkraft machen möchte.“

Für solche Fälle gibt es von der Agentur für Arbeit Zuschüsse zum Arbeitsentgelt. „Oft ist es sogar möglich, dass die Ausbildung verkürzt werden kann, wenn der Helfer oder die Helferin durch die Helfertätigkeit entsprechende praktische und theoretische Erfahrungen aufweisen kann“, sagt Olaf Craney.

Eigene Stärken herausarbeiten

„Ungelernte können sich aber auch selbst bei der örtlichen Arbeitsagentur beraten lassen und sich dort über Fördermöglichkeiten informieren“, erklärt Christian Ludwig. Wichtig im Vorfeld: Betroffene sollten sich über ihre eigenen Stärken und Interessen in Ruhe Gedanken machen und sie klar benennen können. (dpa/tt)

ser, bisherige berufliche Erfahrungen und persönliche Stärken in den Vordergrund zu stellen“, rät Christian Ludwig von der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg.

Abschlüsse nachholen

Wer ohne formale berufliche Qualifikationen einen Job bekommen hat, kann sich allerdings in beruflicher Hinsicht nicht unbedingt in Sicherheit wähnen.

Erstens ist die Bezahlung oft vergleichsweise schlecht. Zweitens sind die Tätigkeiten von Ungelernten oft solche, die sonst niemand machen möchte. Und drittens sind Ungelernte nicht selten die ersten, die

die Kündigung erhalten, wenn ein Unternehmen in eine Krise gerät. „Das sind alles gute Gründe für Ungelernte, möglichst schnell Abschlüsse oder wenigstens Qualifizierungen anzugehen“, sagt Olaf Craney.



Oben, von links: Johannes Zettl (Geschäftsführer), Leon Müller und Viola Vogelsang-Reichl (Geschäftsführende Verlegerin). Unten, von links: Jonas Pieronczyk, Eileen Kissi und Doris Köppl. Auf dem Foto fehlen: Anjali Weiß und Noah Wegmüller-Kocher.

Sie blicken unserer Zukunft ins Auge

Liebe neue Auszubildende, aufs herzlichste willkommen bei Oberpfalz Medien!

Wer auf unser Bild schaut, sieht mehr als junge Gesichter – er blickt in die Zukunft von Oberpfalz Medien.

Diese jungen Leute haben im September bei Oberpfalz Medien ihre Ausbildung begonnen. Sie freuen sich auf uns, wir auf sie. Jeder einzelne von ihnen hat das Potenzial, sich nachhaltig in die spannende Transformation einzubringen, die wir erleben: Ob KI, eine moderne Unternehmenskultur oder das diversifizierte Produkt- und Dienstleistungsportfolio - Oberpfalz Medien ist in vielen Belangen schon heute ein in der Branche aufmerksam beachteter Taktgeber.

Gemeinsam starten, zusammen wachsen

Eileen, Noah, Doris, Jonas, Leon und Anjali sind jetzt Teil unserer betrieblichen Gemeinschaft. Sie starten gemeinsam in eine sich rasant verändernde Medienwelt – und sie werden gemeinsam wachsen. Man wird sich dabei miteinander freuen, gegenseitig unterstützen – und sicherlich nicht in allen Belangen immer einer Meinung sein. Doch unseren gemeinsamen Weg, unsere Ziele, werden wir nie aus dem Auge verlieren.

Noah Wegmüller-Kocher wird sich als angehender Mediengestalter Bild & Ton einbringen, Doris Köppl als Auszubildende für Mediengestaltung Digital & Print. Kaufleute für Büromanagement wollen Eileen Kissi, Jonas

Pieronczyk, Anjali Weiß und Leon Müller werden. Leon hat dabei den Schwerpunkt Logistik gewählt. Für uns ist seine Ausbildungsvariante ein Pilotprojekt, mit dem wir die steigende Bedeutung dieser Sparte für unser Unternehmen gezielt hervorheben wollen.

Schön, dass ihr da seid!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, schön, dass ihr da seid! Wir freuen uns, dass ihr euren beruflichen Weg mit uns gehen möchtet.

Falls auch ihr Interesse an einer Ausbildung bei Oberpfalz Medien habt, freuen wir uns auf eure Bewerbung – ganz gleich, wie euer bisheriger Weg verlaufen ist. Entscheidend für uns sind eure Motivation und euer Potenzial.

i

oberpfalz
medien

Firma

Oberpfalz Medien GmbH
Weigelstraße 16 | 92637 Weiden

Mitarbeiter

380 | davon 16 Azubis und 11 Volontäre

Ausbildungsberufe (m/w/d)

- Kaufleute für Büromanagement
- Medienkaufleute Digital & Print
- Mediengestalter Bild & Ton
- Mediengestalter Digital & Print
- Medientechnologie Druck
- Fachinformatiker für Daten- und Prozessanalyse
- Volontäre
- Volontariat & Studium



81 neue Azubis

PARKSTEIN. Die eigene Ausbildung ist und bleibt für die WITRON Gruppe eine feste Säule der Unternehmensphilosophie. Insgesamt beschäftigt das Unternehmen 273 Lehrlinge. Anfang September haben 81 junge Frauen und Männer in 15 verschiedenen Berufen ihre Ausbildung begonnen. Darunter sind auch 2 duale Studierende und 8 internationale Auszubildende.

UNSERE AZUBIS 2025

Kaufleute für Büromanagement: Verena Bodensteiner, Lena Hör. Paula Morgado, Diana Netschepurenko, Sophie Patzina, Tobias Senft, Sarah Zimmermann; **Fachkräfte für Metalltechnik:** Jayden Conley, Ben Dunse, Serhii Hulyk; **Metallbauer:innen Konstruktionstechnik:** Haroun Alahmadi, Luis Ernstberger, Tim Fischer, David Ludyga, David Lukas, Justin Menzel, Kiril Oldenburg, Lena Putzer, Jonas Schnabel, Johann Wolf, Santiago Esaú Arteaga Melgar, Jairo Emmanuel Valle Martínez; **Fachlageristen:** Laura Nagel; **Fachkräfte für Lagerlogistik:** Emely Isaura Angerer Soares, Rafael Fuchs, Diana Nehls; **Techn. Produktdesigner:innen:** Marie Dietl, Dennis Jakimenko, Sebastian Krauß, Hanna Schreml; **Mechatroniker:innen:** Elias Bauer, Leonie Brändl, Jonas Häupl, Matthias Kneidl, Christian Lang, Katharina Prechtel, Ramona

Vogel, Jan-Niklas Martens, Bohdan Tsoi; **Elektroniker:innen Automatisierungs- und Systemtechnik:** Aldar Ahmad, Johanna Dagner, Milo Dütsch, Leon-Elias Ehmann, Matteo Greger, Valentin Kraus, Merlin Reger, Moritz Reynders, Lukas Scheibl, Marco Schwiatowski, Lena Zöller, Ramon Wilfredo Cruz Sandoval, Jefferson Eduardo Pérez Tobar; **Verbundstudium / Elektroniker:innen Automatisierungs- und Systemtechnik Elektrotechnik:** Alexander Argauer; **Industrieelektriker:innen Betriebstechnik:** Ali Alfrej, Ali Almohammad, Vladyslav Komarov, Bekir Murat, Marvin Pfützner, Stefan Baraslievski, Kiara Egerton, Hanna Lang, Mohamed Ayman Maaroufi Zouhri; **Fachinformatiker:innen Anwendungsentwicklung:** Marina Abraham, Kubilay Ergün Bilgisu, Tsigab Girmay, Julian Guyer, Rick Janku, Florian Leiß, Lukas Nagel, Jonathan Ott, Christian Riebel, Patrick Schreglmann, Lukas Weiß; **Verbundstudium / Fachinformatiker:innen Anwendungsentwicklung:** Franziska Argauer; Fachinformatiker:innen Systemintegration: Tom Fütterer; **Kaufleute für Digitalisierungsmanagement:** Nico Rauch; **Köche:** Luis Pflug, Moritz Fenzl; **Fachleute für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie:** Sophia-Joeann Penndorf, Raphael-Emmanuel Pohl, **Konditor:innen:** Marina Hero



„Bei WITRON habe ich nicht nur eine Ausbildung mit starkem fachlichen Fundament gefunden, sondern auch ein Umfeld, in dem man sich wohlfühlt. Die beeindruckenden Logistikanlagen und die praxisnahen Schulungen – vom mechanischen Aufbau bis zum Verdrahten im Schaltschrankbau – machen jeden Tag spannend.“

Lena Zöller
Elektronikerin Automatisierungs- und Systemtechnik



„Die Entstehung technischer Produkte hat mich schon immer interessiert – vom Entwurf bis zur fertigen Konstruktion. In meiner Ausbildung bei WITRON modelliere ich Bauteile, erstelle Zeichnungen und profitiere von einer modernen Umgebung und einem hilfsbereiten Team. Ich freue mich, mein Wissen weiter auszubauen und mehr Verantwortung zu übernehmen.“

Sebastian Krauß
Technischer Produktdesigner

WIR SUCHEN TALENTE!

WITRON steht für:

- Aktive berufliche Orientierung
- Spannende Aufgaben
- Individuelle Betreuung
- Kollegiale Arbeitsatmosphäre
- Interessante Perspektiven
- ... und vieles mehr!

WITRON-GRUPPE

Ann-Katrin Kammerer • Neustädter Str. 19 – 21
92711 Parkstein • Tel.: + 49 9602 600 40 57
info@witron.de • ausbildung.witron.de

Wir wir uns am Arbeitsplatz gesünder ernähren

3 Strategien: Meal Prepping, Reizkontrolle und Gesundheits-Tandem

Die Deutsche Gesellschaft für Ernährung hat neue Empfehlungen herausgegeben. Gerade am Arbeitsplatz fällt es vielen schwer, die Leitlinien umzusetzen. Was hilft? Zeitdruck, Terminstress oder völlig vertieft in eine Aufgabe: Dass gesunde Ernährung besonders am Arbeitsplatz häufig zu kurz kommt, hat verschiedene Ursachen. „Hinzu kommt, dass viele Betriebskantinen inzwischen zwar gesünderes Essen anbieten, aber auch hier besteht noch Handlungsbedarf“, sagt Ralf Hirmke, Vorstand der Betriebskrankenkasse BKK ZF & Partner.

Die Betriebskrankenkasse hat beim Institut für betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) eine Umfrage zu den neuen Leitlinien der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE) in Auftrag gegeben. Das Ergebnis: Von rund 1000 Befragten hält es nur etwa die Hälfte für realistisch, sich nach den kürzlich angepassten Richtlinien zu ernähren. Dazu gehört etwa, nur 300 Gramm Fleisch und Wurst und ein Ei pro Woche zu essen. Stattdessen sollten Verbraucher vor allem auf Gemüse, Hülsenfrüchte, Vollkorngetreide sowie Obst und Nüsse setzen.

Am Arbeitsplatz fällt es der Befragung zufolge vielen besonders schwer, auf ausgewogene Mahlzeiten zu achten. Nur rund ein Viertel der



Erwerbstätigen (25,8 Prozent) gibt an, sich am Arbeitsplatz gesünder zu ernähren als in der Freizeit.

Schon mit simplen Strategien können Berufstätige aber Schritte in Richtung gesunder Ernährung gehen. Was empfiehlt Fabian Krapf, Geschäftsführer und Ernährungsberater beim IFBG?

1. Meal Prepping

Hinter dem englischen Begriff Meal Prepping steckt einfach ausgedrückt das Vorkochen von Mahlzeiten. Im Berufsalltag heißt das: bewusstes Vorbereiten von gesunden Speisen für den Arbeitstag. „Am besten startet man mit einfachen Snacks wie Gemüse-Streifen oder einem Mix an Nüssen und wei-

tet es dann auf ganze Gerichte aus“, sagt Krapf.

2. Reizkontrolle

Aus den Augen, aus dem Sinn: Die Reizkontrolle spielt am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle. „Ein Schokoriegel in Sichtweite ist natürlich nicht empfehlenswert, eine Banane schon eher“, so Krapf. Der Ernährungsberater weist auf

sogenannte Smart Bottles hin. Die machen sich bemerkbar, wenn man länger nicht getrunken hat. „Und dies kann auch eine gute Erinnerung sein für einen gesunden Snack, sofern man Hunger verspürt oder Energie benötigt.“

3. Gesundheits-Tandem mit Teammitgliedern

Kolleginnen und Kollegen

können bei einer gesunden Ernährung am Arbeitsplatz helfen. Etwa in Form eines Gesundheits-Tandems. „Finden Sie eine Person im Team und verabreden Sie sich zum gesunden Mittagessen oder Salat-Zubereiten in der Mittagspause“, so Krapfs Tipp: „Und loben Sie einander für erreichte Ziele.“

(dpa/tp)



Verstärkung für die Drahtwerk Waidhaus GmbH: Ausbildungs- und Instandhaltungsleiter Reinhold Kraus, Auszubildender Maksym Boiko, Kaufmännische Leiterin Heike Zetlmann und Technischer Geschäftsführer Jürgen Eiglmeier (von links). Bild: pi

Drahtwerk Waidhaus: Weichen für erfolgreiche Zukunft gestellt

Waidhaus. (pi) Die Verantwortlichen im Drahtwerk Waidhaus GmbH wissen: „Know-how ist die Basis für den Erfolg.“ Das 1960 gegründete Unternehmen ist als Ausbildungsbetrieb geschätzt. Am 1. September hat Maksym Boiko eine Ausbildung zum Mechatroniker begonnen. Der aus der Ukraine stammende und in Eslarn lebende junge Mann ist laut Ausbildungs- und Instandhaltungsleiter Reinhold Kraus schon bestens integriert. „Die Arbeit macht mir große Freude“, versichert der Azubi.

Maksym hat auch hervorragende Perspektiven. „Nach dem Eigentümer-Wechsel im Oktober 2023 sind die Weichen neu gestellt worden“, erzählt der Technische Geschäftsführer Jürgen Eiglmeier. Seinen Worten zufolge legt Eigentümer und Geschäftsführer Christian Pahls großen Wert auf konsequente Investi-

tionen in den Maschinenpark. „Erste neue Maschinen sind bereits eingetroffen und weitere auf dem Weg“, informiert Eiglmeier. „Aktuell arbeiten wir an einem vollständig neuen Fabriklayout einschließlich einer neuen Halle.“

Dazu kommt: „Weg vom Massenmarkt mit riesigen Tonnagen!“ Das Ergebnis: „Wir konzentrieren uns auf eigene Stärken“, weist Eiglmeier hin. Darunter sind etwa Sonderlegierungen wie HISA-DW24, das in der Leitfähigkeit mit reinem Kupfer ebenbürtig ist, aber eine doppelt so hohe Festigkeit aufweist und für hochanspruchsvolle Aerospace- und Medizinanwendungen bestimmt ist.

Gefertigt werden auch Drähte mit extrem engen Fertigungstoleranzen für Hochfrequenz-Anwendun-

gen, darunter in Rechenzentren. Ein weiteres Fertigungsfeld sind Drähte für Reinraum-Anwendungen, die sehr sauber sein müssen. Großen Wert legt das Unternehmen dabei auf eine enge Zusammenarbeit mit den Marktführern der Maschinenhersteller in der Branche.

„Deshalb ist eine Ausbildung im eigenen Betrieb der richtige Weg“, ist Kraus überzeugt. Als erfahrener Ausbilder steht ihm dabei Bernhard Sommer zur Seite. Außerdem weist die Kaufmännische Leiterin und Personalchefin Heike Zetlmann auf flexible Arbeitszeitmodelle hin.

Im Hinblick auf eine erfolgreiche Zukunft heißt es schließlich bei den Verantwortlichen: „Wir planen auch 2026 die Einstellung von Auszubildenden.“





Herzlich willkommen TGW Azubis!

Mit dem Ausbildungsjahrgang 2025 beginnen 15 Jugendliche bei TGW in Teunz ihre Reise in eine erfolgreiche berufliche Zukunft. Damit absolvieren insgesamt 57 junge Menschen ihre Ausbildung in den Bereichen Informatik und Elektronik.

Unsere zertifizierten Ausbilder begleiten die Azubis mit Leidenschaft und Know-how. Das Ergebnis spricht für sich: Immer wieder zählen unsere Absolventen zu den Besten – auf Kammer-, Landes- und sogar Bundesebene.

Bei TGW geht es nicht nur um Fachwissen. Uns ist wichtig, dass junge Menschen persönlich wachsen, Verantwortung übernehmen und ihre Stärken entfalten. Diese Haltung macht uns stolz – und wurde mehrfach von der Zeitschrift Capital bestätigt: TGW gehört zu „Deutschlands besten Ausbildern“.



Mit TGW legst du nicht nur den Grundstein für deinen Beruf, sondern für eine Karriere voller Möglichkeiten! Unsere ehemaligen Azubis machen es vor: Heute sind sie in einem internationalen Umfeld erfolgreich – als Teamleiter, Projektleiter oder technische Experten.

Wir wünschen allen neuen Auszubildenden einen guten und erfolgreichen Start ins Berufsleben!

TGW plant und realisiert komplexe und hochdynamische Intralogistiksysteme. Mit unseren mehr als 4.500 Mitarbeitenden weltweit sorgen wir dafür, dass Produkte dort ankommen, wo sie gebraucht werden. Dabei arbeiten wir für führende Unternehmen wie Adidas, Decathlon, Engelbert Strauss, Puma oder Zalando.

Als Stiftungsunternehmen bietet TGW sichere Arbeitsplätze in einem zukunftsorientierten Wachstumsmarkt. Unser Gewinn fließt in soziale Projekte und kommt unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugute. Gemäß unserer Philosophie „Mensch im Mittelpunkt - lernen und wachsen“ bietet TGW beste Arbeitsbedingungen und Zukunftsperspektiven.

TGW Systems Integration GmbH
Lindenweg 13, 92552 Teunz
Johanna-Kinkel-Straße 3, 93049 Regensburg
www.tgw-group.com/azubi | TSI-HR@tgw-group.com

Positive Herangehensweise

Azubis sollten sich offenes Mindset aneignen



Die Verkaufszahlen sind schlecht, die Stimmung ist gedrückt. Kollege 1 meckert über unfähige Manager „da oben“ und arbeitet nur noch lustlos. Kollegin 2 überlegt, warum das Produkt nicht läuft, und hat dabei eine Idee, wie es besser gehen könnte. Sie spricht mit der Chefin und bekommt das Projekt zur Optimierung übertragen. Der Unterschied zwischen beiden? Positives Denken.

Im Umgang mit Rückschlägen und Herausforderungen zeigt sich der wahre Wert dieser Denkstrategie. Dass in jeder Krise eine Chance steckt, haben viele schon gehört - aber nur Optimisten finden sie auch.

„Es ist bekannt, dass Unternehmen mit einer positiven Fehlerkultur erfolgreicher sind“, sagt Petra Timm, Pressesprecherin von Randstad Deutschland.

„Im Grunde steckt dahinter nichts anderes als positives Denken: Fehler werden nicht als Katastrophe betrachtet, sondern als Chance zur Verbesserung, zum Lernen. In

Firmen dagegen, wo Fehler als Versagen gelten, traut sich oft niemand mehr, etwas Innovatives vorzuschlagen. Dort findet keine Kreativität mehr statt.“

Selbst wenn positives Denken nicht in der Firmenkultur verankert ist, können Mitarbeiter es für sich zum Prinzip machen. Dazu gehört auch, eigene Erfolge wertzuschätzen und so ein positives Selbstbild zu entwickeln. Denn das macht wiederum erfolgreicher.

Tabu ist dabei allerdings, sich mit anderen zu vergleichen. Niemand startet mit denselben Voraussetzungen; wer tollere Dinge schafft, hat vielleicht mehr Müße, mehr Unterstützung, weniger Belastungen im Privatleben.

„Um sich selbst auf die Schulter zu klopfen, muss niemand einen Weltrekord aufgestellt oder den Nobelpreis gewonnen haben“, erklärt Petra Timm. „Erfolge sind individuell und dürfen gewürdigt werden.“ (txn)

Genug trinken leicht gemacht

6 Tipps für den Alltag

An stressigen Arbeitstagen vergisst man oft, genug Wasser zu trinken, Tipps, wie es besser geht

Manchmal liegt man abends im Bett, hat Durst und merkt dann: „Oh, ich habe heute gerade mal zwei kleine Gläser Wasser bei der Arbeit getrunken.“ Viele Menschen trinken zu wenig im Alltag - und das, obwohl schon leichter Wassermangel Konzentrationsprobleme, Kopfschmerzen und Leistungsabfall verursachen kann. Das ist besonders im Arbeitsalltag nicht ideal.

Die Deutsche Gesellschaft für Ernährung (DGE) rät, 1,5 bis 2 Liter Wasser täglich zu trinken. Bei Sport, harter Arbeit oder Hitze kann der Bedarf deutlich höher sein. Wichtig sei aber, über den Tag verteilt regelmäßig zu trinken und nie erst auf den Durst zu warten, da dieser bereits ein Warnsignal ist. Das Institut für betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) gibt Tipps, um bei der Arbeit hydriert zu bleiben.

6 Tipps, um bei der Arbeit ausreichend Wasser zu trinken

Tipp 1: Setzen Sie sich ein Trinkziel pro Tag. Definieren Sie genau, wie viele Gläser oder Flaschen Sie täglich austrinken wollen.

Tipp 2: Das BGF empfiehlt, sich eine eigene Trinkflasche



zuzulegen und diese immer mit zur Arbeit zu nehmen. So behält man den Überblick, wie viel man bereits getrunken hat. Und man hat auch unterwegs immer etwas zu trinken dabei.

Tipp 3: Platzieren Sie Ihre Wasserflasche oder Glas direkt auf Ihrem Schreibtisch, damit Sie sie stets im Blick haben und sich regelmäßig ans Trinken erinnern.

Tipp 4: Es gibt Apps, die regelmäßig ans Trinken erinnern können. Das BGF empfiehlt,

solche Anwendungen auszu-probieren.

Tipp 5: Gewöhnung macht den Meister. Schaffen Sie Routinen, wie das Trinken nach dem Aufstehen oder vor Meetings, um Wassertrinken fest in den Arbeitsalltag zu integrieren.

Tipp 6: Wenn einfaches Wasser zu langweilig wird, kann man es laut dem BGF auch aufpeppen. Das geht zum Beispiel mit frischen Früchten oder Kräutern wie Minze oder Gurke. (dpa)



Die neuen Azubis im Werk Stadlern mit Führungskräften der MMM.

Bild: mmj

Ausbildung mit Perspektive bei der MMM GmbH

Neun junge Menschen sind am Produktionsstandort Stadlern der MMM GmbH in ihre berufliche Laufbahn gestartet. Zum offiziellen Start in das neue Ausbildungsjahr begrüßten Geschäftsführer Ulrich Krauß und die Ausbilderinnen und Ausbilder die gewerblichen und kaufmännischen Azubis gemeinsam mit deren Eltern. Ulrich Krauß verdeutlichte, wie wichtig der Beginn einer Ausbildung ist. Freude am Berufsleben entstehe vor allem dann, wenn man sich aktiv mit den Aufgaben, dem Team und dem Unternehmen identifiziere, erklärte er. Während die Berufsschule das notwendige theoretische Fundament vermittele, werde das entscheidende praktische Know-how direkt im Arbeitsalltag erworben.

Mit Blick auf den Arbeitsmarkt zeigte sich Krauß optimistisch: Gut ausgebildete Fachkräfte seien

in allen Bereichen sehr gefragt. Seit der Gründung des Standorts Stadlern durch Johann Koller 1964 legt die MMM großen Wert darauf, Fachkräfte selbst auszubilden und gezielt Nachwuchs aus den eigenen Reihen zu fördern.

Im Rahmen einer Unternehmensvorstellung erhielten die Nachwuchskräfte und ihre Familien außerdem einen Überblick über die Entwicklung und Zukunftsziele der MMM Group.

Das 1954 gegründete Familienunternehmen mit heute mehr als 1.300 Mitarbeitenden an nationalen und internationalen Standorten gehört zu den weltweit führenden Spezialisten für Sterilisation und Infektionskontrolle. Als ganzheitlicher Systemanbieter für Lösungen zur Sterilgutaufbereitung

in Kliniken, Forschungslaboren und Pharmaunternehmen folgt die Firma ihrem Leitsatz „Protecting human health“ (Menschenleben schützen).

Gefertigt werden die Geräte und Anlagen in den Werken in Stadlern in der Oberpfalz, im oberbayerischen Peiting (Schongau) und in Brünn/Tschechien. Die unterschiedlichen Schwerpunkte der Standorte ermöglichen eine hohe Fertigungstiefe und sichern so die Einhaltung strengster Qualitätsstandards, die die Kunden und Partner in Pharmaunternehmen und Kliniken vorgeben. Im Geschäftsfeld Life Science (Pharma und Labore) ist die MMM Group für die kommenden Jahre ebenso gut aufgestellt wie im Geschäftsfeld Healthcare (Kliniken). Für die Auszubildenden bedeutet das: Sie erlernen Berufe mit starken Zukunftsaussichten.

i



Firma

MMM Münchner Medizin Mechanik GmbH
Hauptstraße 2 | 92549 Stadlern

Mitarbeiter

380 | davon 22 Azubis

Ausbildungsberufe

- Industriekaufmann (m/w/d)
- Fachkraft für Lagerlogistik (m/w/d)
- Elektroniker für Betriebstechnik (m/w/d)
- Industriemechaniker (m/w/d)
- Mechatroniker (m/w/d)
- Zerspanungsmechaniker (m/w/d)
- Maschinen- & Anlagenführer (m/w/d)

Ansprechpartnerin für die Ausbildung:
Tamara Kleber



v.l.n.r.: Geschäftsführer Dr. Erik Hallmann, Ausbilderin Sabine Bauer, Phelina Schleicher, David Weißlein, Marlon Mender, Selina Wörle, Ivan Janz, Tizian Spahn, Kilian Fasoldt, Mario Häckel, Steven Dechant, Aiden Lindner, Lukas Guth, Niklas Brunner, Jakub Feliczak, Kilian Kustner, Ladainian Seibold, Steven Skoruppa, Tobias Hubmann, Max Brungardt, Geschäftsführender Gesellschafter Dr.-Ing. Rolf Pfeiffer

Willkommen im Berufsleben DEPRAG begrüßt 18 neue Azubis

In diesem Jahr starteten bei DEPRAG 18 junge Talente ihre Ausbildung. Geschäftsführer Dr. Erik Hallmann und geschäftsführender Gesellschafter Dr.-Ing. Rolf Pfeiffer hießen die Neuen zusammen mit ihren Ausbildungsleitern willkommen.

In den Berufen Mechatroniker* (4), Zerspanungsmechaniker* (4), Industriemechaniker* (3), Technischer Produktdesigner* (2), Fachinformatiker* für Systemintegration (2), Fachkraft für Lagerlogistik (2) sowie Industriekaufmann* (1) erwartet die Auszubildenden eine abwechslungsreiche Zeit. Insgesamt beschäftigt die DEPRAG nun 54 Auszubildende.

Das Familienunternehmen macht sich seit Generationen für die Ausbildung junger Menschen stark und die eigene Ausbildung von Fachkräften hat höchsten Stellenwert. Regelmäßig schneiden DEPRAG Auszubildende bei den Abschlussprüfungen mit hervorragenden Ergebnissen ab. Dies belegt die nachhaltige Sorgfalt des Unternehmens in der gezielten Förderung junger Menschen.

In der DEPRAG Academy, ausgestattet mit modernen Übungsräumen und einer neuen Werkstatt, absolvieren die Auszubildenden eine Ausbildung auf hohem Niveau.

DEPRAG ist einer der weltweit führenden Hersteller von Schraubtechnik, Montagesystemen, Druckluftmotoren, Druckluftwerkzeugen sowie Turbinengeneratoren. Die technische Ausrichtung des Unternehmens und die vielseitigen Ausbildungsberufe bilden die perfekte Basis für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben.

Die Planungen für das kommende Ausbildungsjahr laufen bereits auf Hochtouren. Werde auch du Teil des DEPRAG Teams und bewirb dich noch heute für einen Ausbildungsplatz oder ein duales Studium. Weitere Infos findest du unter deprag.com/ausbildung

DEPRAG
machines unlimited

**SCHRAUBE MIT UNS AN
DEINER ZUKUNFT!**

Ausbildungsberufe

- Fachkraft* für Lagerlogistik
- Zerspanungsmechaniker*
- Industriemechaniker*
- Mechatroniker*
- Industriekaufmann*
- Technischer Produktdesigner*
- Fachinformatiker* Fachrichtung
Anwendungsentwicklung oder
Systemintegration
- Mathematisch-technischer
Softwareentwickler*

Duale Studiengänge

- Maschinenbau
- Elektrotechnik
- Mechatronik
- Mechatronik &
Digitale Automation
- Industrie-4.0-Informatik
- Wirtschaftsingenieurwesen

**Bewirb dich
jetzt für 2026!**



SCAN ME

deprag.com/ausbildung

bewerbung@deprag.de

[deprag_amberg](https://www.instagram.com/deprag_amberg)

* Personenbezogene Formulierungen betrachten wir geschlechtsneutral.



STEUERUNGS- UND INFORMATIONSTECHNOLOGIE FÜR LOGISTIK



6 AUSZUBILDENDE STARTEN KARRIERE BEI SITLOG

Sechs neue Azubis starteten Anfang September ihre Ausbildung bei SITLog. Ausgebildet wird in verschiedenen Berufen, zum einen „Elektroniker/in - Fachrichtung Automatisierungs- und Systemtechnik“ und auch „Kaufmann/-frau für Büromanagement“.

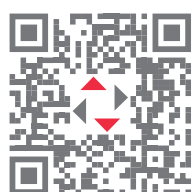
Das inhabergeführte Unternehmen feierte dieses Jahr 25-jähriges Bestehen und steht mit seinen über 130 Mitarbeitern für modernste, anspruchsvolle und zukunftsorientierte Logistiksysteme überwiegend im europäischen Raum. Firmen wie unter anderem die Witt-Gruppe, Adidas, Möbel Höffner, Thomas Sabo, dm, Jack Wolfskin, Kronospan, Müller Drogerie, Optibelt, Salewa, Vorwerk, Siemens oder auch BMW zählen zu ihren Auftraggebern.

Im Rahmen der dreieinhalbjährigen Ausbildung im Beruf „Elektroniker/in - Fachrichtung Automatisierungs- und Systemtechnik“ wird vielfältiges Know-how übermittelt, von der Fertigung elektronischer Steuerungsanlagen und der Entwicklung von Schaltsystemen über die Programmierung von Steuerungen bis hin zur Inbetriebnahme der Logistik-

systeme beim Kunden vor Ort. Die Wissensvermittlung übernehmen mehrere Ausbilder sowie die Europaberufsschule in Weiden während der Blockunterrichtszeiten. Überbetriebliche Kurse bei der Handwerkskammer runden den schulischen Aspekt der Ausbildung ab.

Der Familienbetrieb ist sehr stolz auf die Leistungen seiner Auszubildenden und deren Erfolge. Mehrfach wurde das Unternehmen hierfür schon ausgezeichnet, Ausbildungserfolge wie z.B. Bundessieger oder „Bayerns Bester“ sprechen eine deutliche Sprache. Die jüngste Auszeichnung als Bundessieger im Leistungswettbewerb „German Craft Skills 2023“, unterstreicht wiederholt die hervorragende Ausbildung bei SITLog. Zudem wurde SITLog im vergangenen Jahr mit der Auszeichnung „Bayerns Best 50“ als besonders wachstumsstarkes Unternehmen geehrt. Gründe hierfür sind eine überdurchschnittliche Umsatz- und Mitarbeitersteigerung sowie eine konstant hohe Ausbildungsquote in den vergangenen Jahren.

JETZT FÜR 2026 BEWERBEN



AUSBILDUNG.SITLOG.DE



**BESTER
AUSBILDUNGSBETRIEB**
2010 • 2013 • 2016 • 2018
2019 • 2021 • 2023

**BUNDESSIEGER IM
LEISTUNGSWETTBEWERB**
2019 • 2023

**BAYERN'S
BEST 50**
PREISTRÄGER 2024



SITLog GmbH
Zum Nachtbühl 1
92665 Altenstadt/WN

www.sitlog.de

Wie lange dauert die Probezeit in der Ausbildung?

Aller Anfang ist aufregend – und dann ist da noch die Probezeit



Sie soll beiden Seiten – Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben – die Möglichkeit geben, herauszufinden, ob es wirklich passt: die Probezeit. Denn während ihr können sowohl Betriebe als auch Auszubildende fristlos und ohne Begründung kündigen.

Doch wie lange dauert die Probezeit für Auszubildende eigentlich? Während die

Probezeit bei regulären Arbeitsverhältnissen maximal sechs Monate dauern darf, Arbeitgeber und Arbeitnehmer aber auch Arbeitsverträge abschließen können, die gar keine Probezeit vorsehen, sieht das bei Ausbildungsverhältnissen anders aus. „In der Ausbildung muss die Probezeit mindestens einen Monat dauern“, sagt der Fachanwalt für Arbeitsrecht Alexander Brederick. Höchstens darf

sie vier Monate dauern. „Die zeitlichen Grenzen sind durch Paragraph 20 des Berufsbildungsgesetzes verbindlich festgeschrieben.“

Probezeit kann nicht verkürzt werden

Nur wenn die Ausbildung während der Probezeit länger unterbrochen wurde, lässt das Bundesarbeitsgericht in Ausnahmefällen eine Verlängerung um die Zeit der Unterbre-

chung zu, erklärt Brederick. Das könnte etwa dann der Fall sein, wenn Auszubildende zu Beginn ihrer Ausbildung sehr lange krank sind. Verkürzt werden kann die Mindestfrist von einem Monat aber in aller Regel nicht, „auch nicht durch ein vorangegangenes Praktikum“, so der Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Gut zu wissen: Nach der Probezeit kann das Ausbil-

dungsverhältnis nur noch aus wichtigem Grund fristlos gekündigt werden, etwa dann, wenn eine schwerwiegende Pflichtverletzung vorliegt. Eine ordentliche Kündigung des Ausbildungsverhältnisses durch den Ausbildungsbetrieb ist nicht möglich.

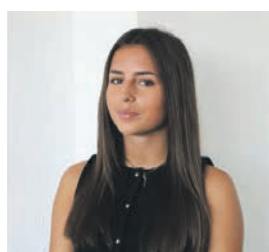
Auszubildende können allerdings mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen kündigen, wenn sie die Berufs-

ausbildung abbrechen wollen oder sich für eine andere Berufstätigkeit entscheiden.

Wer allerdings denselben Beruf in einem anderen Betrieb weiterlernen möchte, braucht das Einverständnis des Ausbildungsbetriebs. Hier kommt statt einer Kündigung ein Aufhebungsvertrag in Frage, den beide Seiten, Betrieb und Auszubildende, unterschreiben. (dpa)



Future Starts Here – Unsere Azubis & Dualis 2025



Frischer Wind bei der Witt-Gruppe: 14 Nachwuchstalente starten durch

Anfang September startete bei der Witt-Gruppe das neue Ausbildungsjahr – und mit ihm 14 motivierte Nachwuchstalente. Insgesamt sieben Auszubildende und sieben Dual Studierende haben ihre berufliche Reise im Unternehmen begonnen.

„Es ist jedes Jahr wieder eine große Freude, motivierte Nachwuchskräfte bei uns willkommen zu heißen. Die neuen Azubis und Dualis bringen jede Menge frische Ideen, Energie und Motivation mit und sind damit eine große Bereicherung für die Witt-Gruppe“, sagt Gesa Sewtz, Bereichsleiterin People & Organisation.

Den Auftakt bildete eine einwöchige Welcome-Week, bei der vor allem Kennenlernen und Teambuilding im Vordergrund standen. Danach tauchen die Azubis und Dualis Schritt für Schritt in ihre Aufgabenbereiche ein. Die Witt-Gruppe bietet dabei ein breites Spektrum an Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten: von IT, Digital Business und E-Commerce über Fashion Management, Mediengestaltung und Dialogmarketing bis hin zur Koch- und Mechatroniker-Ausbildung.

„Ich habe mich vom ersten Tag an super aufgenommen gefühlt“, erzählt Chiara Käs, Auszubildende Kauffrau im E-Commerce. „Man merkt sofort, dass man hier unterstützt wird und eigene Ideen einbringen kann.“ Ihre Kollegin Vanessa Reichl, Auszubildende

Mediengestalterin, ergänzt: „Die Stimmung im Team ist klasse, alle sind offen und hilfsbereit. Das motiviert total.“ Auch Fabian Schaumberger, Dualer Student Digital Business, freut sich: „Es ist spannend, direkt in Projekte einzusteigen und die Abläufe in den Fachbereichen kennenzulernen.“

Du suchst noch den perfekten Start ins Berufsleben für 2026?

Ob IT, Fashion, BWL oder kreative Berufe – die Witt-Gruppe bietet spannende Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten! Mehr Infos gibt es auf karriere.witt-gruppe.eu. P.S.: Einen Blick hinter die Kulissen liefert Dir auch unser TikTok-Kanal „wittgruppekarriere“.

Kontakt:
Witt-Gruppe
Schillerstraße 4-12
92637 Weiden i.d.OPf.

Mitarbeiter:
mehr als 3.700 Mitarbeiter*innen
an drei Standorten

Ausbildungsberufe (m/w/d)

- Kaufleute E-Commerce und Dialogmarketing
- Fachinformatiker*in
- Mechatroniker*in
- Köche
- Mediengestalter*in

Studiengänge

- Fashion Management
- Wirtschaftsinformatik
- BWL

Gut versichert?

Privathaftpflicht: Azubis sind bei den Eltern zumeist noch mitversichert

Der herabfallende Blumentopf verletzt einen Passanten, die vergessene Pizza im Ofen verursacht einen Wohnungsbrand: Schäden, die in die Millionen gehen können. Besser, wenn eine Versicherung schützt.

Egal ob frisch ins Studium gestartet, schon einige Semester dabei oder in Ausbildung: Der Versicherungsschutz sollte bei allen Lernenden passen. Dabei kommt es insbesondere auf eine gute Privathaftpflichtversicherung an, teilt die Verbraucherorganisation Geld und Verbraucher (GVI) mit. Sie schützt Versicherte vor Risiken, die problemlos ihren finanziellen Ruin bedeuten könnten.

Denn die Privathaftpflichtversicherung springt immer dann ein, wenn Dritte durch eigenes Fehlverhalten oder Unachtsamkeit geschädigt werden. Haben Eltern eine solche Versicherung abgeschlossen, sind lernende Kinder während ihrer ersten Ausbildung oft mit versichert.

Das gilt laut Stiftung Waren-test auch dann, wenn sie in einer eigenen Wohnung leben. Voraussetzung ist GVI-Informationen zufolge aber, dass sie nicht verheiratet sind. Eltern und Kinder sollten im



Zweifel also in den Versicherungsunterlagen nachlesen oder beim Versicherer oder Makler nachfragen, ob und in welchem Umfang die Police schützt. Tut sie das nicht oder nicht ausreichend, sollten Betroffene nachbessern.

Wichtig: Weil die Schadenssummen im Privathaftpflichtbereich mitunter enorm sein können, sollte die Police Sach- und Personenschäden pauschal mindestens im Umfang von zehn Millionen Euro absichern. (dpa/tt)

Muss ich als Azubi meine Arbeitsmittel selbst zahlen?

Ob Werkzeugkasten, Arbeitskleidung oder Laptop: Werden diese vom Ausbildungsbetrieb gezahlt oder muss man selbst dafür aufkommen?

Die Ausbildung beginnt und eigentlich scheint alles bereit für einen erfolgreichen Start. Doch oft muss noch einiges besorgt werden – von der passenden Sicherheitskleidung bis hin zu Werkzeugen. Das kann schnell teuer werden. Müssen Auszubildende das selbst bezahlen?

Nein, sagt Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht. Der jeweilige Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, die Ausbildungsmittel bereitzustellen. Das ist im Berufsbildungsgesetz (Paragraf 14) festgelegt.

Demnach bekommen Azubis „die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge, Werkstoffe und Fachliteratur“ vom Ausbilder kostenlos zur Verfügung gestellt, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind. Je nach Ausbildung kann das also auch ein Laptop sein oder eine Friseurschere.

Was gilt für Kleidung und Schulbücher?

Wie die Industrie- und Handelskammer (IHK) mitteilt, fällt auch Arbeitskleidung unter diese Regelung – sofern die Berufsgenossenschaft eine bestimmte Sicherheitskleidung vorschreibt. Die Ausgaben für gewöhnliche Arbeits- und Berufsbekleidung müssten hingegen in der Regel vom Auszubildenden getragen werden, falls der Arbeitgeber die Kosten nicht freiwillig übernimmt.

Bei Schulbüchern und Lernmitteln für die Berufsschule ist der Betrieb nicht verantwortlich. Entweder die Berufsschule stellt Bücher und Co. – oder Auszubildende müssen sie bezahlen. Denn Schulbücher zählen nicht als Fachliteratur für die betriebliche Ausbildung, die wiederum vom Gesetz her der Betrieb bezahlen muss. (dpa)



Die Johanniter-Unfall-Hilfe e.V.

Deine Ausbildung beim Regionalverband Ostbayern

Die Johanniter-Unfall-Hilfe e. V. ist seit mehr als 70 Jahren in den unterschiedlichsten karitativen und sozialen Bereichen aktiv. Mit mehr als 44.000 ehrenamtlichen und rund 33.000 hauptamtlichen Mitarbeitern zählen die Johanniter dabei zu einer der größten Hilfsorganisationen in ganz Deutschland. Auch in Ostbayern sind sie aktiv – und das schon seit mehr als 40 Jahren. Der Regionalverband Ostbayern, mit seiner Regionalgeschäftsstelle in Regensburg/Haslbach umfasst die Ortsverbände Großköllnbach, Kellheim, Landshut, Schwandorf, Schwarzenfeld und Regensburg sowie weitere Dienststellen in Amberg und Wunsiedel. Aus Liebe zum Leben engagieren sich die Johanniter täglich in den Bereichen Rettungs- und Sanitätsdienst, Katastrophenschutz, Ausbildung in Erster Hilfe, Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Menüservice, Hausnotruf, Fahrdienst für Menschen mit eingeschränkter Mobilität, Betreuung und Pflege von alten und kranken Menschen, Flüchtlings- und Integrationsberatung sowie der Hospizarbeit mit zwei stationären Hospizen in der Oberpfalz

Die Johanniter bieten Dir eine Ausbildung mit sozialer Verantwortung – denn der Dienst am Menschen steht hier im Vordergrund. Wer sich also für eine Ausbildung bei den Johannitern entscheidet, erhält einen umfassenden Ein-

blick in die Bereiche der sozialen Dienste in einer modernen Hilfsorganisation. Neben der Ausbildung zum Notfallsanitäter und zur Pflegefachkraft, werden Ausbildungen im Bereich des Gesundheitswesens und der Marketingkommunikation angeboten. Ergänzt wird das vielfältige Angebot durch die Ausbildung zum Erzieher, welche man im Rahmen des PIA-Modells machen kann. Hierfür haben die Johanniter sogar eine eigene Fachakademie für Sozialpädagogik.

Mit dem Beginn des neuen Ausbildungsjahres dürfen sich die Johanniter in Ostbayern über 124 frische Nachwuchskräfte freuen. Seit dem 1. September verstärken sie die unterschiedlichsten Bereiche der Hilfsorganisation – von der Kinderbetreuung über kaufmännische Tätigkeiten bis hin zum Rettungsdienst.

Der größte Teil, 107 Auszubildende und vier duale Studierende, startet in den Einrichtungen für Kinderbetreuung. Ergänzt wird die neue Generation durch vier kaufmännische Auszubildende im Gesundheitswesen, einen angehenden Kaufmann für Marketingkommunikation sowie eine Auszubildende in der Pflegefachausbildung. Im Oktober folgen außerdem sieben Notfallsanitäter-Auszubildende, die ihre anspruchsvolle Ausbildung im Rettungsdienst beginnen.

„Der Bedarf an qualifizierten Fachkräften wächst stetig. Deshalb legen wir großen Wert auf eine fundierte und praxisnahe Ausbil-

dung“, betont Ramona Koller, Personalreferentin der Johanniter in Ostbayern.

Auch Tobias Karl, Mitglied des Regionalvorstands, zeigt sich erfreut: „Wer sich für eine Ausbildung bei den Johannitern entscheidet, startet nicht nur in die Berufswelt, sondern leistet auch einen wertvollen Beitrag für unsere Gesellschaft.“

Zum Auftakt ihres Berufsweges nahmen alle neuen Kolleginnen und Kollegen an einem Einführungstag teil. Dort erhielten sie Einblicke in die verschiedenen Fachbereiche sowie in die Geschichte der Johanniter.

Du möchtest gerne einen sozialen Beruf ausüben, verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen und starken Zusammenhalt erleben? Dann bist Du beiden Johannitern genau richtig! Falls Du Dir noch nicht sicher bist, für welche Ausbildung Du Dich entscheiden möchtest – kein Problem! Die Johanniter bieten Dir auch die Möglichkeit, im Rahmen eines Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) oder Bundesfreiwilligendienstes (BFD) in einen ihrer Bereiche zu schnuppern und erste Erfahrungen zu sammeln, die Dich in Deiner Entscheidungstindung stärken. In den meisten Bereichen des FSJ oder BFD ist der Einstieg zudem ganzjährig möglich, d.h. es muss nicht zwingend zum September der Einstieg erfolgt sein.

**JOHANNITER**
Aus Liebe zum Leben

Kontaktdaten:
Johanniter-Unfall-Hilfe e.V.
Regionalverband Ostbayern
Wernberger Straße 1, 93057 Regensburg
jobs.ostbayern@johanniter.de
0941/46467-333

Mitarbeiter
1.947 hauptamtliche Mitarbeiter,
637 ehrenamtliche Mitarbeiter, 200 Azubis

Ausbildungsberufe (m/w/d)

- Erzieher im PIA-Modell
- Kinderpfleger im KiPrax-Modell
- Notfallsanitäter
- Pflegefachleute
- Kaufleute im Gesundheitswesen
- Kaufleute für Marketingkommunikation
- Koch Inklusionshotel INCLUDiO
- Hotelfachleute
- Inklusionshotel INCLUDiO
- Fachkraft für Gastronomie Schwerpunkt Restaurants und Veranstaltungsgastronomie
- Fachkraft für Gastronomie Schwerpunkt Restaurantservice
- Freiwilliges Soziales Jahr
- Bundesfreiwilligendienst

Uni oder Lehre: eine Entscheidung ohne Umkehrproption?

Eine Studie nimmt Mythen rund um Studium und Ausbildung unter die Lupe

Geht es um ihre berufliche Zukunft, haben junge Menschen oft vor allem eines: die Qual der Wahl. Abi oder nicht? Ausbildung oder Studium? Und dann: welche oder welches? Schließlich gibt es über 300 anerkannte Ausbildungsberufe und mehr als 9 000 Bachelor-Studiengänge in Deutschland.

Eine Sorge, die manche dann umtreiben dürfte: dass der berufliche Weg nach der Schule ein für alle Mal festgelegt wird. Das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) und die Bertelsmann Stiftung gehen zumindest davon aus, dass das eine gängige Annahme ist – und haben sich in einem gemeinsamen Faktencheck zur nachschulischen Bildung mit diesem und anderen sogenannten Mythen beschäftigt. Ihre Antwort: Stimmt nicht.

Wer sich nach der Schule für eine berufliche Ausbildung entscheide, lege sich damit ebenso wenig für alle Zeiten fest, wie Menschen, die nach dem Abitur ein Studium beginnen.

Studium nach der Ausbildung

Schließlich muss man etwa nicht unbedingt Abi machen, um später studieren zu können. Auch der Abschluss einer beruflichen Aufstiegsfortbildung wie etwa zum Meister,

Fachwirt oder Techniker verleihe eine allgemeine Hochschulzugangsberechtigung, die ohne Einschränkung bei der Studienfachwahl für das Studium berechtigt.

Und mit abgeschlossener Berufsausbildung und einschlä-

giger Berufserfahrung erwerbe man eine fachgebundene Hochschulzugangsberechtigung – auch wenn, abhängig vom Bundesland, zusätzlich etwa eine Eignungsprüfung oder ein Beratungsgespräch erforderlich sein können. Zudem gibt es mittlerwei-

le auch drei Bundesländer – Berlin, Hessen und Rheinland-Pfalz – in denen ein Studium direkt nach der Ausbildung aufgenommen werden kann, heißt es in der Studie. Informationen zu den verschiedenen Möglichkeiten finden Studieninteressierte, die kein

Abitur haben, auf der Webseite studieren-ohne-abitur.de des CHE.

Abgebrochenes Studium

Stellt sich die Entscheidung im Verlauf der Ausbildung als falsch heraus, geben die Studienautoren ebenfalls

Entwarnung. Realisiere jemand zum Beispiel im Lauf des Studiums, dass er oder sie in einer beruflichen Ausbildung besser aufgehoben sei, könne eine Umorientierung durchaus sinnvoll sein. Für ehemalige Studenten mit Abitur bestehe sogar die Möglichkeit einer verkürzten Berufsausbildung. Das erleichtere den Umstieg.

Ob ein Ausbildungsabbruch problematisch werde, hänge der Studie zufolge davon ab, was im Anschluss passiert: Und das sei in den meisten Fällen eine neue Ausbildung in einem anderen Betrieb oder in einem anderen Beruf – oder auch der Wechsel in ein Studium. Nur fünf Prozent der Ausbildungsabbrecher würden sich demnach dauerhaft von der Berufsausbildung abwenden.

Duales Studium

Und auch mit einer weiteren Annahme, die den Autoren zufolge verbreitet ist, räumen sie auf: „Entweder Studium oder Ausbildung – man muss sich entscheiden.“ Das sei nicht der Fall. Schließlich gebe es längst Mischformen, heißt es in der Studie. Das duale Studium etwa, das berufliche und akademische Bildung kombiniert. Angeboten wird dies im Übrigen auch an der OTH Amberg-Weiden.

(dpa/tt)



Foto: stock.adobe.com/Color Orbit

HERZLICH WILLKOMMEN

IN DER F.EE-FAMILIE

FEE freut sich über 25 neue Auszubildende und dual Studierende. Auch für den Start 2026 werden wieder spannende Ausbildungsberufe und duale Studiengänge angeboten:

AUSBILDUNGSBERUFE (M W D)	DUALE STUDIENGÄNGE (M W D)
■ Elektroniker*in ■ Industrieelektriker*in ■ Feinwerkmechaniker*in ■ Industriemechaniker*in ■ Mechatroniker*in ■ Technische Produktdesigner*in ■ Kaufleute für Digitalisierungsmanagement ■ Industriekaufleute ■ Fachinformatiker*in	■ Duales Studium Mechatronik ■ Duales Studium Elektro- und Informationstechnik ■ Duales Studium Wirtschaftsingenieurwesen ■ Duales Verbundstudium Informatik

Verdiene bereits im 1. Jahr monatlich bis zu 1.320 Euro!

Alle Infos zu FEE sowie den Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen unter: www.fee.de/ausbildung

FEE

Wir wünschen allen Azubis und dual Studierenden viel Erfolg!

Weihnachts-, Zusatz- und Urlaubsgeld

Bonussystem für Azubis

Gutscheinkarte (25 Euro monatlich)

Azubi-Car

Personalrabatte bei vielen Firmen und Onlineshops

Flexible Arbeitszeiten (stellenbezogen)

Gesundheitsmaßnahmen

30 Tage Urlaub

Betriebl. Altersvorsorge

Bezuschusstes Mittagessen in der firmeneigenen Kantine

Bike-Leasing

Events und Ausflüge

Familienunternehmen mit Du-Kultur

25 neue Talente starten ihre Karriere bei F.EE

Für 25 junge Menschen begann am 01. September ein neuer Lebensabschnitt: Sie starteten ihre Ausbildung bzw. ihr duales Studium bei der F.EE-Unternehmensgruppe, die zu den deutschen Marktführern in der Fertigungs- und Automatisierungstechnik zählt. 22 von ihnen entschieden sich für eine Ausbildung in den Berufsfeldern Elektronik/ Elektrik, Feinwerkmechanik, Mechatronik, Technisches Produktdesign, Informatik sowie kaufmännische Verwaltung. Zudem traten drei junge Menschen ihr duales Studium in den Fachrichtungen Mechatronik und Wirtschaftsingenieurwesen an. Begleitet von ihren Eltern wurden die neuen Teammitglieder in der Firmenzentrale in Neunburg

vorm Wald herzlich empfangen. Personalleiter Udo Starck stellte den rund 50 Anwesenden anhand einer multimedialen Präsentation das vielfältige Unternehmensportfolio vor – von Steuerungstechnik und Schaltschrankbau bis hin zu Maschinenbau, Informatik und Industriesoftware. In seiner Ansprache betonte Starck die besondere Unternehmenskultur bei F.EE: „Wir sind stolz darauf, ein Familienunternehmen mit echter Du-Kultur zu sein. Bei uns begegnen sich alle auf Augenhöhe – vom Azubi bis zur Geschäftsführung. Das macht unsere Arbeit nicht nur persönlicher, sondern auch erfolgreicher.“ Auch auf die attraktiven Rahmenbedingungen bei F.EE wies der Personalleiter hin: Bereits im ersten Ausbildungsjahr ist ein Ge-

halt von bis zu 1.290 Euro möglich – ab April 2026 steigt dieser Betrag auf 1.320 Euro. Zusätzlich profitieren die Nachwuchskräfte von Benefits wie einer monatlichen Gutscheinkarte, Weihnachts-, Zusatz- und Urlaubsgeld, Bike-Leasing, einem Azubi-Car sowie einem bezuschussten Mittagessen in der firmeneigenen Kantine und abwechslungsreichen Firmenevents.

Schon in ihrer ersten Woche erlebten die Berufseinsteiger ein vielseitiges Programm: Neben einer Firmenführung und einem gemeinsamen Mittagessen mit der Geschäftsleitung stand auch ein Ausflug zum BMW-Werk nach Dingolfing auf dem Plan.

Von Anfang an Interesse zeigen

Mit diesen Tipps muss niemand den Wechsel ins Berufsleben fürchten

Nach der Schule direkt ins Berufsleben zu starten, kann sich auch mal überwältigend anfühlen. Hier schon mal Tipps für alle, die diesen Schritt noch vor sich haben.

Aufregung in den Griff bekommen:

Tiefenentspannt geht wohl keiner am ersten Tag in den Ausbildungsbetrieb. Ein wenig Lampenfieber könne aber sogar ein gutes Zeichen sein, sagt Carolin Klaus, Coachin aus Augsburg. Am besten spreche man die Nervosität direkt an.

Neugierig auftreten:

Je offener und neugieriger ein junger Mensch ist, desto leichter falle ihm der Einstieg in den neuen Kollegenkreis, sagt Carolin Klaus. „Als Azubi bin ich in einer Position, in der ich noch nicht so viel weiß, aber das ist auch in Ordnung.“ Mit Interesse an die neue Tätigkeit heranzugehen, kann schon ein wichtiger Beitrag sein.

Anschluss im Team finden:

Wer offen auf das neue Team zugeht, wird meist auch herzlich aufgenommen. „Oft sind es auch Gruppen von Azubis, die anfangen – ein enges Netzwerk bilden und sich gegenseitig unterstützen“, sagt Klaus.

Überforderung vermeiden:

Carolin Klaus empfiehlt, stets

Block und Stift zur Hand haben. Gerade zu Beginn müssen sich Azubis mit einer Fülle an neuen Informationen auseinandersetzen. Da sei es völlig normal, sich nicht alles merken zu können. Entscheidend sei, Engagement zu signalisieren und die Informationen zu strukturieren.

Mit Stress umgehen lernen:

Nimmt die Belastung in der Ausbildung überhand, empfiehlt Beraterin Klaus, das Gespräch mit anderen Auszubildenden oder Freunden zu suchen. Wer sich mit der neuen Situation zunehmend überfordert fühlt, könne das Problem auch mit dem Ausbildungsleiter besprechen und um Feedback bitten.

Mit Enttäuschung klarkommen:

Azubis müssen sich im Klaren sein, dass es auch Momente im Job geben kann, die langweilig sind oder keinen Spaß machen. Dann ist es ratsam, zunächst in sich hineinzuhorchen: Macht die Arbeit an sich Spaß? Womöglich handelt es sich nur um ein Motivationstief. Wer merkt, dass der Beruf an sich nicht das Richtige ist, sollte rechtzeitig handeln. Klaus empfiehlt ein Gespräch mit den Eltern und im Anschluss mit dem Ausbilder.

Die Finanzen im Blick:

Mit dem ersten Schritt ins



Foto: stock.adobe.com/au remar

Berufsleben gilt es auch, die eigenen Finanzen zu regeln. Laut Julian Uehlecke, Referent für Berufsausbildung bei der Jugendabteilung des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB), brauchen Azu-

bis vor dem ersten Arbeitstag ein eigenes Bankkonto und sollten sich mit ausreichend zeitlichem Vorlauf um eine Steueridentifikations- und Sozialversicherungsnummer kümmern. Die müssen sie

dann dem Arbeitgeber mitteilen.

Wer auf finanzielle Unterstützung angewiesen ist, hat Uehlecke zufolge zwei Möglichkeiten. Zum einen gibt es

die Berufsausbildungsbeihilfe der Bundesagentur für Arbeit. Zum anderen können Azubis in schulischer Ausbildung Bafög beantragen. Für Azubis, die alleine wohnen, gibt es unter Umständen Wohngeld. (dpa/ft)



Die neuen Auszubildenden mit Ausbildern beim Walzenhersteller Hamm in Tirschenreuth, v.l.n.r.: Jacob Weiß (Ausbilder), Josef Dill (Ausbildungsleiter), Nicolas Kick, Felix Bauer (beide Industriemechaniker), Tobias Weber (Mechatroniker), Noel Bladeck (Industriemechaniker), Elias Berr, Benedikt Wildgans (beide Mechatroniker), Nele Schmid (Industriemechanikerin), Samuel Haidl (Industriemechaniker), Nina Rössler (HR), Jürgen Weiß (Ausbilder), Stefan Engl (stellv. Ausbildungsleiter)

Acht neue Azubis starten bei HAMM in Tirschenreuth ins Berufsleben

Auszubildende profitieren von individueller und praxisnaher Ausbildung

Tirschenreuth. Acht junge Menschen haben als Industriemechaniker, davon eine weibliche Auszubildende, oder Mechatroniker im September ihre Ausbildung beim Walzenhersteller HAMM begonnen. Schon immer legt HAMM großen Wert auf qualifizierten Nachwuchs. Daher freuten sich die Ausbilder um Ausbildungsleiter Josef Dill auch in diesem Jahr, dass sie die jungen Leute für eine Ausbildung gewinnen konnten. „Die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei uns bestens aufgenommen worden und können sich jetzt auf eine intensive und abwechslungsreiche Einarbeitungszeit freuen. Wie immer werden wir sie von Beginn an mit möglichst praxisnahen Aufgaben an das zukünftige Berufsleben heranzuführen. Dieser Weg hat sich über viele Jahre

bewährt, davon profitieren die Auszubildenden am meisten. Die Ausbildung gestalten wir zudem sehr individuell“, berichtet Josef Dill.

Freuen dürfen sich die Auszubildenden auch auf ein vielseitiges Rahmenprogramm. Immer wieder werden sie Gelegenheit bekommen, sich an Projekten und Aktionstagen zu beteiligen, die über den typischen Alltag in den jeweiligen Ausbildungsberufen hinausgehen. Wie erfolgreich dieses Konzept ist, zeigt ein Blick auf die vergangenen zwei Jahrzehnte. In diesem Zeitraum wurden in der Regel alle Auszubildenden mit einer Festanstellung für ihr Engagement während der Lehrzeit belohnt. Josef Dill: „Die Auszubildenden bilden einen wichtigen Kern in der Belegschaft bei HAMM. Sie entwickeln sich häufig zu den

Stützen des Unternehmens und übernehmen später immer wieder Verantwortung“.

Für eine gelungene Einarbeitung sorgen jedoch nicht nur die Ausbilder der HAMM AG, sondern auch die Auszubildenden, die bereits ein oder zwei Jahre im Unternehmen arbeiten. Auch eine enge Zusammenarbeit mit den Berufsschulen und den Eltern der Auszubildenden trägt am Ende dazu bei, dass die Auszubildenden der HAMM AG zumeist mit guten bis sehr guten Leistungen ihre Ausbildung beenden.

Interesse an einer Ausbildung bei HAMM? Auch für 2026 bieten wir wieder interessante Ausbildungsplätze an und suchen nach jungen, engagierten Talenten.



www.wirtgen-group.com/
ausbildung-hamm



HAMM



Firma
HAMM AG
Hammstraße 1 | 95643 Tirschenreuth



Mitarbeiter
1.100 | davon 50 Azubis



Ausbildungsberufe (m/w/d)
• Industriemechaniker (m/w/d)
• Mechatroniker (m/w/d)
• Fachlagerist (m/w/d)

Tipps für die perfekte To-do-Liste

To-do-Listen helfen dabei, das Chaos im Kopf zu sortieren und Arbeit besser zu planen, doch nicht jede Liste ist gleich effektiv

Es gibt wohl kaum ein befriedigenderes Gefühl am Ende eines Arbeitstages, als den letzten Punkt auf der To-do-Liste abzuheben. To-do-Listen sind ein bewährtes Mittel, um die Produktivität zu steigern und sicherzustellen, dass nichts übersehen wird. Henryk Lüderitz, Management-Trainer und Führungskräftecoach, gibt in einem Beitrag auf Xing Tipps, mit der sich jede To-do-Liste verbessern lässt.

1. Aufgaben streichen

Wer besonders viele Punkte auf der wöchentlichen Liste hat,

sollte versuchen, mindestens zwei bis drei Aufgaben wieder zu streichen. Am besten solche, die auf eine andere Woche verschoben werden können. Klingt sinnlos? Lüderitz zufolge hilft das Vorgehen, den eigenen Kopf auszutricksen. Das Gefühl,

bereits weniger Aufgaben auf dem Zettel zu haben, motiviert zur Weiterarbeit.

2. Aufgaben analysieren und kategorisieren

Um die Tage und Wochen effizienter einteilen zu können, kann man die To-dos in drei

Kategorien einteilen: Kreative Arbeit, die zum Beispiel das Finden von Lösungen beinhaltet, Konzentrationsarbeit, wie etwa das Erstellen von Kalkulationen oder Angeboten, und Kommunikationsaufgaben, wie die Teilnahme an Meetings.

Durch diese Kategorisierung kann man die Aufgaben besser priorisieren und planen, wann welche Kategorie am produktivsten abgearbeitet werden kann. Lüderitz rät zum Beispiel, sich montags 30 Minuten Zeit für Konzentrationsarbeiten zu nehmen.

Zum Wochenstart sei der Kopf noch frisch, die fordernden Aufgaben fallen leichter.

3. Fokusbearbeitungszeiten einplanen

Es kann helfen, bewusste Zeiträume einzuplanen, in denen man sich ausschließlich auf die Abarbeitung der To-do-Liste fokussiert. Lüderitz empfiehlt, wöchentlich etwa 1,5 Stunden Fokuszeit zu reservieren, während der etwa die Bürotür geschlossen bleibt und man sich ungestört auf die priorisierten Aufgaben fokussiert. (dpa)



Foto: stock.adobe.com/Pvect02



Die neuen Gesichter der Stadt Amberg sind: Lilli Fischer, Leonie Kraus (Anwärterinnen der 3.QE), Leni Fuchs, Emily Zollitsch, Denzel Howard (Anwärterinnen/ Anwärter 2.QE), Elisa Ströhl, Lena Lassmann, Lea Mieller (Verwaltungsfachangestellte), Henry Jörs (Bauzeichner), Emely Schollenberger (Gärtnerin), Leon Dilk (FaMI- Archiv), Felicitas Renner, Michelle Timm und Emely Agbavon (duale Studentinnen Soziale Arbeit B.A.)

Die Stadt Amberg begrüßt neue Nachwuchskräfte

Der 3. Bürgermeister Franz Badura, Personalreferent Dr. Bernhard Mitko sowie die stellvertretende Personalamtsleiterin Kerstin Scherl begrüßten am 01.09.2025 im Großen Ratssaal die 11 neuen Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärter der Stadt Amberg. Vertreten sind insgesamt sechs verschiedene Ausbildungsberufe und ein dualer Studiengang. „Wir freuen uns, dass sich wieder viele engagierte Nachwuchskräfte für diesen Weg entschieden haben“, betonte Bürgermeister Franz Badura. Er inspirierte die Nachwuchskräfte, ihre Fähigkeiten mit positiver Energie in die Ausbildung und ins Studium einzubringen. Dr. Mitko ergänzte: „Die Ausbildung junger Menschen ist eine Investition in die Zukunft unserer Verwaltung und unserer Stadt.“ Für die Nachwuchskräfte der Stadt Amberg wurde eine Einführungswoche zusammengestellt. Diese bot zahlreiche Gelegenheiten zum Kennenlernen: Neben Vorstellungsrunden, Seminaren und Informationsveranstaltungen standen unter anderem auch eine Stadtrallye und eine gemeinsame Plattenfahrt auf dem Programm – ideale Rahmenbedingungen, um in entspannter Atmosphäre Kontakte zu knüpfen. Die Teilnehmenden setzten sich mit der vielseitigen Aufgabenlage in der Verwaltung auseinander und erhielten Einblicke, die eine professionelle Grundlage für den beruflichen Werdegang schaffen. Zum 01.10.2025 durfte die Stadt Amberg zudem drei neue duale Studierende im Bereich Soziale Arbeit willkommen heißen. Sie ergänzen zukünftig das Team des Jugendamtes und werden hier einen umfassenden Einblick über die verschiedenen Einsatzgebiete kennenlernen. In den kommenden Wochen erwartet die Auszubildenden und Studierenden ein spannender Wechsel zwischen praktischen Einsätzen in den jeweiligen Ämtern und dem theoretischen Unterricht an den Schulstandorten.

Willst auch du einen abwechslungsreichen und zukunftssicheren Job? Im Herzen der Oberpfalz bietet die Stadt Amberg mit rund 800 Mitarbeitenden ein vielfältiges Spektrum an beruflichen Möglichkeiten. Von Verwaltung, IT oder Veranstaltungstechnik bis hin zur Gärtnerei. Bei uns findet jeder einen passenden Platz. Bewirb dich jetzt auf karriere.amberg.de.

Willst auch du einen abwechslungsreichen und zukunftssicheren Job? Im Herzen der Oberpfalz bietet die Stadt Amberg mit rund 800 Mitarbeitenden ein vielfältiges Spektrum an beruflichen Möglichkeiten. Von Verwaltung, IT oder Veranstaltungstechnik bis hin zur Gärtnerei. Bei uns findet jeder einen passenden Platz. Bewirb dich jetzt auf karriere.amberg.de.

AMBERG

Kontakt:
Stadt Amberg
Marktplatz 11
92224 Amberg
Serina.Burkhardt@Amberg.de
0 9621 10-2430

Mitarbeiter
800, davon 41 Anwärter/-innen und Azubis

Ausbildungsberufe (m/w/d)

- Verwaltungswirt
- Verwaltungsfachangestellte
- Fachinformatiker
- Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Bibliothek
- Gärtner
- Duales Studium zum Diplom-Verwaltungswirt (FH)

Weitere Ausbildungsberufe unter:
karriere.amberg.de



Mehr als 70 Auszubildende und Duale Studierende konnte BHS Corrugated in Weiherhammer am 1. September bei sich begrüßen.

Karrierestart bei BHS Corrugated

Über 70 Auszubildende und Duale Studierende starten in Weiherhammer

Weiherhammer. Zum Ausbildungsstart am 1. September 2025 fanden sich 71 junge Leute in der Firma „BHS Corrugated Maschinen- und Anlagenbau GmbH“ ein.

Diese kommen sowohl von der Mittelschule als auch von der Realschule, Fachoberschule und vom Gymnasium. Die Neulinge verteilen sich in diesem Jahr auf folgende Ausbildungsberufe: Produktionstechnologe (2), Industriemechaniker (12), Mechatroniker (9), Maschinen- und Anlagenführer (2), Zerspanungsmechaniker (9), Elektroniker für Automatisierungstechnik (10), Industrieelektriker (2), Industriekaufleute (5), Kaufleute E-Commerce (1), Technischer Produktdesigner (3), Fachinformatiker - Systemintegration (2) Fachinformatiker- Anwendungsentwicklung (1), IT-System-Elektroniker (1), Duales Studium Maschinenbau (3), Duales Studium Elektro- und Informationstechnik (1), Duales Studium Medieninformatik (1), Duales Studium Industrie 4.0 (1), Studium mit vertiefter Praxis „Wirtschaftsingenieurwesen“ (3), Studium mit vertiefter Praxis „Betriebswirtschaft“ (2), Studium mit vertiefter Praxis „Papiertechnologie“ (1)

Wie bereits in den vergangenen Jahren ist Vielfalt der BHS Corrugated besonders wichtig, daher wurden weitere Auszubildende aus Laos (4), Malaysia (1) und El Salvador (8) in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und ZAV rekrutiert.

In der ersten Ausbildungswoche wurden traditionell die „BHS Corrugated Bildungstage“ durchgeführt. Das Ausbildungsteam bestehend aus Lisa Gebert (HR Business Partner Trainees & Talents), Christian Kunz (HR Business Partner Trainees & Talents) und Tobias Kick (HR Business Partner Trainees & Talents) kümmerten sich intensiv in diesen Tagen um die „Neuen“.

Im Future Lab wurden sie offiziell von dem Geschäftsführer Lars Engel, der Geschäftsführerin des ÜBZOs Stefanie Luber, dem Personalleiter Manfred Riedl, dem Betriebsrat und der JAV begrüßt und willkommen geheißen. Alle sind der Meinung, dass die neuen Azubis mit BHS Corrugated die besten Ausbildungsvoraussetzungen bei einem topmodernen internationalen Unternehmen haben.

Angekommen im Innovision Center® gab es am zweiten Tag für jeden Azubi den eigenen Laptop und als Willkommensgeschenk einen BHS Corrugated Hoodie. Zu den ausgeteilten Laptops wurden innerhalb der „BHS Corrugated Bildungstage“ auch erste wichtige Schulungen und Übungen durchgeführt, um den Azubis den Umgang mit den Geräten näherzubringen.

In den ersten Tagen standen organisatorische Maßnahmen wie zum Beispiel die Ausgabe der Arbeitskleidung sowie eine Einweisung in die Funktion verschiedener Apps (Fitnesscenter oder Betriebsre-

staurant) auf dem Plan. Es folgten eine Werksführung und Informationen über das Produktportfolio sowie die weltweite Ausrichtung der BHS Corrugated. Dem HR-Ausbildungsteam war hier vor allem wichtig, dass die „Neuen“ einen ersten Einblick in die Produktion bei BHS Corrugated erhalten. Was genau produziert der neue Arbeitgeber und wie sieht so eine Wellpappenanlage aus? Mit viel Hintergrundwissen wurden Informationen zu genau diesen Fragestellungen vermittelt.

Viele der neuen Auszubildenden kannten sich bereits im Vorfeld. Denn im August veranstaltete das HR-Ausbildungsteam die „BHS-Kennenlertage“ mit einem Großteil der angehenden Azubis. In Regensburg verbrachte man gemeinsam drei Tage, in denen ein buntes Programm zusammengestellt wurde. So konnten sich die Azubis bei sportlichen, kulturellen und teambildenden Aktivitäten untereinander kennenlernen, aber auch schon Kontakte zu ihren Ansprechpartnern sowohl im Ausbildungsteam als auch zu ihren künftigen Ausbildern im ÜBZO knüpfen. Außerdem hatte der Betriebsrat der BHS Corrugated die Möglichkeit in lockerer Atmosphäre die Neuankömmlinge für September kennenzulernen.

Weitere Highlights der „Bildungstage“ waren der Vortrag über die Wertekultur bei BHS Corrugated, ein Erste-Hilfe-Kurs, sowie der Besuch bei einem Kunden in Hilpoltstein.

Hier hatten die neuen Azubis die Möglichkeit, eine komplette Wellpappenanlage von BHS Corrugated im laufenden Betrieb zu besichtigen.

Mehr über die Karriere-möglichkeiten bei BHS Corrugated





BHS
www.bhs-world.com

Firma
BHS Corrugated
Maschinen- und Anlagenbau GmbH
Paul-Engel-Str. 1
92729 Weiherhammer

Mitarbeiter
1590 | davon 255 Azubis
und Duale Studierende
weltweit mehr als 3500 Mitarbeitende



von links nach rechts: Tobias Kick (HR Business Partner Trainees & Talents) , Lisa Gebert (HR Business Partner Trainees & Talents), Christian Kunz (HR Business Partner Trainees & Talents)



Foto: stock.adobe.com/contrastwerkstatt

Bewerbungen: Soft Skills anzugeben fällt vielen schwer

Soft Skills lässt manch einer bei Bewerbungen lieber weg, zeigt eine Umfrage

Kreativität, Zuverlässigkeit, Lernbereitschaft: Soft Skills sind in den meisten Jobs gefragt. Doch nur rund jeder Dritte (36 Prozent) fühlt sich sicher darin, sie in der Bewerbung glaubhaft anzugeben. Das zeigt eine Umfrage von YouGov Deutschland im Auftrag der Jobplattform Monster.

Jeder Fünfte (21 Prozent) der insgesamt 2162 Befragten gab an, unsicher zu sein, wie die eigenen Soft Skills in einer Bewerbung am besten aufbereitet und belegt werden können. Mehr als jeder Zehnte (11 Prozent) gibt Soft Skills in Bewerbungen gar nicht an oder bringt sie erst im Be-

werbungsgespräch unter. 13 Prozent halten sich in ihrer Bewerbung einfach an die gefragten Soft Skills aus der Stellenanzeige.

Studierende und Azubis

Vor allem Studierende und Auszubildende wissen häufig nicht, wie sie ihre persönlichen Fähigkeiten in einer Bewerbung richtig platzieren können. Jeweils knapp die Hälfte (46 Prozent) von ihnen gab an, unsicher zu sein, wie diese aufbereitet und belegt werden können. Zum Vergleich: Bei Befragten, die bereits eine Lehre oder ein Studium absolviert haben, sind es nur 18 bzw. 21 Prozent, bei

Menschen ohne Abschluss 19 Prozent.

Übrigens: Bei der Erstellung oder Überarbeitung der Bewerbungsunterlagen insgesamt fühlt sich jeder zweite Befragte (50 Prozent) sicher. Nur knapp jeder Zehnte (8 Prozent) gibt hier an, seine Kompetenzen nicht gut einschätzen zu können. Knapp jeder Vierte (23 Prozent) ist allerdings unsicher, wie die eigenen Kompetenzen richtig hervorgehoben werden können.

Die Online-Umfrage erfolgte bereits im Februar 2023 und ist laut Monster repräsentativ. (dpa)

Wenn alle in den Urlaub fliegen...

Kann und darf man als Auszubildender Kollegen schon vertreten?

Auszubildende lernen im Betrieb nach und nach, worauf es in ihrem jeweiligen Beruf ankommt. Sind dort gerade viele Beschäftigte in Urlaub, ist ihr Einsatz womöglich besonders gefragt. Doch dürfen Azubis eigentlich als Urlaubsvertretung im Ausbildungsbetrieb eingesetzt werden?

„Das ist jedenfalls nicht verboten“, sagt André Niedostadek, Professor für Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht an der Hochschule Harz. Allerdings gebe es Grenzen, unter welchen Umständen ein Einsatz als Vertretung infrage kommt.

„Sinnvoll wird das nur dann sein, wenn die Auszubildenden schon über genügend Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, um die anstehenden Aufgaben überhaupt bewältigen zu können“, so André Niedostadek. „Hier gleich zu Beginn einer Ausbildung in kaltes Wasser geworfen zu werden, wird niemandem gerecht und könnte je nach Fall auch dem Ausbildungsgedanken widersprechen.“

Dieser ist Niedostadek zufolge in Paragraph 14 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) festgelegt. Auszubildende haben demnach dafür Sorge zu tragen, dass den Auszubildenden „die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist“. Zudem müssen Ausbilderinnen und Ausbilder laut BBiG selbst ausbilden oder eine Kollegin oder einen Kollegen „ausdrücklich“ damit beauftragen.

Berufsschule geht vor

Auch wenn die Personaldecke während der Ferienzeit einmal dünn sein sollte, dürfen Azubis also nicht gänzlich allein am



Foto: stock.adobe.com/retfalls

Ausbildungsplatz sein – oder nur gemeinsam mit anderen Azubis, Praktikanten oder Ungelernten arbeiten, die als Ausbilder nicht geeignet sind.

„Zu berücksichtigen sind bei der Planung einer etwaigen Urlaubsvertretung zudem Zeiten der Auszubildenden für die Berufsschule“, so Niedostadek. Im Betrieb einspringen und dafür Unterricht in der Berufsschule zu verpassen, ist keine Option. (dpa)



Willkommen an Bord – EEAtec begrüßt zwei neue Auszubildende

Am 1. September starteten zwei junge Menschen an den Standorten Weiden und Nürnberg in ihr Berufsleben. Sie absolvieren bei der Firma EEAtec eine Ausbildung zum Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik – der Start in einen neuen Lebensabschnitt.

Die Auszubildenden wurden zuerst von Ausbildungsleiter Johannes Plöchl in Empfang genommen und herzlich begrüßt. Die Neulinge erhielten einen umfangreichen Einblick in die Firma, vor allem auch in die digitalen Abläufe des Unternehmens. Anschließend bekamen sie ihre Arbeitskleidung, lernten ihre Kolleginnen und Kollegen kennen, wurden über Arbeitssicherheit sowie Gesundheitsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz informiert und erhielten ihre „Ausbildungs-Tüte“.

Der obligatorische Rundgang durch das Firmengebäude durfte nicht fehlen. Neben den vielen organisatorischen Maßnahmen konnte man bei einem gemeinsamen Essen den ersten Arbeitstag ausklingen lassen.

Junge Menschen zu fördern bedeutet, die Zukunft aktiv zu gestalten. Für EEAtec ist die Ausbildung deshalb eine nachhaltige Zukunftsinvestition, in die fortlaufend investiert wird.

Wir heißen Euch Herzlich Willkommen bei uns im Team und wünschen eine interessante, spannende und erfolgreiche Ausbildungszeit bei EEAtec.

Gemeinsam gestalten wir die Energie von morgen. Die Bewerbungsverfahren für das neue Ausbildungsjahr 2026 laufen bereits. Werde auch du Teil von EEAtec und bewirb dich jetzt für einen Ausbildungsplatz.

Firma
EEAtec GmbH
Dr.-Johann-Stark-Str. 7 · 92637 Weiden

Mitarbeiter
81 Mitarbeiter, davon 10 Auszubildende

Ausbildungsberufe

- Elektroniker für Energie- u. Gebäudetechnik (m/w/d)
- Technischer Systemplaner (m/w/d)
- Kaufleute für Büromanagement (m/w/d)



Timo Bäumler (links) hat am 1. September bei der Firma HOWA-Landtechnik GmbH in Neusorg eine dreieinhalbjährige Ausbildung zum Land- und Baumaschinenmechaniker begonnen. HOWA-Landtechnik-Geschäftsführer Matthias Horn wünschte dem jungen Mann einen erfolgreichen beruflichen Start. Bild: jr

Ausbildung bei HOWA-Landtechnik GmbH

Timo Bäumler lernt Land- und Baumaschinenmechaniker bei Neusorger Unternehmen

Schon seit vielen Jahren ist der Firma HOWA-Landtechnik GmbH in Neusorg die Ausbildung wichtig. Seit der Firmengründung 1996 hat das Unternehmen bereits 18 junge Leute erfolgreich ausgebildet. Am 1. September startete der 15-jährige Ebnather Timo Bäumler seine dreieinhalbjährige Lehre zum Land- und Baumaschinenmechaniker.

Im Vorfeld hat Timo Bäumler zweimal im Betrieb „geschnuppert“, dabei war schnell klar, dass er hier auch seine Ausbildung absolvieren wird. „Er ist gut mit dabei, er arbeitet konzentriert mit“, lobt Firmenchef und Geschäftsführer Matthias Horn den jungen Mann.

Aktuell beschäftigt die Firma HOWA-Landtechnik GmbH 21 Mitarbeiter, darunter vier Auszubildende. Timo Bäumler besucht die Berufsschule in Wiesau. „Ich habe mich bei der HOWA-Landtechnik GmbH beworben und erhielt gleich die Zusage“, freut er sich. Timo Bäumler hat sich in dem Neusorger Unternehmen,

das am 18. und 19. April 2026 sein 30-jähriges Bestehen feiert, schon gut eingelebt. Der Azubi darf auch schon erste Arbeiten an den landwirtschaftlichen Maschinen selbstständig erledigen. (jr)

Firma
HOWA Land- & Forsttechnik GmbH
Bayreuther Str. 12 | 95700 Neusorg

Mitarbeiter
21 | davon 4 Azubis

Ausbildungsberufe (m/w/d)

- Land- & Baumaschinenmechaniker



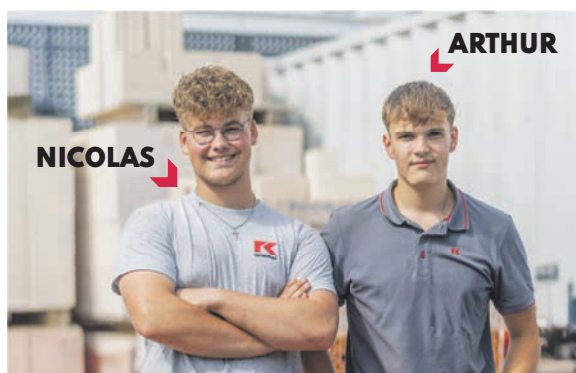
22 JUNGHE MENSCHEN STARTEN AUSBILDUNG BEI KASSECKER BIST DU DER NÄCHSTE IM TEAM?

„KANN MAN ZUKUNFT BAUEN?“ DU KANNST!

Bei KASSECKER findest du nicht nur einen Beruf, sondern deinen Weg in eine sichere Zukunft. Arthur, Azubi zum Rohrleitungsbauer, bringt es auf den Punkt: „Ich wollte etwas machen, das gebraucht wird. Etwas, das ich mit eigenen Händen erschaffen kann.“ Bei KASSECKER baut er heute an den Versorgungsleitungen für die Energiewende.

Dein Start - immer heimatnah

Gerade in den klassischen Bauberufen – Maurer, Betonbauer, Rohrleitungsbauer – profitieren KASSECKER-Auszubildende von einem besonderen Vorteil: dem firmeneigenen Ausbildungszentrum in Waldsassen. Hier vereinen sich Theorie und Praxis dank top ausgestatteter Lehrwerkstatt, Schulungsräumen und heimatnahen Azubibaustellen. Betonbau-Azubi Nicolas, ist auf jeden Fall begeistert: „Ich lerne nicht nur alles rund um meinen Beruf, sondern auch die Zusammenhänge auf der Baustelle. Und erkenne so den Sinn meiner Arbeit. Abends bin ich dennoch zuhause und genieße die Zeit mit Familie oder Freunden.“



Dein Platz bei KASSECKER

Baustellenluft, Montagehalle, Lehrwerkstatt? Oder doch lieber Schreibtisch? Ganz egal! Worauf du dich als KASSECKER-Azubi immer verlassen kannst: Du arbeitest mit moderner Technik, erfahrenen Ausbildern und echtem Team

geist. Was du außerdem bekommst: ein attraktives Gehaltspaket samt Zeugnisprämie, Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie weiteren Angeboten wie VW T2 Azubi-Bulli, Gesundheitsprämie, Kostenübernahme für Schulmaterial und -weg oder die Shopping-Card.



Gemeinsam am Morgen arbeiten

KASSECKER baut seit über 120 Jahren – und setzt dabei auf junge Menschen wie dich. Mit Projekten für die Energiewende, nachhaltige Infrastruktur und moderne Versorgung baust du aktiv mit an dem, was die Zukunft ausmacht. So wie Patrick, gelernter Metallbauer: „Ich sehe jeden Tag, was ich geschafft habe. Und ich weiß: Das bleibt.“

Zukunft bauen beginnt mit deiner Entscheidung. Bewirb dich jetzt und starte deine Ausbildung bei KASSECKER.

**Wir bauen mit dir.
Du baust an dir selbst.**

AUSBILDUNGSBERUFE

*(m/w/d)

GEWERBL. AUSBILDUNG

- **ROHRLEITUNGSBAUER***
- **BETON-UND STAHLBETONBAUER***
- **MAURER***
- **METALLBAUER***
Fachrichtung Konstruktionstechnik
- **ELEKTRONIKER***
Energie- und Gebäudetechnik
- **BAUGERÄTEFÜHRER***
- **LAND- UND BAUMASCHINEN-MECHATRONIKER***

TECHN./KFMN. AUSBILDUNG

- **TECHNISCHER SYSTEMPLANER***
Fachrichtung Stahl- und Metallbautechnik
- **BAUZEICHNER***
- **INDUSTRIEKAUFMANN/-FRAU***

DUALES STUDIUM

- **BAUINGENIEURWESEN**
In Kombination mit gewerblicher Ausbildung



Nähere Informationen
findest Du unter
KASSECKER.DE/KARRIERE

Wenn das Geld in der Ausbildung immer knapp ist

Kaum ist das Gehalt da, schon ist es wieder ausgegeben – das muss aber nicht sein



Foto: stock.adobe.com/Andrey Popov

Mit dem Ausbildungsstart verdienen viele junge Menschen ihr erstes eigenes Geld. 690 Euro sind es Minimum. Manche kommen damit gut über die Runden, bei anderen reicht das Geld womöglich nur bis zur Monatsmitte. Was können letztere besser machen?

Prof. Michael Heuser vom

Deutschen Institut für Vermögensbildung und Alterssicherung (DIVA) rät, zunächst mithilfe eines Haushaltsbuchs zu dokumentieren, welche Einnahmen reinkommen und wofür das Geld Monat für Monat ausgegeben wird. Das schafft ein Gefühl dafür, wohin das Geld fließt, und womöglich Verbesserungspo-

tenzial besteht. Gerade Spontankäufe, Handykosten, Streaming- und Fitnessstudio-Abos können sich zu einer ordentlichen Summe addieren.

Zudem hilft es, gewisse Budgets festzulegen - etwa für Miete, Essen, Kleidung und Freizeit und diese auch einzuhalten. Den täglichen Be-

darf rät Heuser mithilfe einer Einkaufsliste zu besorgen, um Spontankäufe zu vermeiden. Brauchbare, aber günstigere Kleidung gibt es etwa auch im Second-Hand-Laden.

Wer für die Ausbildung aus dem Elternhaus ausziehen musste, hat durch die Wohnkosten natürlich eine größere

finanzielle Belastung zu schultern. Aber auch hier kann gespart werden, gibt Sally Peters vom Institut für Finanzdienstleistungen zu bedenken. Ein Azubi-Wohnheim oder eine WG könnten Alternativen zur eigenen Wohnung sein.

Wenn all das nicht hilft, können manche Auszubildende

staatliche Hilfe in Anspruch nehmen. Das können zum Beispiel die Berufsausbildungsbeihilfe oder das Wohngeld sein. Welche Voraussetzungen jeweils gelten, erfahren Interessierte bei der Bundesagentur für Arbeit beziehungsweise der örtlichen Wohngeldstelle ihrer Kommune. (dpa)



Wir begrüßen herzlich 63 neue Pflegeazubis und 25 Auszubildende in den medizinischen, medizinisch-technologischen und kaufmännischen Bereichen sowie weiteren Fachberufen.

#WERDESINNSTIFTER #HERZTRIFFTVERSTAND #AZUBIMITECHTENLIKES #BERUFKOMMTVONBERUFUNG #DUBISTRICHTIGWICHTIG #GEPFLEGTAUSGEBILDET

#WERDESINNSTIFTER

Ausbildung am Klinikum St. Marien Amberg

Für Menschen da sein und sie ein Stück weit auf ihrem aktuellen Lebensweg begleiten. Wenn du dich hier wiederfindest und angesprochen fühlst, dann haben wir genau den richtigen Beruf für dich: Pflegefachfrau oder -mann. Eine große Aufgabe mit viel Verantwortung, die euch wahnsinnig viel zurückgibt und unseren Patienten eine optimale Versorgung in unserem Klinikum ermöglicht.

Neben der Pflegefachausbildung sowie der Pflegehelferausbildung an den ans Klinikum angeschlossenen Berufsfachschulen für Pflege und Krankenpflegehilfe bilden wir aber auch in vielen weiteren medizinischen Bereichen aus, z.B. Operationstechnische Assistenten, Anästhesietechnische Assistenten, Medizinische Technologen in der Radiologie oder der Laboratoriumsanalytik, Medizinische Fachangestellte sowie Zahnmedizinische Fachangestellte. Auch die Ausbildung zum Fachinformatiker für Systemintegration, zum Kaufmann für Büromanagement, zum Koch, zum Fachlageristen oder zum Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten kannst du bei uns absolvieren.

#AZUBIMITECHTENLIKES

Werde auch du zum Sinnstifter - so wie unsere 63 Neuankömmlinge, die sich für eine generalistische Pflege- oder Pflegefachhelferausbildung an unseren

Berufsfachschulen für Pflege und Krankenpflegehilfe des Klinikum St. Marien Amberg entschieden haben und unsere 25 Auszubildenden in weiteren Fachberufen! Wir freuen uns jetzt auf drei spannende gemeinsame Jahre voller Erlebnisse und wertvoller Begegnungen.

Worauf sich unsere aktuellen und künftigen Pflegeauszubildenden freuen können: eine tolle Klassengemeinschaft, Lehrer mit vollem Einsatz, tolle Projekte, ein Klinikum mit familiärer Atmosphäre, viele verschiedene Fachbereiche und damit viele Erfahrungen bei den Praxiseinsätzen. Auf alle unsere Auszubildenden wartet ein schöner und vor allem abwechslungsreicher Beruf. Eben ein Beruf mit Zukunft.

Was genau bedeutet generalistisch? Unsere Auszubildenden schnuppern in alle Bereiche und haben damit nach ihrer Ausbildung extrem viele Möglichkeiten, da sie jederzeit zwischen unterschiedlichen Fachbereichen wechseln können. Von der Notaufnahme oder Chirurgie auf die Kinderstation oder in die Psychiatrie. Auch zahlreiche Weiterbildungen bis hin zum Studium sind möglich.

Was hat die Ausbildung zu bieten? In Projekten wie „Schüler leiten eine Station“ bekommen unsere Azubis Einblick im Schreiben von Dienstplänen, ver-

sorgen Patienten auf Station, nehmen an Visiten teil und vieles mehr. Das Stationsteam vor Ort unterstützt dabei jederzeit.

In unserem Simulationsraum steckt ganz viel High-Tech drin - Intensiv-Monitore, HD-Kameratechnik, interaktive Pflegepuppen. Hier erlernen unsere Azubis im geschützten Rahmen wie Verbände anzulegen sind, wie Medikamente verabreicht oder Wunden richtig versorgt werden.

#DUBISTRICHTIGWICHTIG

Blicke über den Tellerrand. Das Miteinander spielt im Klinikum Amberg eine ganz entscheidende Rolle und ist Teil unseres Leitbildes Medizin. Menschlichkeit. Miteinander. Deswegen ist es uns auch sehr wichtig, dass unsere Azubis während ihrer Ausbildung in alle Bereiche geschnuppert haben. Persönliches Kennenlernen und Kontakte machen das Arbeiten viel schöner und ganz nebenbei erweitert ihr auch noch euer Wissen über unsere Abläufe. Jeder von uns ist ein wichtiger Teil vom großen Ganzen und sichert die optimale Versorgung unserer Patientinnen und Patienten. Weitere Informationen zu unseren Ausbildungsberufen findest du unter www.klinikum-amberg.de/karriere. Wir freuen uns auf eure Bewerbungen für den Ausbildungsstart in 2026!



**KLINIKUM ST. MARIEN
AMBERG**

Firma

Klinikum St. Marien Amberg
Mariahilfbergweg 7, 92224 Amberg
www.klinikum-amberg.de/karriere
E-Mail: karriere@klinikum-amberg.de

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

ca. 2300 | ca. 180 Auszubildende

Ausbildungsberufe

- Pflegefachfrau/-mann (m/w/d)
- Pflegefachhelfer/-in (m/w/d)
- Anästhesietechnische/-r Assistent/-in (m/w/d)
- Operationstechnische/-r Assistent/-in (m/w/d)
- Medizinische/-r Fachangestellte/-r (m/w/d)
- Medizinische/-r Technologe/-in für Radiologie (m/w/d)
- Medizinische/-r Technologe/-in (m/w/d) für Laboratoriumsanalytik
- Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (m/w/d)
- Koch/Köchin (m/w/d)
- Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r (m/w/d)
- Fachinformatiker/-in für Systemintegration (m/w/d)
- Fachlagerist/-in (m/w/d)
- Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (m/w/d)

Studienmöglichkeiten, Förderprogramme und weitere Angebote:

- Förderprogramm Klinikstudent/in (m/w/d)
- Freiwilliges Soziales Jahr und Bundesfreiwilligendienst
- Praxispartner bei Studiengängen wie Hebammenkunde (B.Sc.) und Physician Assistant (B.Sc.)



UNSER START IN DIE AUSBILDUNG 2025

4 neue Auszubildende im Werk Weiden und ein Azubi im Werk Erbendorf.

Am 1. September starteten **5 neue Auszubildende bei SELTMANN WEIDEN** in ihr Berufsleben. Davon wird einer der jungen »Einsteiger« seine Ausbildung im Werk Erbendorf beginnen. Damit beschäftigt **SELTMA NN WEIDEN** über alle Lehrjahre hinweg insgesamt **26 Auszubildende**.

Nach der Begrüßung am Standort Weiden durch den kaufmännischen Leiter, Herrn Thomas Gruber, sowie der Werksleitung, Vertretern des Personalteams, den Betriebsratsvorsitzenden samt Jugendausbildungsbeauftragten und den jeweiligen Fachausbildern, erhielten die neuen Auszubildenden eine Führung durch den Standort Weiden. Im Anschluss folgte ein gemütliches Get-Together mit Brunch, gemeinsam mit den Auszubildenden aus dem 2. und 3. Jahr.

Sophia Prager und Jan Speck haben sich für eine Ausbildung zur/zum **Industriekauf-frau/-mann** entschieden. Außerdem hat Danyil Novik seine Ausbildung zum **Industriemechaniker in der Instandhaltung** begonnen. Auch Noel Specht startet bei uns und lässt sich zum **Elektroniker für Betriebstechnik** ausbilden. Am Standort Erbendorf dürfen wir darüber hinaus Elias Fießinger begrüßen, der ebenfalls seine Ausbildung zum **Elektroniker für Betriebstechnik** aufgenommen hat.

Als **einer der größten Arbeitgeber in dieser Region** steht **SELTMA NN WEIDEN** eindeutig zum Standort Deutschland und ist bestrebt, auch die »Neuankömmlinge« – nach erfolgreicher Abschlussprüfung – fest zu übernehmen.

AUCH IM KOMMENDEN JAHR 2026 BIETEN WIR

WIEDER FOLGENDE AUSBILDUNGSBEREICHE AN

INDUSTRIEKAUFLEUTE
BÜROMANAGEMENT
FACHINFORMATIK (Systemintegration)
INDUSTRIEKERAMIK (Verfahrenstechnik)
MEDIENGESTALTUNG
MECHATRONIK
ELEKTRONIK (Betriebstechnik)
INDUSTRIEMECHANIK (Instandhaltung)
MASCHINEN- & ANLAGENFÜHRUNG

Weitere Bereiche auf Anfrage!



UNSEREN AUSZUBILDENDEN BIETEN WIR:

HOHE ÜBERNAHMECHANCEN NACH DER AUSBILDUNG | COOLE AZUBI-PROJEKTE

ZUSAMMENARBEIT MIT BILDUNGSEINRICHTUNGEN | REGELMÄSSIGE GET-TOGETHERS & AUSFLÜGE

PRÄMIEN BEI SEHR GUTEN LEISTUNGEN UND AUSBILDUNGSABSCHLÜSSEN

PERSÖNLICHE MENTOR*INNEN AUS DEM 2./3. LEHRJAHR



Noch auf der Suche nach dem Traumjob?

Auf der Suche nach einem passenden Beruf sollten sich Jugendliche nicht von ihren Eltern und fremden Erwartungen beeinflussen lassen

Noch keine Stelle zum „Durchstarten“ gefunden? Wer seine berufliche Zukunft verwirklichen will, sollte seine Bedürfnisse in den Vordergrund rücken. Eine mögliche Herangehensweise dafür ist die „Design Thinking“-Methode. Ursprünglich kommt die Vorgehensweise aus der Produktentwicklung, erklärt Karriereexpertin Filiz Louise Kacmaz in einem Beitrag auf Xing. Doch sie gibt auch hilfreiche Anregungen bei der Suche nach einem passenden Beruf.

In drei Schritten zum Traumjob

Und so gelingt die Suche nach dem Traumjob – eine Anleitung in drei Schritten:

1. Bedürfnisse: Finde heraus, was du willst. Entscheidende Fragen dabei sind: Wie willst du leben und arbeiten? Wie stellst du dir deine berufliche Zukunft vor?
2. Optionen: Überlege, wie du deine Bedürfnisse umsetzen kannst – entwickle so Jobideen. Mögliche Fragen sind: In welcher Branche, in welchem Beruf siehst du dich? Wie viel möchtest du arbeiten und wie viel verdienen? Wo soll hauptsächlich dein Arbeitsplatz sein?
3. Erfahrungen: Nun geht es von der Theorie in die Praxis – am besten suchst du dafür nach Stellenanzeigen, die deinen Vorstellungen entsprechen. Praktika bieten die

Möglichkeit einen Einblick in den Joballtag zu erhalten. Gut ist es auch, wenn du dich in der Branche vernetzt und mit erfahrenen Leuten über deine Ideen sprichst.

Warum Eltern nicht unbedingt mitreden sollten

Damit man nicht Gefahr läuft, die Träume anderer Leute zu verwirklichen, rät Karriereexpertin Ragnild Struss: Vorschläge mutig hinterfragen und sich gegen Erwartungen abgrenzen. Denn die Entscheidung für einen Studien-, Ausbildungs- oder Karriereweg ist eine sehr individuelle Sache, die man unbedingt eigenständig treffen sollte.

Nur weil man in der Kindheit eine Sache besonders gut konnte, heißt das nicht, dass einen diese Tätigkeit beruflich glücklich macht. Auch Pflichtgefühl, etwa eine Firma übernehmen zu müssen, sollten eine Entscheidung nicht beeinflussen. Oft kann ein Blick von außen helfen. Zumal Eltern in der Regel keine „Berufsberater mit entsprechenden Marktkenntnissen“ sind. (dpa/tt)



Foto: stock.adobe.com/Masson



Die Fischer Automobile Unternehmensgruppe freut sich über 32 neue Auszubildende.

Foto: Magdalena Meier, Fischer Automobile GmbH

Fischer Automobile begrüßt 32 neue Auszubildende

Fischer Automobile freut sich, 32 neue Auszubildende in der Unternehmensfamilie willkommen zu heißen. Am 1. September starteten die jungen Talente in ihre Ausbildung und erlebten dabei einen ereignisreichen Auftakt voller neuer Eindrücke.

Die Geschäftsführer Thomas Fischer und Stephan Oettl hießen gemeinsam mit dem Betriebsleiter des Standortes Ursensollen, Alexander Granberg, und Personalleiter Markus Kallmeier die neuen Auszubildenden beim traditionellen Startevent im Amberger Betrieb herzlich willkommen. „Jeder Ausbildungsbeginn ist etwas Besonderes und bringt großartige Persönlichkeiten mit individuellen Fähigkeiten in unser Unternehmen“, betonte Thomas Fischer.

In der ersten Woche durften sich die 32 neuen Auszubildenden über ein abwechslungsreiches Programm freuen.

Gleich am ersten Arbeitstag starteten sie mit einer spannenden Unternehmenspräsentation, gefolgt von einer Rundtour durch die Standorte Amberg, Ursensollen, Pilsach, Neumarkt sowie BikeNOW.

Ein weiteres Highlight war der Ausflug nach Ingolstadt mit exklusiver Werksführung bei Audi. Dort erhielten die Nachwuchskräfte faszinierende Einblicke in die hochmoderne Fahrzeugproduktion, innovative Technologien und die vielseitige Arbeitswelt des Automobilherstellers.

Fischer Automobile bildet in insgesamt acht verschiedenen Berufen aus: Kfz-Mechatroniker/in Pkw-Technik, Kfz-Mechatroniker/in Karosserie, Lackierer/in, Zweiradmechatroniker/in (BikeNOW), Automobilkaufmann/-frau Vertrieb, Automobilkaufmann/-frau Service, Kaufmann/-frau für Büromanagement sowie Kaufmann/-frau im Einzelhandel. Damit bietet die Unternehmensgruppe vielfältige Wege in eine erfolgreiche berufliche Zukunft.

„Wir wünschen unseren neuen Auszubildenden einen perfekten Berufsstart in unserer Unternehmensgruppe! Vor ihnen liegt eine spannende Zeit voller neuer Aufgaben“, so Thomas Fischer.

Firma
Fischer Automobile GmbH
Nürnberger Straße 45-47 | 92318 Neumarkt
Amberger Straße 2a | 92367 Pilsach
Fischer Automobile GmbH & Co. KG
Juraallee 1-3 | 92289 Ursensollen
Fischer Automobile Amberg GmbH & Co. KG
Speckmannshofer Straße 2 | 92224 Amberg
www.fischer-automobile.de

Mitarbeiter
580

Ausbildungsberufe (m/w/d)

- Kfz-Mechatroniker (Schwerpunkt PKW-Technik)
- Kfz-Mechatroniker (Schwerpunkt Karosserie-Technik)
- Fahrzeuglackierer
- Zweiradmechatroniker
- Automobilkaufmann (Schwerpunkt Service)
- Automobilkaufmann (Schwerpunkt Vertrieb)
- Kaufmann für Büromanagement
- Kaufmann im Einzelhandel



Hintere Reihe v.l.n.r.: Gebhard Timo, Thormann Paul, Koloda Maxim, Reindl Leon, Strehl Paula, Schimmer Luis, Bleisteiner Dominik, Söhnlein Raphael, Wenkmann Hannes
Vordere Reihe v.l.n.r.: Schwarz Quentin, Frick Dominik, Leiternann Lukas, Ritzel Fabian, Bechthold Niklas, Benner Philipp, Wolf Julia, Schmidt Ayleen, Gross Amelie, Hagen Felix, Schenzel Jonas, Knahn Tom

23 AZUBIS STARTEN BEI BAUMANN AUTOMATION INS BERUFSLEBEN!

Einer der attraktivsten Arbeitgeber für technische Berufe

i

Firma

Baumann GmbH
Oskar-von-Miller-Str. 7 | 92224 Amberg

Mitarbeiter

1.000 Mitarbeiter weltweit | 90 Azubis

Ausbildungsberufe m/w/d

- Industriekaufmann
- Technischer Produktdesigner
- Elektroniker Automatisierungstechnik
- Elektroniker Betriebstechnik
- Mechatroniker
- Fachinformatiker Anwendungsentwicklung
- Fachinformatiker Daten- und Prozessanalyse
- Fachinformatiker Systemintegration
- Fachinformatiker Digitale Vernetzung
- Industriemechaniker
- Zerspanungsmechaniker
- Fachkraft für Lagerlogistik

Am 1. September 2025 haben **23 Auszubildende, darunter ein Verbundstudent**, ihre Ausbildung bei Baumann Automation im Industriegebiet Immensetten begonnen.

Die Firma wurde 1984 von Dr.-Ing. Georg Baumann als Ingenieurbüro gegründet und war zunächst ein regionaler Dienstleister für Konstruktionsarbeiten und Sondermaschinenbau. Heute beschäftigt das **Familienunternehmen** weltweit rund 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bevor die Ausbildung inhaltlich startete, schuf Baumann die Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Einstieg. In den ersten Tagen erhielten die Berufsstarter die Gelegenheit, das Unternehmen näher kennenzulernen, unter anderem durch eine intensive Einführungsphase mit Unternehmensführung, Schulungen und Vorträgen.

Die jungen Talente aus der Region haben sich für Berufe mit Zukunft entschieden: Baumann ist international Technologieführer in der Automatisierungstechnik und beschäftigt sich mit **zukunftsorientierten Themen wie E-Mobilität, autonomem Fahren und Digitalisierung**. Insgesamt bildet das Unternehmen in **zwölf technischen und kaufmännischen Ausbildungsberufen** aus. Baumann Automation bietet seinen Auszubildenden eine fundierte und praxisnahe Berufsausbildung in einem modernen, innovativen Arbeitsumfeld.

Da Qualifikation und Weiterbildung der Mitarbeitenden einen hohen Stellenwert

haben, bestehen auch nach der Lehrzeit zahlreiche Entwicklungsmöglichkeiten. Aktuell sind über 90 Auszubildende, acht Verbundstudentinnen und -studenten sowie acht dual Studierende bei Baumann beschäftigt. Mit einer Ausbildungsquote von über zehn Prozent zählt das Unternehmen mit seinen 700 Beschäftigten am Standort Amberg zu den führenden Ausbildungsbetrieben in der Oberpfalz. Für die hervorragende betriebliche Ausbildung wurde Baumann Automation bereits mehrfach ausgezeichnet.

AUTOMATION

STARTE AUCH DU DEINE KARRIERE BEI BAUMANN AUTOMATION!

Du suchst eine Ausbildung bei einer **innovativen Firma**? Du interessierst Dich für zukunftsweisende Aufgaben im Bereich der Automatisierung mit Robotertechnologie? Dann findest Du mit **Baumann Automation in Amberg** den idealen Arbeitgeber. Wir beschäftigen uns mit interessanten Aufgaben in der industriellen Produktion, zum Beispiel mit Themen wie E-Mobilität, Autonomes Fahren und Digitalisierung.

BEWIRB DICH
JETZT FÜR
2026!

video | box



Alle Infos und Benefits:

baumann-azubis.com

Wenn die Eltern nicht loslassen wollen

Was tun, wenn die Eltern andere Vorstellungen von der Ausbildungsentscheidung haben als man selbst?

Für viele Eltern ist es nicht leicht, die Kinder in ein eigenes Leben zu entlassen. Und für viele junge Erwachsene ist es schwer, das auszuhalten. Vor allem, wenn es um den Weg in den Beruf geht, um die Entscheidung für eine Ausbildung, die Fortschritte im Studium oder um einen Jobwechsel.

Eltern argumentieren mit Lebenserfahrung

Eltern argumentieren dabei gern mit der eigenen Lebenserfahrung. „Doch die Bedingungen, unter denen vor zwei, drei Jahrzehnten Berufsentscheidungen getroffen wurden, lassen sich mit der Situation heute nicht vergleichen“, sagt Eva Scharf vom Zentrum für Weiterbildung in Frankfurt am Main. „Dort werden im „Jugend Competence Center“ Jugendliche und junge Erwachsene von der Berufsorientierung bis hin zum erfolgreichen Start ins Arbeitsleben begleitet.

Sie brauchten heute oft länger für die Entscheidung für einen Beruf, sagt Scharf: „Diese Zeit des Nichtstuns ist für Eltern schwer auszuhalten. Aber das ist eine andere Generation.“ Und das Ergebnis der längeren Orientierungsphase sei oft nachhaltiger.

Das Gespräch suchen

Wenn Eltern dann mit der Berufsentscheidung ihrer Kinder nicht einverstanden sind,



Foto: stock.adobe.com/Andrey Popov

„trifft das die jungen Erwachsenen oft wie ein Holzhammer“, sagt Scharf. Was kann man bei solchen Konflikten tun? Scharf rät: „Den Eltern zu erklären versuchen, was dem jungen Menschen wichtig ist und warum er zu seiner Berufswahl gekommen ist. Die Eltern fragen, was sie an ihrem Kind schätzen – und warum sie bei dieser

Entscheidung kein Vertrauen haben.“ Dann stelle sich oft heraus, dass die Reaktion der Eltern häufig mehr mit eigenen Erfahrungen, Wünschen und Werten zusammenhängt.

Suche nach dem eigenen Weg

Oder der Fall ist umgekehrt: Eltern wünschen sich, dass

ihre Kinder beruflich in ihre Fußstapfen treten. Vielen Kindern erscheint dieser Weg zunächst ebenfalls einleuchtend, weil sie sich verbunden fühlen. Oder ihnen das Berufsfeld der Eltern am vertrautesten ist. Oft zeigt sich erst mit Verspätung, dass diese Entscheidung viel mit Loyalität und familiären Glaubenssätzen zu tun hatte und

wenig mit den tatsächlichen Interessen und Talenten.

Offene Worte helfen

Den eigenen Weg zu finden und einzuschlagen, zieht oft anstrengende Debatten mit den Eltern nach sich. „Man sollte dabei versuchen, zwischen der Sachebene und der Beziehungsebene zu trennen“, so Otto. Geht es, wenn

die Eltern auf einen zügigen Studienabschluss drängen, um die Frage, wie lange sie als Rentner das Geld dafür noch aufbringen können? Dann könnte man durchrechnen, wie viel Unterstützung erforderlich ist und ob vielleicht ein Studentenjob das Problem lösen könnte.

Oder geht es in Wahrheit um enttäuschte Erwartungen? „Solche Gespräche sind schwieriger zu führen, weil mehr Emotionen im Spiel sind“, sagt die Psychologin. Sie empfiehlt dennoch möglichst offene, klare Worte: „Oft sind Eltern ganz erschüttert, wenn sie verstehen, wie sehr sie mit ihren Erwartungen ihr Kind belasten.“

Gesprächsfaden nicht abreißen lassen

Auch etwas Abstand kann helfen, ein Auslandssemester zum Beispiel oder der Umzug aus dem Kinderzimmer in eine WG. Wenn die alltäglichen Reibereien wegfallen, gelingt es besser, den Gesprächsfaden wieder aufzunehmen.

Der Rat der Eltern bleibt dennoch wichtig, auch wenn man längst selbst erwachsen ist. Eva Scharf rät Eltern, den Kontakt immer wieder zu suchen – auch wenn es den Kindern nicht recht zu sein scheint. Nicht ungefragt Ratschläge geben, sondern zuhören und auf Fragen ernsthaft antworten. (dpa/tt)

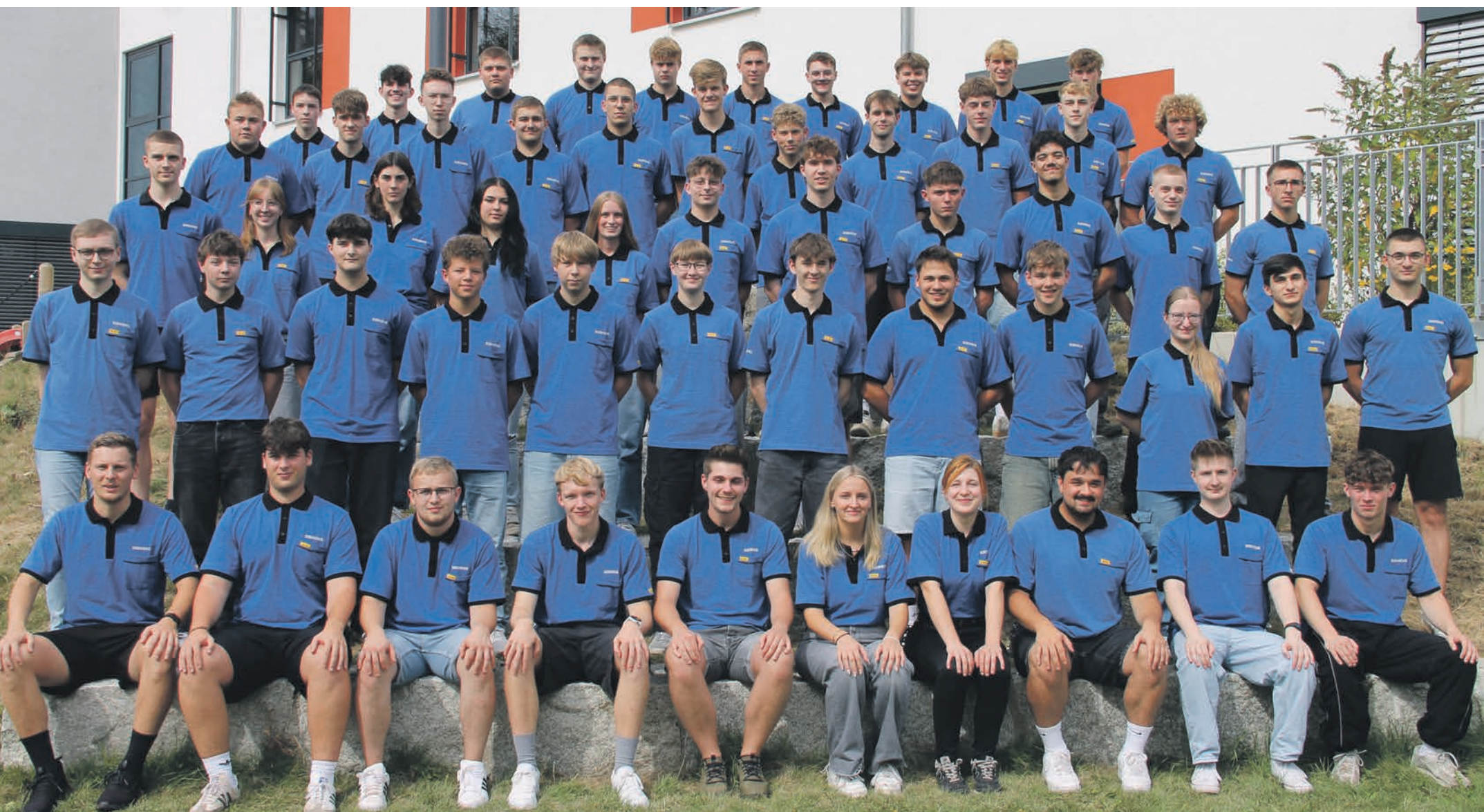


17 Auszubildende starten bei NETZSCH in Selb und Tirschenreuth

Möchtest auch du im nächsten Jahr auf diesem Bild sein? Dann klick gleich rein unter **NETZSCH.KARRIERE.COM** und bewirb dich für einen unserer spannenden Ausbildungsberufe!

NETZSCH
Proven Excellence.

Von links nach rechts: Luis Wein, David Schaller, Max Mohr, Patrick Zipka, Alexander Gelfrich, Jonas Ebert, Noemi Landgraf, Toni Frieß, Toni Stengel, Gleb Borisov, Balthasar Neumohr, Emma Geisberger, Malte Walbert, Brooklyn Riedl, Aron Herbst, Aleksandr Tychinin, Ilia Demirev



SIEMENS PROFESSIONAL EDUCATION AMBERG

Bewirb dich jetzt!

Die Siemens AG in Amberg begrüßte auch in diesem Jahr neue Auszubildende und Dual Studierende. Nach einem spannenden Einführungstag im Werk stand der Rest der ersten Ausbildungswoche ganz im Zeichen des gegenseitigen Kennenlernens.

In Weißenstadt hatten die neuen Lernenden durch verschiedene Projekte und Outdoor-Aktivitäten die Gelegenheit, sich untereinander, ihre Führungskräfte und das Unternehmen Siemens besser kennenzulernen. Unsere Dual Studierenden und Auszubildenden waren von den vielfältigen Erlebnissen und der hervorragenden Atmosphäre begeistert.

Seit 75 Jahren entwickeln und fertigen wir in Amberg Produkte, Systeme und Software für den Weltmarkt und setzen dabei wichtige Impulse für die industrielle Produktion. Unsere beiden preisgekrönten Fertigungsstätten, das Elektronikwerk und das Gerätewerk, sind Maßstab im Konzern und dienen als Blaupause für die digitale Fabrik.

Mit über 1.000 Ingenieurinnen und Ingenieuren entwickeln wir Hightech-Produkte für industrielle Anwendungen, Infrastruktur und Gebäude, darunter führende Automatisierungssysteme wie die SIMATIC- und SIRIUS-Familie. Dabei arbeiten wir in einem starken Netzwerk mit Partnern aus Wirtschaft und Bildung zusammen. Als größter Arbeitgeber der Region beschäftigen wir rund 4.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie 200 Lernende und bieten die modernsten Industriearbeitsplätze der Welt mit attraktiven Leistungen eines global agierenden Unternehmens.

Für unseren Standort in Amberg suchen wir für 2026:

Ausbildung

- Elektroniker für Geräte und Systeme (w/m/d)
- Mechatroniker (w/m/d)
- Industriekaufmann (w/m/d)
- Kaufmann für Büromanagement (w/m/d)
- Kunststoff- und Kautschuktechnologe (w/m/d)

Schülerpraktikum (w/m/d)

Wir bieten verschiedene Möglichkeiten für Schülerpraktika an, um erste Einblicke in die Arbeitswelt bei Siemens erhalten.

Duales Studium inkl. IHK-Beruf

- B.Eng. in Elektro- und Informationstechnik (w/m/d)
- B.Eng. in Industrieinformatik (w/m/d)
- B.Eng. in Mechatronik & digitale Automation (w/m/d)
- B.Sc. in Künstlicher Intelligenz (w/m/d)
- B.A. in Business Administration (w/m/d)



Bewirb dich jetzt!

📷 [siemens_ausbildung](#)

📺 [siemens_insights](#)

📄 [sieya.de](#)

🌐 [ausbildung.siemens.com](#)

SIEMENS

Wann Auszubildende eine Steuererklärung einreichen sollten

Für einige von ihnen ist die Steuererklärung freiwillig, für andere verpflichtend

Auch Auszubildende sind grundsätzlich steuerpflichtig, sobald sie ein regelmäßiges Einkommen beziehen. Die möglicherweise anfallende Lohnsteuer führt der Arbeitgeber automatisch ans Finanzamt ab.

Was viele nicht wissen: Erst wenn das Gesamtjahreseinkommen den Grundfreibetrag übersteigt, werden wirklich Steuern fällig. Der Grundfreibetrag wird jährlich angepasst, für 2025 liegt er bei 12.096 Euro. Wer noch dazu einen weiteren Arbeitsweg, teure Arbeitsmittel oder andere Wer-

bungskosten steuerlich geltend machen kann, wird sogar noch später vom Fiskus zur Kasse gebeten.

Deshalb kann es auch für Auszubildende durchaus sinnvoll sein, freiwillig eine Steuererklärung abzugeben und sich möglicherweise zu viel gezahlte Steuern zurückzuholen. Darauf weist der Bund der Steuerzahler hin.

Minderjährige: Eltern unterschreiben

Manche Azubis sind sogar zur Abgabe verpflichtet. Voraussetzung dafür ist, dass sie

Nebeneinkünfte erzielen, Lohnersatzleistungen wie Krankengeld von mehr als 410 Euro pro Jahr bezogen haben oder mehrere Jobs gleichzeitig ausüben. Ein zusätzlicher Minijob zählt nicht dazu, denn dieser wird in der Regel vom Minijob-Arbeitgeber pauschal versteuert.

Gut zu wissen: Minderjährige Auszubildende gelten rechtlich gesehen als beschränkt geschäftsfähig. Deswegen benötigen sie bei bestimmten Handlungen – wie der Abgabe einer Steuererklärung – die Zustimmung der gesetzlichen

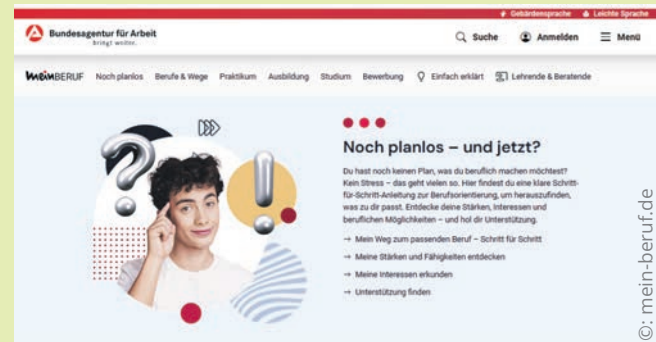
Vertreter. In der Regel sind das beide Elternteile. Deswegen ist die Steuererklärung minderjähriger Steuerpflichtiger grundsätzlich von den Eltern, nicht vom Azubi selbst zu unterschreiben.

Nach Erfahrung des Bunds der Steuerzahler beanstanden Finanzämter zwar gerade bei freiwilligen Abgaben, bei denen eine Erstattung winkt, selten eine fehlende Unterschrift eines gesetzlichen Vertreters. Wer Nachfragen vermeiden möchte, tut aber gut daran, diesen Hinweis zu befolgen. (dpa)



Neues Berufsportal für junge Menschen online

Was mache ich nach der Schule, welcher Job passt zu mir und wie bewerbe ich mich erfolgreich?



Antworten auf diese und andere Fragen gibt eine neu gestaltete Webseite der Bundesagentur für Arbeit.

Gebündelt und neu aufgemacht: Das Online-Portal der Bundesagentur für Arbeit (BA) mein-beruf.de ersetzt künftig die Webseiten abi.de und planet-beruf.de. Deren bisherige Inhalte wurden aktualisiert und aufbereitet und sind nun mit dem neuen Portal an einem Ort zu finden. Wer die früheren Webseiten aufruft, wird direkt weitergeleitet.

Von Planlosigkeit hin zur Bewerbung

Das neue Portal hält sämtliche Themen rund um den Berufseinstieg parat. Angefangen von „Noch planlos – und jetzt?“ bis hin zu konkreten Bewerbungstipps können sich junge Men-

schen durch die verschiedensten Themen klicken.

Zum Beispiel Interessen und Möglichkeiten ausloten, sich um ein Praktikum kümmern, in Berufsfeldern stöbern und das richtige Studienfach oder die passende Ausbildung finden. Die Webseite soll die ebenfalls angebotene persönliche Berufsberatung ergänzen.

Auch Infos für Eltern und Lehrer

Laut BA soll das Portal in der Folge noch weitere interaktive Funktionen bekommen. Die Webseite bietet außerdem Materialien für Eltern sowie Lehrerinnen und Lehrer. Unter „Einfach erklärt“ sind darüber hinaus Inhalte aus dem Portal in einfacher Sprache zusammengefasst. (dpa)



Herzlich Willkommen im Team der SUSPA GmbH

Wir begrüßen sieben neue Azubis am Standort Sulzbach-Rosenberg.

Auch in 2025 bildet die Firma SUSPA in Sulzbach-Rosenberg wieder junge, lernwillige Schulabgänger aus. Zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres freuen wir uns sehr, sieben neue Auszubildende bei der SUSPA GmbH in Sulzbach-Rosenberg begrüßen zu dürfen. Sie werden dabei in den kommenden Jahren zu Industriekaufmännern, Maschinen- und Anlagenführern, Industriemechanikern und Mechatronikern ausgebildet. Die Auszubildenden sind außerdem Teil des Projektes „Energie-Scouts“, welches sich mit der Nachhaltigkeit und Umweltfreundlichkeit des Unternehmens beschäftigt.

Im Rahmen der Einführungswoche lernen die Azubis zunächst den Betrieb Sulzbach-Rosenberg und das gesamte Team besser kennen und bekommen Tipps für einen guten Start in die berufliche Zukunft. Die Auszubildenden erwarten eine abwechslungsreiche Ausbildungszeit. Dabei durchlaufen sie die

unterschiedlichen Abteilungen, haben Berufsschulunterricht und besuchen überregionale Schulungen und Workshops. Außerdem warten unterschiedliche Projekte auf die jungen Erwachsenen. In einem innovativen und sich rasant entwickelndem Branchenumfeld lernen sie an praxisorientierten Aufgaben alles rund um die Branchen Industrie, Automobil, Medizin und Weiße Ware kennen.

Wir wünschen unseren Azubis einen tollen Start in ihre Lehrzeit und viel Freude in ihrem Berufsleben!

Die SUSPA GmbH ist ein führender Hersteller von Gasfedern, hydraulischen Dämpfern, Schwingungsdämpfern, Hubsäulen, Kolbenstangen, Crash- und Sicherheitssystemen sowie komplexen Antrieben und Aktuatoren. Wir sind Entwicklungs- und Systempartner der Automobilindustrie, Möbelindustrie, Waschma-

schinenindustrie, Medizintechnik und Gebrauchsgüterindustrie für technisch komplexe Anwendungen, mit mehreren nationalen und internationalen Standorten in Deutschland, China, Indien, USA und Tschechien. Auch ab dem nächsten Ausbildungsjahr kannst du dich bei SUSPA beteiligen und mit uns zusammen die Zukunft digitaler und nachhaltiger gestalten. Starte deine (m/w/d) Karriere bei uns mit einer Ausbildung

- Mechatroniker
- Industriemechaniker
- Maschinen- und Anlagenführer
- Fachkräfte für Lagerlogistik,
- Industriekaufleute

Unsere Ausbildung wurde bereits mehrfach ausgezeichnet und bietet Dir fundierte Inhalte und abwechslungsreiche Themen in vielen Abteilungen. Bei uns hast du die Chance, etwas zu bewegen.



SUSPA

Firma

SUSPA GmbH | Eisenhämmerstr. 3 | 92237 Sulzbach-Rosenberg
b.strohmeier@de.suspa.com
www.suspa.com/unternehmen/karriere

Mitarbeiter

280 am Standort Su.-Ro.

Ausbildungsberufe (m/w/d)

Mechatroniker,
Industriemechaniker,
Maschinen- und Anlagenführer,
Fachkräfte für Lagerlogistik,
Industriekaufleute



25 neue Talente bei Constantia Pirk GmbH & Co. KG!

Seit vielen Jahrzehnten bildet Constantia Pirk erfolgreich aus. Durch die langjährige Erfahrung hat das Unternehmen schon über 1.000 Talente ausgebildet. Auch dieses Jahr freuen wir uns, 25 Berufsstarter*innen auf ihrem Weg in das Arbeitsleben unterstützen zu dürfen: Am 01.09.2025 sind 24 junge Leute in ihre Ausbildung bei Constantia Pirk gestartet. Eine duale Studentin im Fach Betriebswirtschaftslehre hat bereits am 01.07.2025 ihren ersten Karriereschritt getan.

Besonders stolz ist das Unternehmen, dieses Jahr eine solche hohe Zahl an Berufsstarter*innen für die Ausbildung gewonnen zu haben. Dies zeugt von Constantia Pirks Attraktivität als Ausbildungsbetrieb und vom Interesse junger Menschen an einer praxisnahen und zukunftsorientierten Ausbildung. Das Unternehmen legt seit vielen Jahren Wert auf hochqualitativ ausgebildete Fachkräfte, die aufgrund der 100%-igen Übernahme Garantie nach erfolgreichem Abschluss nicht nur einen Gesellenbrief, sondern auch einen krisensicheren Arbeitsplatz in der Tasche haben.

Begrüßt wurden die Berufsstarter*innen durch die Vorsitzende der Geschäftsführung Heike Mahn, der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Sandra Hösl, und ihren Ausbilder*innen. Unter den Auszubildenden befanden sich auch einige „alte Hasen“, die das Unternehmen vorab im Praktikum, durch Ferienarbeit oder im Technik-Checker-Camp kennengelernt hatten. Im Zuge dessen konnten sie den passenden Ausbildungsberuf für sich entdecken: Neben Medientechnolog*innen Druck, Elektroniker, Industriemechanikern und Chemielaboranten sind dieses Jahr auch Industriekaufleute, Mediengestalter*innen und Fachinformatiker*innen für Anwendungsentwicklung in die Ausbildung gestartet.

Gemeinsam mit ihren Ausbilder*innen waren die Neueinsteiger*innen am ersten Ausbildungstag zum Mittagessen eingeladen. Damit die Azubis sich sowohl untereinander als auch ihre Ansprechpartner*innen besser kennenlernen konnten, führen sie Mitte der ersten Ausbildungswoche ins Diözesanjugendhaus nach Habsberg. Bei verschiedenen In- und Outdooraktivitäten konnten sie ihre Teamfähigkeit unter Beweis stellen und erkannten die

Wichtigkeit von Zusammenhalt. Zusätzlich erhielten die Berufsstarter*innen alle nützlichen Informationen rund um die Ausbildung und erfuhren, dass sie bei Constantia Pirk fast 14 Monatsgehälter (Urlaubs- und Weihnachtsgeld inklusive), das Ticket für die Fahrt in die Berufsschule, frisch gewaschene Arbeitskleidung, ein Tankrabatt, subventioniertes Essen in der Betriebskantine, vergünstigte Tarife im Fitnessstudio und Prämien für gute Noten bzw. betriebliche Verbesserungsvorschläge erwarten. Die drei Kennenlertage waren mit viel Spaß gefüllt und trugen maßgeblich dazu bei, dass erste Freundschaften geschlossen wurden und alle zuversichtlich in die zweite Ausbildungswoche starten konnten.

Du willst auch Teil unseres Teams werden und suchst nach einem krisensicheren Ausbildungsbetrieb? Dann bewirb dich jetzt für einen Ausbildungs- oder dualen Studienplatz 2026. Wir freuen uns darauf, gemeinsam mit dir durchzustarten!

Unser Ausbildungsangebot 2026 (m/w/d)

-  Medientechnologie Druck
-  Maschinen- und Anlagenführer
-  Kunststoff- und Kautschuktechnologie
Fachrichtung Halbzeuge
-  Elektroniker für Betriebstechnik
-  Industriemechaniker
Fachrichtung Instandhaltung
-  Mediengestalter Digital und Print
Fachrichtung Printmedien

-  Fachinformatiker
Fachrichtung Anwendungsentwicklung
-  Industriekaufleute
-  Chemielaborant
-  Fachkraft für Lagerlogistik

Bewirb dich bei
Constantia Pirk!



Unser duales Studienangebot 2026 (m/w/d)

-  Duales Studium Digital Engineering (B.Eng.)
-  Duales Studium Maschinenbau (B.Eng.)
-  Kaufmännisches Duales Studium (B.A.)
in den Richtungen **International Business** und **Betriebswirtschaft**

Als Azubi ins Ausland

Ein Service-Portal bündelt Infos für Betriebe



Foto: stock.adobe.com/NirOzNino

Maximal ein Viertel ihrer Ausbildung können Azubis im Ausland absolvieren - wenn ihr Ausbildungsbetrieb zustimmt. Eine Infoseite soll den Unternehmen die Organisation erleichtern.

Während der Ausbildung Auslandserfahrung sammeln: Ausbildungsbetriebe, die ihren Azubis das ermöglichen wollen, müssen viele Fragen klären, etwa rund um die Fi-

nanzierung und Organisation des Aufenthalts und die passende Vorbereitung ihrer Auszubildenden.

Ein neues Service-Portal der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) soll hier unterstützen. Es heißt „Auslandsberatung-Ausbildung.de“ und richtet sich an Betriebe, Berufsschulen und Kammern. Es bietet den Nut-

zern unter anderem einen Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen für einen Auslandsaufenthalt von Azubis und konkrete Planungsschritte für die Praxis.

Was die Versicherung abdecken sollte

Erfahren lässt sich etwa, wie Planungsbesuche in der jeweiligen Region, in der die Azubis ihren Auslandsaufenthalt verbringen sollen, bezuschusst

werden können. Oder welche Fälle der Versicherungsschutz abdecken sollte. Genannt werden hier Krankheit, Rücktransport, Unfälle im betrieblichen Umfeld und eine Haftpflicht für Schäden, die im privaten wie betrieblichen Umfeld entstehen können.

Ausbildungsbetriebe sollten demnach prüfen, inwiefern ihr jeweiliger Unfallversicherungsschutz auch den Aus-

bildungsabschnitt im Ausland abdeckt.

Ein Stipendienfinder bündelt Förderprogramme, die Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung finanzieren.

Infos für Azubis

Gut zu wissen: Für die Auszubildenden selbst finden sich Informationen rund um den Auslandsaufenthalt während der Ausbildung auf dem Por-

tal „MeinAuslandspraktikum.de“ der NA beim BIBB (<https://www.meinauslandspraktikum.de>). Junge Menschen, die sich generell für Erfahrungen im Ausland interessieren (z.B. ein Gap-Year) können sich unter anderem auf der Webseite „Wege-ins Ausland.org“ informieren, die von der Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V. betrieben wird. (dpa/tt)



Landrat Roland Grillmeier, Ausbildungsleiterin Janine Würfl (ganz links) sowie Personalchefin Inge Üblacker und JAV-Vertreter Sandro Fürst (ganz rechts) begrüßen die neuen Azubis und Anwärter: v.l.: George Bora, Annina Zahn, Hannes Braunert, Anna Schultes, Sandro Fichtl, Romana Seuz, Antonia Scharnagl. © Fabian Polster, Landratsamt Tirschenreuth

Neuer Ausbildungsjahrgang startet am Landratsamt Tirschenreuth

Tirschenreuth. Das Landratsamt Tirschenreuth freut sich, auch im Ausbildungsjahr 2025 wieder engagierte Nachwuchskräfte willkommen zu heißen. Landrat Roland Grillmeier begrüßte zum Start des neuen Ausbildungsjahres sieben junge Menschen, die ihre berufliche Laufbahn in der öffentlichen Verwaltung beginnen.

Unter ihnen sind drei Auszubildende zur/zum Verwaltungsfachangestellten (Hannes Braunert, Romana Seuz und Antonia Scharnagl), ein Auszubildender zum Fachinformatiker für Systemintegration (Sandro Fichtl) sowie eine Anwärterin der 2. Qualifikationsebene im Beamtenlaufbahnrecht (Anna Schultes).

Zwei weitere Beamtenanwärterinnen und -anwärter der 3. Qualifikationsebene (George Bora und Annina

Zahn) starten ihren Vorbereitungsdienst zum 1. Oktober 2025.

Zusätzlich unterstützt das Landratsamt auch in diesem Jahr wieder das Freiwillige Ökologische Jahr (FÖJ). Daniel Rath und Ferdinand Plank haben ihren Dienst bereits aufgenommen, konnten beim offiziellen Fototermin jedoch leider nicht dabei sein. Damit beschäftigt das Landratsamt Tirschenreuth aktuell insgesamt:

- 12 Auszubildende zur/zum Verwaltungsfachangestellten,
- 2 Auszubildende zum Fachinformatiker,
- 6 Anwärterinnen und Anwärter in verschiedenen Laufbahnen sowie
- 2 Teilnehmer am Freiwilligen Ökologischen Jahr.

Landrat Roland Grillmeier betonte die Bedeutung

des Berufseinstiegs im öffentlichen Dienst: „Unsere Auszubildenden und Anwärterinnen und Anwärter sind die Fachkräfte von morgen. Sie bringen frische Ideen und neue Perspektiven ein und tragen entscheidend dazu bei, die Verwaltung modern und zukunftsfähig zu gestalten. Ich freue mich, dass Sie sich für das Landratsamt Tirschenreuth entschieden haben.“

Während ihrer Ausbildung werden die Nachwuchskräfte nicht nur an den Berufsschulen, bayerischen Verwaltungsschulen und Fachhochschulen begleitet, sondern auch in den verschiedenen Fachbereichen des Landratsamtes eingesetzt. So erhalten sie einen umfassenden Einblick in die vielfältigen Aufgaben der öffentlichen Verwaltung und können frühzeitig Verantwortung übernehmen.



Behörde
Landratsamt Tirschenreuth
Mähringer Straße 7
95643 Tirschenreuth
Telefon 09631/88-0 | www.kreis-tir.de

Mitarbeiter (Stand 01.10.2025)
490 (auf kommunaler u. staatlicher Ebene)
davon 20 Azubis und Beamtenanwärter/innen

Ausbildungsberufe (m/w/d)

- Verwaltungsfachangestellte/r
- Fachinformatiker/in für Systemintegration
- Fachangestellte/r für Bäderbetriebe – Bademeister/in
- Straßenwärter/in

Vorbereitungsdienst (m/w/d)

- Verwaltungssekretäranwärter/in
- Regierungsekretäranwärter/in
- Verwaltungsinspektoranwärter/in (duales Studium)
- Regierungsinspektoranwärter/in (duales Studium)
- Verwaltungsinformatikanwärter/in (duales Studium)



HORN
GLASS INDUSTRIES

Bergstraße 2
95703 Plößberg

www.hornglas.de

Neue Azubis starten ihre Ausbildung bei HORN Glass Industries

Am 1. September 2025 fiel bei der HORN Glass Industries AG der Startschuss für die neuen Auszubildenden. Sie beginnen ihre berufliche Laufbahn in den Ausbildungsberufen Elektroniker und Bauzeichner – insgesamt starten in diesem Jahr fünf Nachwuchstalente bei HORN in ihre Zukunft.

Stephan Meindl (Vorstand der HORN Glass Industries AG) und Sabine Götz (Leitung der Personalabteilung) hießen die neuen Auszubildenden herzlich willkommen. In einer kleinen Willkommensveranstaltung betonten beide die große Bedeutung der Ausbildung für das Unternehmen und die vielfältigen Zukunftsperspektiven, die HORN seinen Nachwuchskräften bietet.

Die erste Woche stand ganz im Zeichen des Kennenlernens und der Einführung in das Unternehmen. Die neuen Azubis erhielten Einblicke in die Arbeitsabläufe und lernten HORN bei einer ausführlichen Firmenführung näher kennen. Dabei konnten sie erste Eindrücke der verschiedenen Abteilungen sowie der Produktionsprozesse am Standort Plößberg gewinnen.

Den Abschluss der Einführungswoche bildete ein gemeinsames Mittagessen, bei dem die neuen Auszubildenden die erlebnisreiche Woche gemeinsam Revue passieren ließen.

Unsere Benefits:



Smartwatch oder
Führerscheinzuschuss
im Wert von 500 Euro



Sachbezugskarte



Azubi-Ausflug /
Firmenevents



Gute-Noten-Prämie



Gleitzeit

...und vieles mehr!



Bewirb dich jetzt
für den Start zum
01.09.2026

www.hornglass.com/ausbildung

Unsere Ausbildungsberufe

- **Metallbauer***
Fachrichtung Konstruktionstechnik
- **Elektroniker***
Betriebstechnik (Schalt-/Steueranlagen)
- **Bauzeichner***
Schwerpunkt Architektur (Ofenbau)
- **Techn. Systemplaner***
Elektrotechnische Systeme
- **Techn. Systemplaner***
Stahl- und Metallbautechnik
- **Techn. Systemplaner***
Versorgungs- und Ausrüstungstechnik
- **Kaufmann für Büromanagement***
- **Duales Studium (Verbundstudium)**



*(m/w/d)

Die Sache mit der Liebe...

Was tun, wenn aus Kollegen ein Paar wird? Ein Arbeitsrechtler erklärt, wann Liebe zur Jobfalle wird



Es kann schon Azubis passieren: Wenn Kollegen sich verlieben, entstehen oft komplizierte Situationen. Mit den richtigen Strategien lassen sich jedoch private Gefühle und berufliche Pflichten erfolgreich vereinbaren.

Grundsätzlich ist eine Beziehung am Arbeitsplatz nichts Schlimmes – doch die Liebhabereien sollten dort nicht passieren. Denn wenn es einen Einfluss auf die Arbeit hat, drohen Konsequenzen, erklärt Volker Görzel, Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Die rechtliche Lage ist eindeutig: Beziehungen werden nach Artikel zwei vom Grundgesetz als Privatsache angesehen. So müssen Beziehungen, egal ob zwischen Mitarbeitern oder nicht, gar nicht dem Arbeitgeber gemeldet werden.

Wann wird es problematisch?

Wichtig ist bei einer Beziehung am Arbeitsplatz, dass klare Grenzen zwischen der Liebe und der Arbeit gezogen werden. So darf dadurch weder die Arbeitsleistung noch

der Betriebsfrieden leiden, erklärt der Fachanwalt. Zärtlichkeiten oder Streitereien sollte es also keine geben und die Kommunikationsmittel der Firma auch nicht für selbiges verwendet werden.

Kritisch wird es bei direkten Vorgesetzten-Untergebenen-Verhältnissen. Gerade hier kann es zu Interessenkonflikten oder Machtmissbrauch kommen, oder aber auch zur Bevorzugung des Partners bei Projekten oder Beförderungen führen, so Görzel.

Welche Folgen drohen

Doch was passiert, wenn diese Grenzen überschritten werden? Grundsätzlich gibt es drei mögliche Konsequenzen als Folge des Fehlverhaltens:

- * Abmahnung, etwa im Fall, dass der Betriebsfrieden gestört wird
- * Versetzung, wenn es zu einem Interessenkonflikt kommt
- * Kündigung bei besonders schweren Fällen

Der Arbeitgeber muss das Fehlverhalten beweisen können.

Wird man zu Unrecht belangt, sollte man sich erst einmal an den Betriebsrat wenden. Gibt es keinen, oder kann dieser auch nicht weiterhelfen, kann man rechtliche Schritte einleiten und den Sachverhalt dann vor Gericht klären.

So gelingt der Spagat

Transparenz schaffen: Offene Kommunikation mit Vorgesetzten verhindert Gerüchte und schafft Vertrauen. Viele Unternehmen haben klare Richtlinien für solche Situationen.

Grenzen einhalten: Private Gespräche gehören in die Pause, nicht an den Arbeitsplatz. Streit sollte niemals vor Kollegen ausgetragen werden.

Professionalität bewahren: In Meetings und bei Projekten zählt nur die fachliche Kompetenz. Persönliche Befindlichkeiten haben dort nichts zu suchen.

Plan B entwickeln: Was passiert bei einer Trennung? Wer wechselt gegebenenfalls die Abteilung? Diese Fragen sollten früh geklärt werden. (dpa)



**BEWIRB DICH
JETZT FÜR 2026**

jobs.[liebensteiner.de](https://jobs.liebensteiner.de)



Wir sind
LIEBENSTEINER

Mit dir packen wir das.

HERZLICH WILLKOMMEN IM LIEBENSTEINER TEAM

AUSBILDUNGSSTART 2025

Im September durften wir unsere neuen Auszubildenden herzlich bei uns in Liebenstein begrüßen – schön, dass ihr da seid! Wir freuen uns auf die gemeinsame Zeit und wünschen euch einen erfolgreichen Start in eure Ausbildung!

In folgenden Ausbildungsberufen dürfen wir euch begleiten:
Industriekaufleute: **Emilia Karwath** und **Felix Spitzl**
Industriemechaniker: **Valentino Gmeiner**
Elektroniker für Betriebstechnik: **Jakob Ott** und **Luis Koller**
Fachinformatiker Anwendungsentwicklung: **Fabian Härtl**
Fachinformatiker Systemintegration: **Leon Summerer**

Wir freuen uns auf viele spannende Projekte, neue Erfahrungen und ein starkes Miteinander!

UNSERE AUSBILDUNGSBERUFE FÜR 2026

- Maschinen-/Anlagenführer
- Packmitteltechnologe
- Industriemechaniker
- Industriekaufleute



Werkleiter Stefan Zimmermann (re.) und Personalleiter Harald Hiller (6. v. re.) begrüßen zusammen mit dem Ausbildungsteam die neuen Auszubildenden.

HERZLICH WILLKOMMEN IM #TEAMBECHTEL

17 neue Auszubildende starten ihre Ausbildung bei der Privatmolkerei Bechtel

Am 1. September 2025 begann für 17 Jugendliche der Start ins Berufsleben bei der Privatmolkerei Bechtel in Schwarzenfeld.

Derzeit werden über 50 Nachwuchskräfte in den Berufen (m/w/d) Milchtechnologe, Milchwirtschaftlicher Laborant, Fachkraft für Lagerlogistik, Kaufmann für Digitalisierungsmanagement, Industriekaufmann sowie in vier technischen Berufen Mechatroniker, Elektroniker für Betriebs- und Automatisierungstechnik sowie Industriemechaniker ausgebildet.

Nach einer Reihe von einführenden Schulungsveranstaltungen, hatten am Nachmittag die Ausbilder Zeit, ihre neuen Auszubildenden näher kennen zu lernen und erkundeten gemeinsam das Werksgelände.

Aus- und Weiterbildung hat bei dem traditionsreichen Familienunternehmen einen sehr großen Stellenwert. Nur durch den stetigen Aufbau der Belegschaft mit selbst ausgebildeten und geförderten Fachkräften schafft

die Privatmolkerei Bechtel die Grundvoraussetzungen für die Fortführung ihres dynamischen Wachstums und kann ihre Stellung als innovativer und sicherer Arbeitgeber der Region weiter ausbauen. Die Privatmolkerei Bechtel ist ein gewachsenes Familienunternehmen mit Milchtradition seit 1908 im Herzen der Oberpfalz. Mittlerweile zählt Bechtel zu den größten und bedeutendsten Molkereien in Deutschland. Am Standort in Schwarzenfeld arbeiten derzeit mehr als 1000 Mitarbeitende und täglich werden über 2 Millionen Kilogramm Milch zu hochwertigen Milch- und Käsespezialitäten veredelt.

Du suchst eine Ausbildung?

Unser Auswahlverfahren für das Ausbildungsjahr 2026 läuft bereits. Gerne werden hier noch Bewerbungen entgegengenommen.

Weitere Informationen findest Du unter: www.privatmolkerei-bechtel.de/karriere/auszubildende



FIRMA

Naabtaler Milchwerke GmbH & Co. KG
Privatmolkerei Bechtel
Molkereistraße 5
92521 Schwarzenfeld

MITARBEITENDE

circa 1000 | davon 55 Auszubildende

AUSBILDUNGSBERUFE (M/W/D)

Milchwirtschaftlicher Laborant
Milchtechnologe
Mechatroniker
Elektroniker für Automatisierungstechnik
Elektroniker für Betriebstechnik
Industriekaufmann

DEINE ANSPRECHPARTNERIN

Nicole Kerres
Telefon: +49 9435 / 308-6140

Privatmolkerei
Bechtel
Milchtradition seit 1908



Genau richtig!

Für dich. Für die Medizin.
Für unsere Zukunft.



Herzlich willkommen im #TeamHealthineers in Kemnath!

Deutschlandweit starten 2025 insgesamt 200 neue Auszubildende und dual Studierende mit Siemens Healthineers ins Berufsleben.

Schon seit 1962 wird am Standort in Kemnath ausgebildet. Dabei legen wir den Grundstein für hervorragend vorbereitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dieses Jahr dürfen wir 23 neue Auszubildende und dual Studierende in Kemnath begrüßen. Wir freuen uns, dass ihr da seid!



Ausbildung:

- Elektroniker (w/m/d) für Geräte und Systeme
- Mechatroniker (w/m/d)
- Kauffrau (w/m/d) für Büromanagement

Duales Studium:

- B.A. Business Administration • B.Eng. Elektro- und Informationstechnik
- M.Sc. Mechatronik - Vertiefung Medical Device Engineering

Was wir dir bieten:



Hervorragende Aus- und Weiterbildung



Work-Life-Balance



Ansprechende Vergütung



Bewirb dich jetzt und finde deinen Traumjob:
siemens-healthineers.de/ausbildung



Siemens Healthineers Headquarters
Siemens Healthineers AG
Röntgenstr. 19-21
95478 Kemnath
siemens-healthineers.com

SIEMENS
Healthineers