

„Mitarbeiter
sind Material,
dass
funktionieren
muss!“



**Mit welcher Maßnahme
haben Sie das letzte Mal
einen Mitarbeitenden
völlig begeistert?**



HR = Human Resources



„Systemrelevante“ Menschen

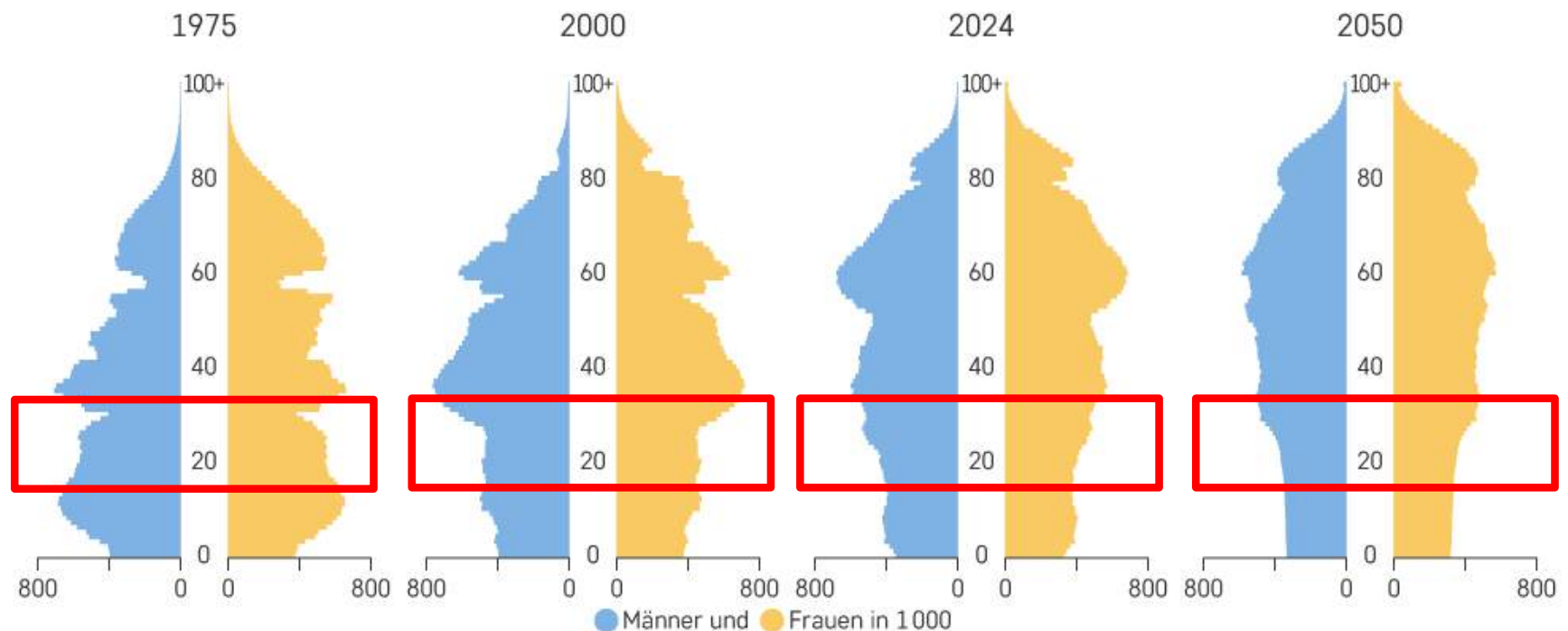


Fachkräftemangel \longrightarrow Personalmangel

Altersstruktur der Bevölkerung

Die Bevölkerung in Deutschland wird immer älter. Ihre Altersstruktur ist das Abbild der Bevölkerungsgeschichte der letzten 100 Jahre.

Altersstruktur der Bevölkerung



2050: 16. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 2 (moderate Entwicklung)
Daten: Statistisches Bundesamt
Grafik: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2025); Bildlizenz: CC BY-ND 4.0

**„Chef, ich bin
fertig und geh'
jetzt nach
Hause!“**

Auszubildender 1. Lehrtag



Warum...?



„80% aller Probleme sind
Kommunikationsprobleme!“

Paul Watzlawick



„Babyboomer“

Geburtsjahrgänge	1946 - 1964
Berühmte Persönlichkeiten	Bill Gates (Gründer von Microsoft Corporation) Angela Merkel (deutsche Bundeskanzlerin)
Werte	<ul style="list-style-type: none">• Gesundheit• Idealismus• Kreativität
Merkmale	<ul style="list-style-type: none">• Teamorientiert• Karriereorientiert - schnell in Führungspositionen aufsteigen• Arbeit hat den höchsten Stellenwert
Im Arbeitsleben	<ul style="list-style-type: none">• Strukturierter Arbeitsstil• Regelmäßiger Austausch im Team• Pflege von Beziehungen und Netzwerken
Eine gute Führungskraft...	... ist immer für das Team da
Kommunikationsmedium	Telefon
Arbeitszeit	Eine lange Arbeitszeit ist nötig, um Erfolg zu haben



„Generation X“

Geburtsjahrgänge	1965 - 1979
Berühmte Persönlichkeiten	Steffi Graf (ehemalige deutsche Tennisspielerin) Katarina Witt (ehemalige deutsche Eiskunstläuferin)
Werte	<ul style="list-style-type: none">• Unabhängigkeit• Individualismus• Sinnsuche
Merkmale	<ul style="list-style-type: none">• Pragmatisch• Selbstständig• Streben nach einer hohen Lebensqualität• Zeit ist wertvoller als Geld
Im Arbeitsleben	<ul style="list-style-type: none">• Ergebnisorientiert• Technisch versiert• Teilen Macht und Verantwortung
Eine gute Führungskraft...	... überzeugt durch Kompetenz und ist vertrauenswürdig
Kommunikationsmedium	E-Mail, Mobiltelefon



„Generation Y“

Geburtsjahrgänge	1980 – 1995
Berühmte Persönlichkeiten	Marc Zuckerberg (Gründer des Online-Netzwerks Facebook) Prinz William von England
Werte	<ul style="list-style-type: none">• Vernetzung / Teamwork• Optimismus
Merkmale	<ul style="list-style-type: none">• Leben im Hier und Jetzt• Mit neuen Technologien aufgewachsen• „24 Stunden online“
Im Arbeitsleben	<ul style="list-style-type: none">• Die Arbeit muss Spaß machen, lernbereit, arbeitswillig – aber! Forderung nach Privatleben sehr ausgeprägt• Flexibel und anpassungsbereit, selbständige und unabhängige Arbeitsweise• Führungspositionen sind ihnen nicht mehr so wichtig, eher Fachlaufbahnen und projektbezogenes Arbeiten• Meister im Multi-Tasking
Eine gute Führungskraft...	... unterstützt mich als Mentor und Ratgeber
Kommunikationsmedium	Web 2.0



„Generation Z“

Geburtsjahrgänge	1996 - 2010
Berühmte Persönlichkeiten	Malala Yousafzai Shawn Mendes
Werte	Sehr stark ausgeprägtes Selbstbewusstsein Führungsverantwortung unattraktiv / Freizeit wichtiger
Merkmale	Smartphone in der Grundschule Technologie ist integraler Bestandteil für Problemlösung Durchgehende Präsenz in sozialen Netzwerken
Im Arbeitsleben	Keine langfristige Bindung zu Unternehmen Sinnhaftigkeit und Spaß an der Arbeit Selbstverwirklichung und Team sind elementar Wert der Arbeitgebermarke wichtig Home Office selbstredend
Eine gute Führungskraft...	Lässt mich frei handeln, ist mir aber eigentlich egal...
Kommunikationsmedium	Smartphone




Allein durch die **vorgesetzte**
Position werden
Führungskräfte per se
besonders kritisch
gesehen und es
wird permanent
nach deren
Fehlern gesucht!



Wie...?



The image shows a theater stage with red curtains. The background is a dark blue gradient. The text is centered and reads: "Der Wert der Arbeitgebermarke wird als wertvoller angesehen, als die Kompetenzen der Führungskräfte!".

**Der Wert der
Arbeitgebermarke wird als
wertvoller angesehen, als die
Kompetenzen der
Führungskräfte!**



Speed Recruiting:

- analog dem Speed Dating
- 5-10“ Gespräche
- diverse Arbeitsgeber stehen zur Wahl
- Kooperationsbörse
- „Azubi Speed Dating“ der IHKs

Azubi-Wheel-Dating am 30. April 2026

Melden Sie sich jetzt an!



Herzlich willkommen auf der Anmeldeseite für Unternehmen!

Am **30. April 2026** treffen potenzielle Auszubildende auf Ausbildungsbetriebe aus Stadt und Landkreis Lüneburg – bei **Bewerbungsgesprächen in einem Riesenrad** auf den **Lüneburger Sülwiesen**. In lockerer Atmosphäre im Rahmen des Frühjahrsmarkts 2026 und in luftiger Höhe kommen Bewerber*innen mit Personaler*innen und Unternehmer*innen zusammen. Unkompliziert und hoffentlich schwindelfrei. Ausbildungsplatzsuchende mit Höhenangst können das Gespräch alternativ auch mit festem Boden unter den Füßen führen.

Die Bewerbungsgespräche, also die „Azubi-Wheel-Dates“, sind jeweils zehn Minuten lang. Wollen Sie sich als Ausbildungsbetrieb an den Riesenrad-Runden beteiligen? Dann melden Sie sich **ab sofort** bis zum 25. Januar 2026 mit Ihren Ausbildungsberufen an! Die Teilnahme kostet **190 Euro zzgl. MwSt.** [LünePartner](#) können sich kostenfrei einen Platz sichern. Nach Ihrer Anmeldung wird eine ausführliche Beschreibung Ihrer Ausbildungsberufe auf der Azubi-Wheel-Dating-Webseite zu finden sein, damit interessierte Bewerber*innen schon im Vorfeld ihre Favoriten für die Runden auf dem Riesenrad auswählen können.

Bis zum 25. Januar 2026 können Sie als Ausbildungsbetrieb Ihre Teilnahme kostenfrei stornieren. Ab dem 26. Januar ist eine kostenfreie Stornierung nicht mehr möglich.

Bewerber*innen können sich ab dem 2. Februar 2026 für die Bewerbungsgespräche anmelden.

Das Abenteuer Zukunft beginnt jetzt. Machen Sie mit – und sichern Sie sich einen Platz auf dem Riesenrad!

Wichtig: In den Riesenradgondeln können nur maximal vier Unternehmensvertreter*innen gleichzeitig an den Gesprächen teilnehmen. Außerdem können keine Werbematerialien, Laptops o. ä. mit in die Gondeln genommen werden.

Es handelt sich beim Azubi-Wheel-Dating NICHT um eine Aktion zur Berufsorientierung, sondern um echte Bewerbungsgespräche.



ROMANTIK BERGHOTEL
ASTENKRONE

★★★★S



Wir suchen die besten Köpfe!

Komm zu uns!

WERDE EIN TEIL UNSERES KRONENTEAMS.
DU WIRST DICH WOHLFÜHLEN. **VERSprochen!**

WIR SUCHEN

EMPFANGSMITARBEITER (M/W/D)

VOLL-/TEILZEIT UND AUF 450 EURO BASIS.

Ihr Ansprechpartner ist Jörg Templin, jt@astenkronen.de

HOCHGENUSS AUF 790 M Ü. NN

ROMANTIK BERGHOTEL ASTENKRONE

Astenstraße 24, 59955 Winterberg, Telefon: 02981 8090, www.astenkronen.de

werbstatt.info





Restaurantmitarbeiter -Koch-

63741 Bayern - Aschaffenburg

02.04.2025 3

Art	Koch/Köchin	Berufserfahrung	Mit Berufserfahrung
Arbeitszeit	Vollzeit		

Beschreibung

Wir das Restaurant Picok in Aschaffenburg sind auf der Suche nach kompetenter, einsatzbereiter Verstärkung, die Lust und Spaß an der Arbeit in der Gastronomie haben. Wir suchen in folgenden Richtungen:

- Koch/Köchin (m/w/d)
- Beikoch (m/w/d) Teilzeit
- Küchenhilfe (m/w/d) Teilzeit & Minijob

Wenn Sie bereits einschlägige Erfahrung haben, einen Jobwechsel möchten, sich neben Hauptjob ein paar Stunden der Woche gutes Taschengeld dazu zu verdienen, dann melden Sie sich sehr gerne Telefonisch unter der 06021/89216 oder der 01707000291 bei uns.

Wir sind ab 9:00 jeden Tag unter beiden Nummern erreichbar

Nachricht senden

Zur Merkliste hinzufügen

Anzeige teilen

DG

Darko Golubic

Privater Nutzer

Aktiv seit 25.05.2013

Folgen

Anzeigen-ID

3046587187

Anzeige melden

Anzeige drucken

Wir suchen dich - Chef de Partie (m/w/d) im Novotel & ibis Wien Hauptbahnhof! 🤖

Du liebst es, in der Küche den Überblick zu behalten, kreative Gerichte zu zaubern und mit einem starken Team zusammenzuarbeiten? Dann bist du bei uns genau richtig!

Die Hotel-Combo Novotel & ibis Wien Hauptbahnhof sucht einen neuen Chef de Partie (m/w/d), um unseren Gästen ein unvergessliches Erlebnis zu bieten:

Das vertrauen wir dir an:

🔪 Unsere Küche – Du fühlst dich auf jedem Posten wohl, sorgst für reibungslose Abläufe und hast Sauberkeit sowie die HACCP-Vorgaben stets im Blick.

🥕 Unsere Waren – Qualität, Quantität und korrekte Lagerung liegen in deinen Händen. Du hältst dich an vorgegebene Rezepturen und Kalkulationen.

📦 Unsere Ressourcen – Dein Posten ist dein Reich! Du behältst alles im Griff und sorgst dafür, dass dir nichts fehlt.

👥 Uns – Du bist ein Teamplayer, bringst gute Laune mit und unterstützt deine neuen Kollegen.

Für detaillierte Informationen zur aktuellen Jobausschreibung und zur Einreichung eurer Bewerbung besucht einfach den folgenden Link: <https://lnkd.in/d/trmHkPs>

Klingt nach deinem nächsten Karriereschritt? Wir freuen uns darauf, euch kennenzulernen und gemeinsam die Erfolgsgeschichte des Novotel & ibis Wien Hauptbahnhof weiterzuschreiben! ❤️❤️ #Cooking #Passion #Love #Creative

#nowhiring

#hiring #hospitality #ibishotels #novotelhotels #all

#accor #accorhotels #Teamplayer



**Was unternehmen Sie um
Mitarbeiter an den
Betrieb zu binden?**



„4-Tage-Arbeitswoche“ (seit 03/2022):

- Gearbeitet wird an 4 Tagen die Woche; 3 Tage frei sind garantiert.
- Teilschichten gibt es im 4-Tage-Modell nicht.
- Eine Schicht dauert 9 Stunden mit einer Pause von 45 Minuten.
- Das Gehalt bleibt gleich.
- Alle Mitarbeiter*innen können sich für das 4-Tage-Modell entscheiden, unabhängig von Einsatzbereich und Position. (Auszubildende, duale Studenten, Teilzeit-Mitarbeiter*innen und werdende Mütter sind leider aus gesetzlichen Gründen von dem 4-Tage-Modell ausgenommen.)



Einarbeitung:

- Patenschaften
- Feedbackgespräch nach 1 Woche
- Feedbackgespräch nach 1 Monat
- funktionierendes

Qualitätsmanagementsystem



LAND GUT HÖHNE

Mitarbeiterbindung:

- Vermittlungsprämie
- Arbeitsplatztausch
- Individuelle Weiterbildung

Mitarbeiterverabschiedung:

- Abschiedskultur
- Loyalität der Verbleibenden erhalten
- Pflege des Ansehens in der Region
- Erhaltung der Attraktivität als Arbeitgeber für potenzielle neue Mitarbeiter



Und wie...?



Effiziente Kommunikation für Veränderungen

Realitätsanker
auswerfen!



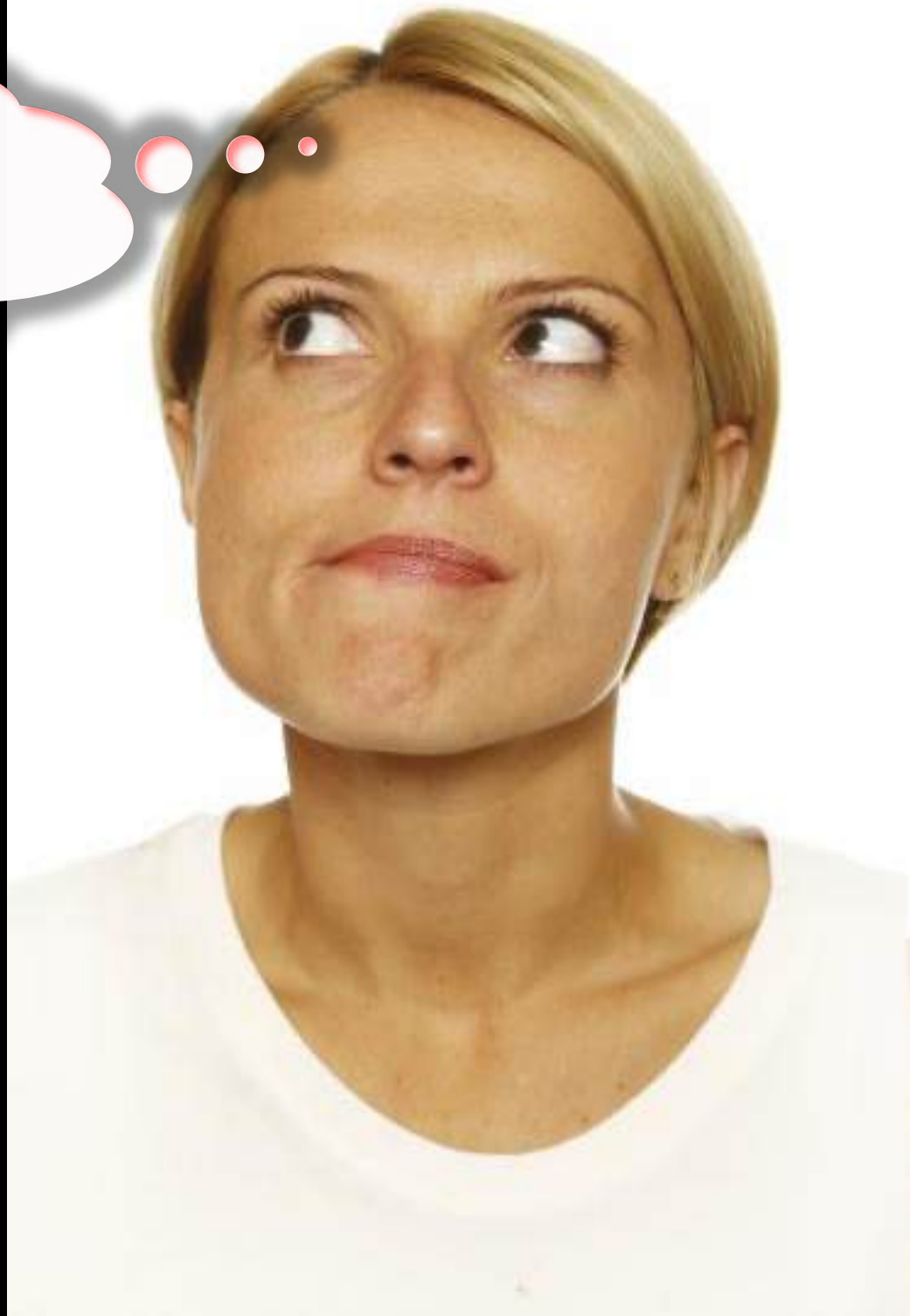
Realitätsanker

- Keine Anweisungen an Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeitende
- Verweis auf die betriebliche Realität mit Zielen und Absprachen
- Finde die richtigen Worte = „Sagen, was ist!“
- Sachliche Feststellung von Fakten ohne persönliche emotionale Wertung
- Lieber weniger sagen und Pausen einsetzen:
 - unterstreicht die Bedeutung des zuvor Gesagten
 - verschafft Aufmerksamkeit des Gegenübers
 - gibt dem Gegenüber die Gelegenheit das Gehörte zu verarbeiten
 - Gibt dem Gegenüber die Chance, auch etwas zu sagen, sodass man weiß, wie er/sie zu meinem Vorschlag steht

Realitätsanker

- „Herr Meyer, die Gäste an Tisch 10 warten schon seit über 10 Minuten auf ihre Speisekarte! Jetzt aber mal flott!“
- „Herr Meyer, wenn die Gäste an Tisch 10 nicht umgehend die Speisekarte bekommen, werden sie vielleicht gehen oder uns in jedem Fall negativ bewerten. Dann sind uns diese und viele weitere Kunden verloren gegangen, ganz zu schweigen von dem Trinkgeld.“
- „Der Check Out dauert einfach zu lange – das kann ja wohl nicht wahr sein!“
- „Wenn wir die Check Out Zeit an Spitzentagen um 15% verkürzen, wird die Gästezufriedenheit erhöht und wir können unsere Jahresziele verbessern!“

Womit...?



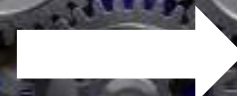
Emotionale Intelligenz:

Persönliche Kompetenz

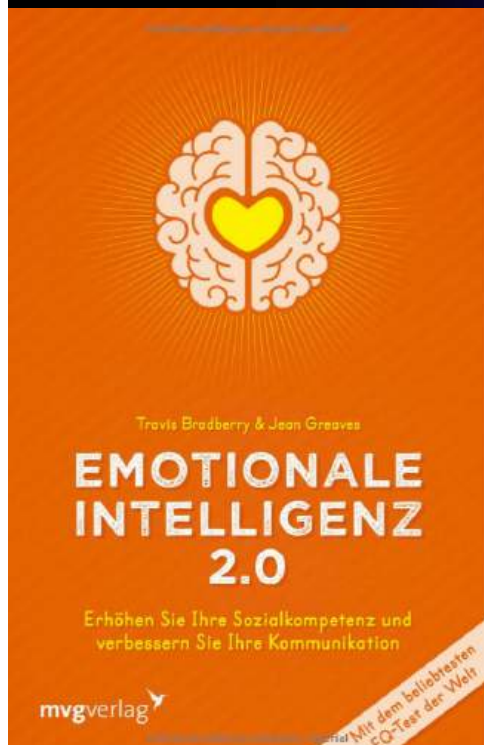


Selbstwahrnehmung
Selbstmanagement

Soziale Kompetenz

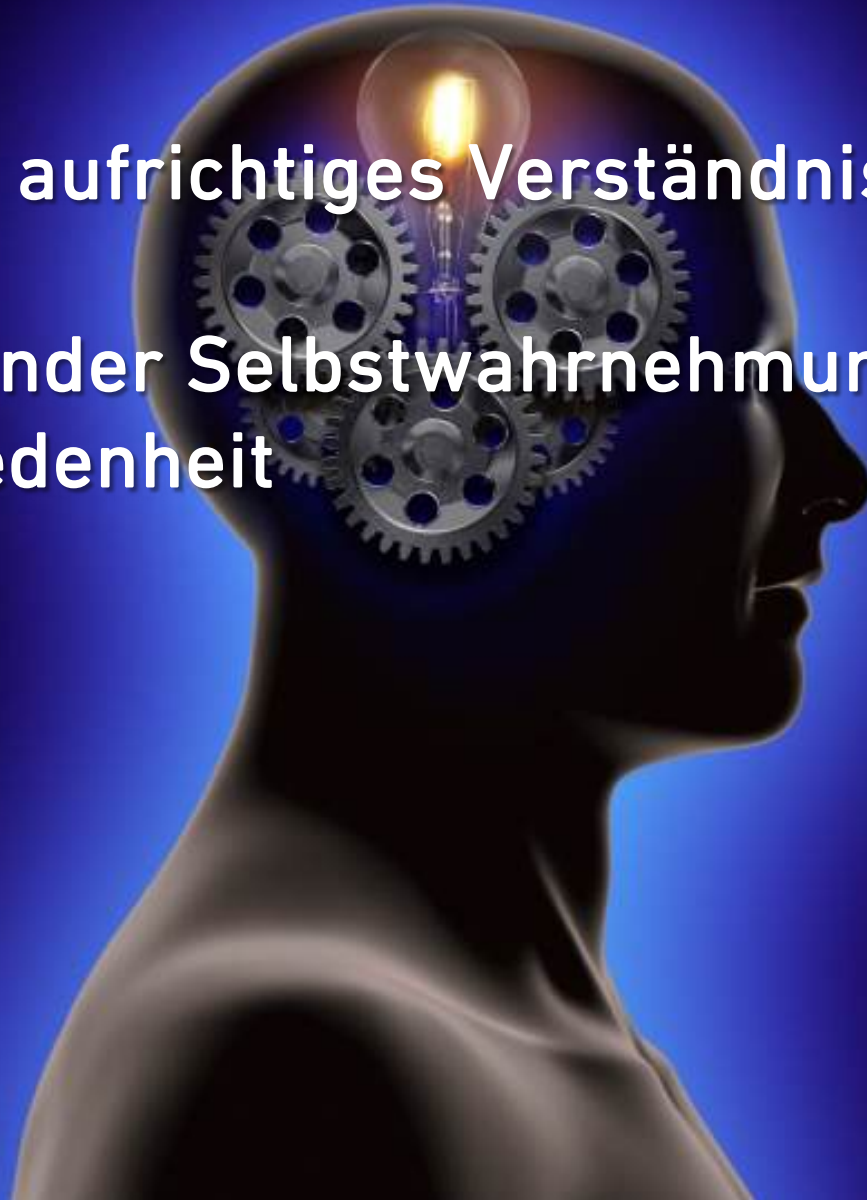


Soziales Bewusstsein
Beziehungsmanagement



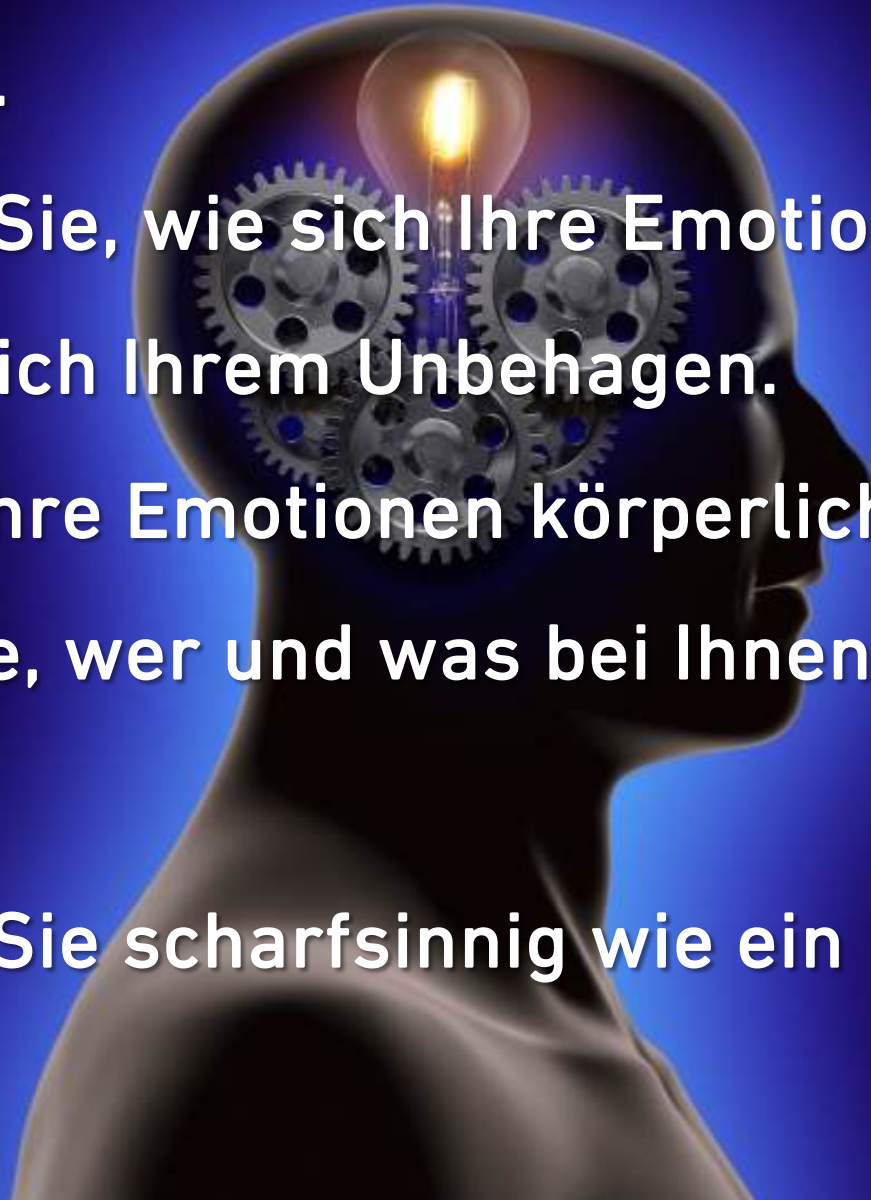
Selbstwahrnehmung:

- Direktes und aufrichtiges Verständnis, was einen antreibt.
- Mit zunehmender Selbstwahrnehmung steigt die Lebenszufriedenheit



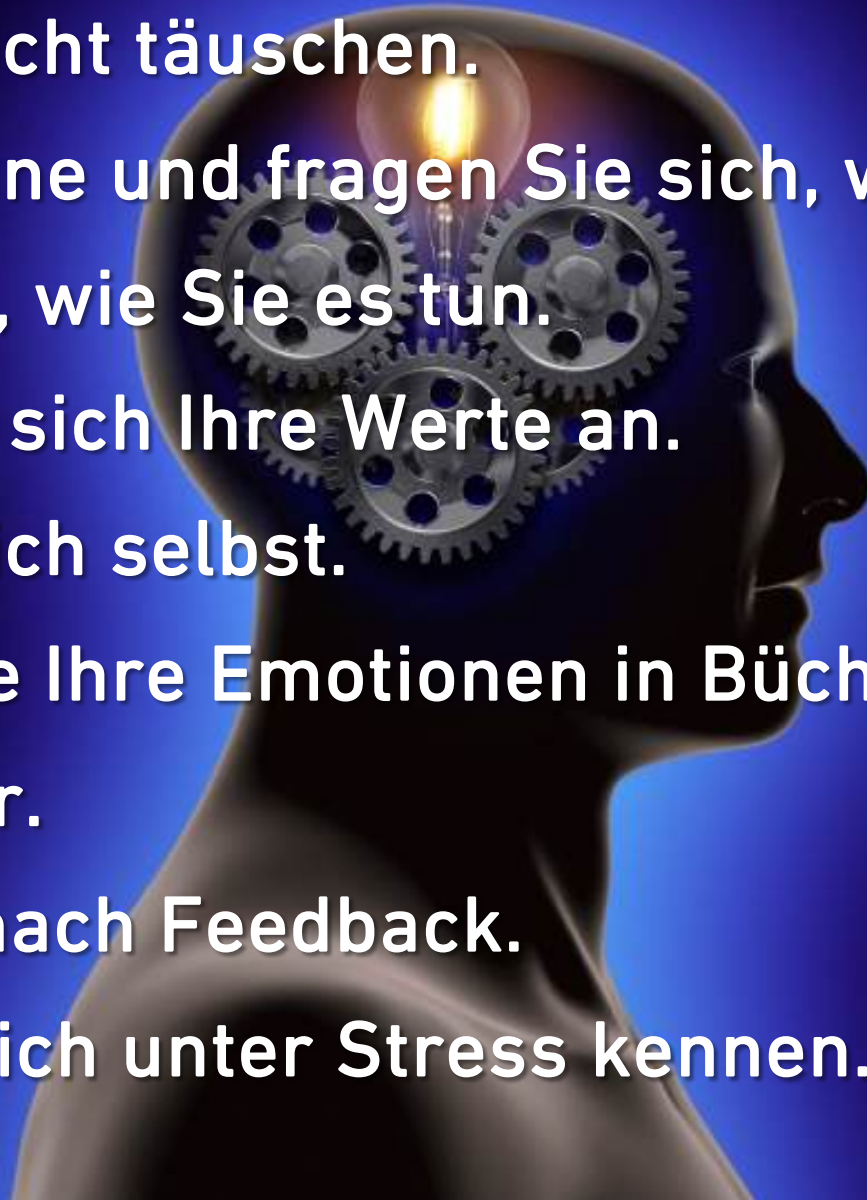
Entwicklung der Selbstwahrnehmung (I):

- Hören Sie auf Ihre Gefühle, anstatt gut oder schlecht zu bewerten.
- Beobachten Sie, wie sich Ihre Emotionen auswirken.
- Stellen Sie sich Ihrem Unbehagen.
- Spüren Sie Ihre Emotionen körperlich.
- Erkennen Sie, wer und was bei Ihnen als Auslöser wirkt.
- Beobachten Sie scharfsinnig wie ein Falke.



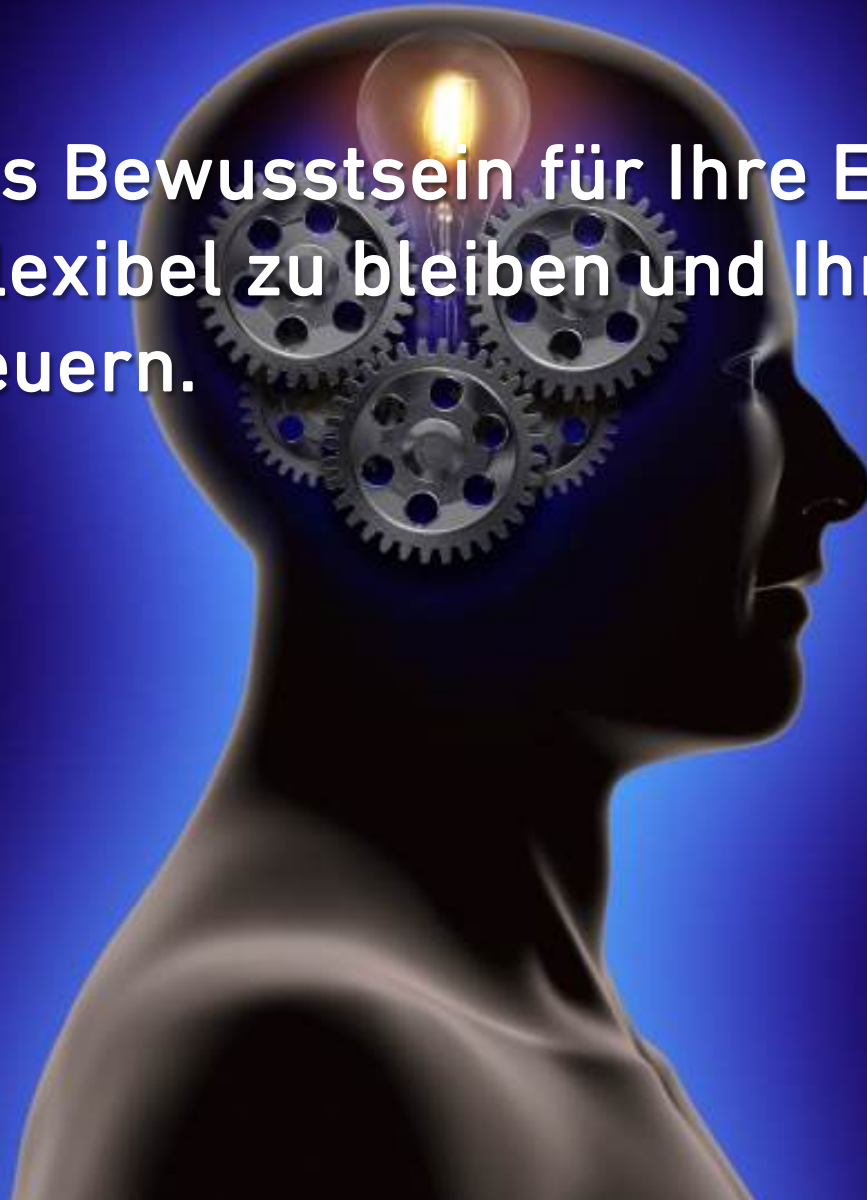
Entwicklung der Selbstwahrnehmung (II):

- Lassen Sie sich von schlechter wie auch von guter Stimmung nicht täuschen.
- Halten Sie inne und fragen Sie sich, warum Sie sich so verhalten, wie Sie es tun.
- Schauen Sie sich Ihre Werte an.
- Prüfen Sie sich selbst.
- Erkennen Sie Ihre Emotionen in Büchern, Filmen und Musik wieder.
- Suchen Sie nach Feedback.
- Lernen Sie sich unter Stress kennen.



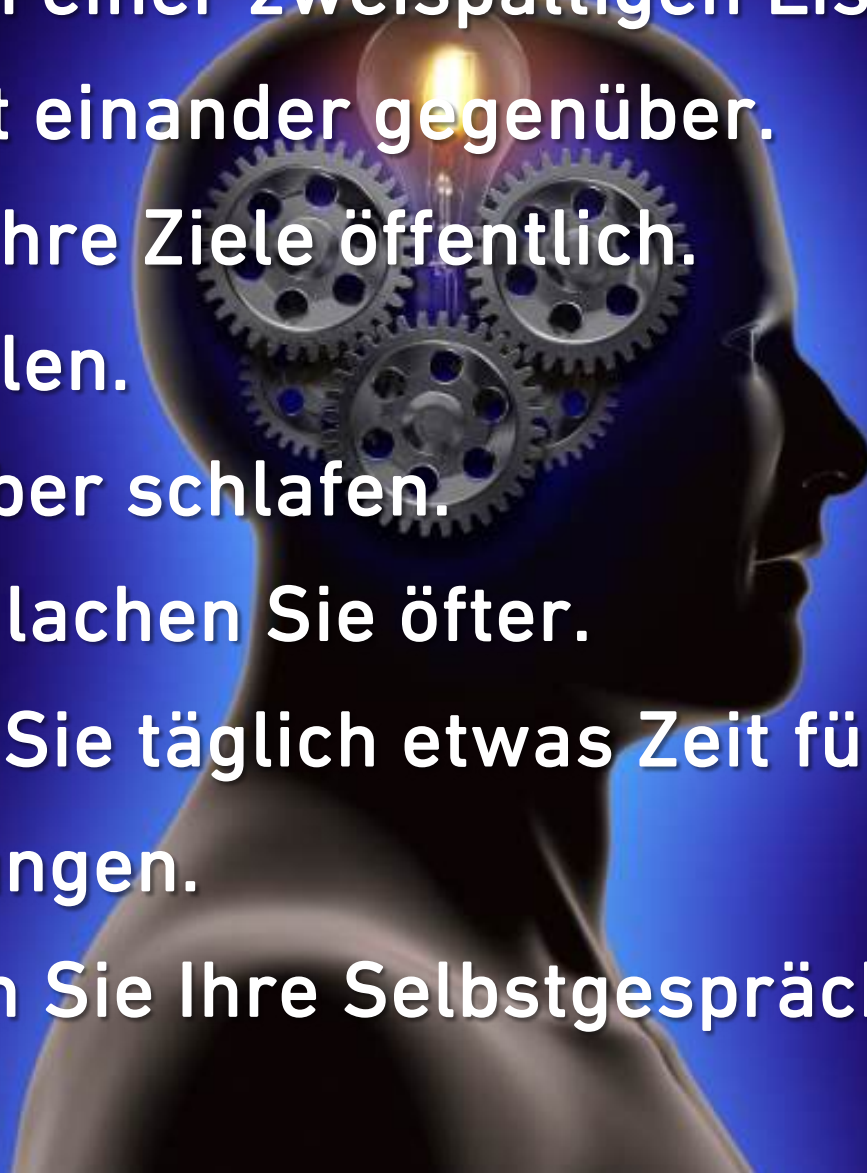
Selbstmanagement:

- Fähigkeit, das Bewusstsein für Ihre Emotionen zu nutzen, um flexibel zu bleiben und Ihr Verhalten positiv zu steuern.

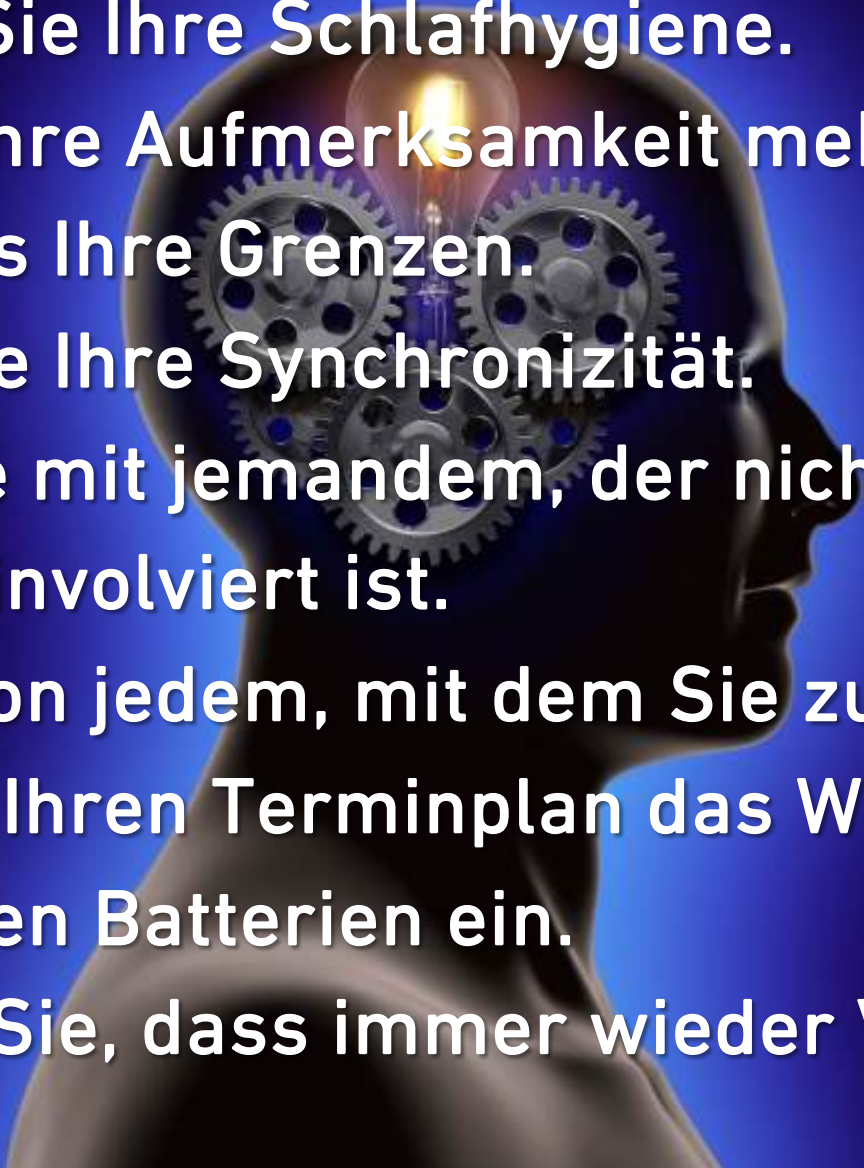


Entwicklung des Selbstmanagements (I):

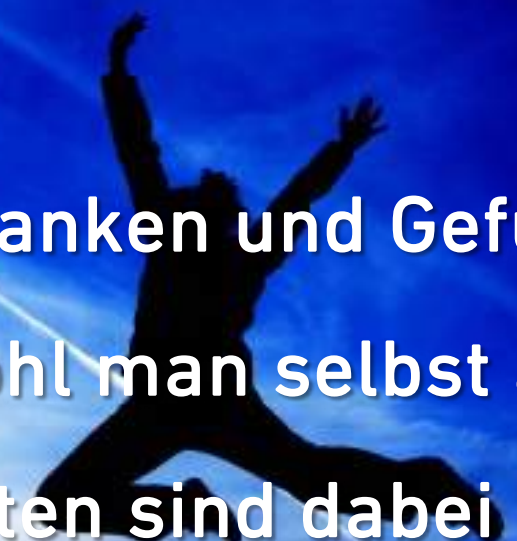
- Atmen Sie richtig.
- Stellen Sie in einer zweiseptigen Liste Emotionen und Vernunft einander gegenüber.
- Machen Sie Ihre Ziele öffentlich.
- Bis zehn zählen.
- Einmal darüber schlafen.
- Lächeln und lachen Sie öfter.
- Reservieren Sie täglich etwas Zeit für Problemlösungen.
- Kontrollieren Sie Ihre Selbstgespräche.



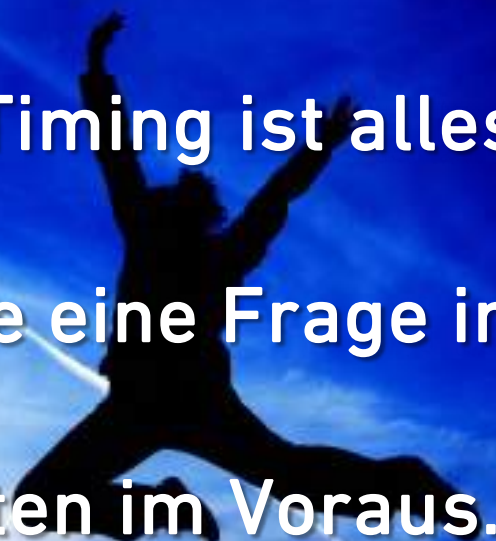
Entwicklung des Selbstmanagements (II):

- Visualisieren Sie Ihren Erfolg.
 - Verbessern Sie Ihre Schlafhygiene.
 - Richten Sie Ihre Aufmerksamkeit mehr auf Ihre Freiheiten als Ihre Grenzen.
 - Bewahren Sie Ihre Synchronizität.
 - Sprechen Sie mit jemandem, der nicht emotional in Ihr Problem involviert ist.
 - Lernen Sie von jedem, mit dem Sie zu tun haben.
 - Bauen Sie in Ihren Terminplan das Wiederaufladen Ihrer mentalen Batterien ein.
 - Akzeptieren Sie, dass immer wieder Veränderungen anstehen.
- 


Soziales Bewusstsein:

- Fähigkeit, die Emotionen anderer Menschen genau zu erfassen und zu verstehen, was in anderen vorgeht.
 - Das bedeutet, die Gedanken und Gefühle anderer wahrzunehmen, obwohl man selbst anders fühlt.
 - Zuhören und beobachten sind dabei die wichtigsten Elemente.
- 
- A silhouette of a person jumping joyfully with arms raised, set against a vibrant blue sky with wispy white clouds. The person is positioned in the center-right of the frame, with their body angled towards the left. The background is a gradient of blue, with a bright light source near the horizon creating a soft glow and long, thin clouds.

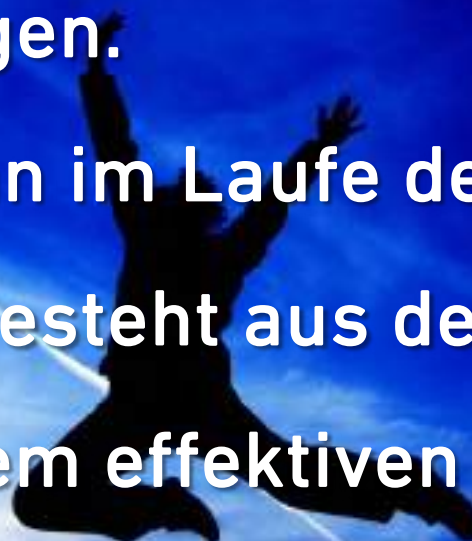
Entwicklung des sozialen Bewusstseins (I):

- Sprechen Sie Menschen immer mit Namen an.
 - Beobachten Sie die Körpersprache.
 - Bedenken Sie immer: Timing ist alles.
 - Haben Sie für alle Fälle eine Frage in Reserve.
 - Planen Sie Geselligkeiten im Voraus.
 - Schaffen Sie Ordnung.
 - Leben Sie für den Augenblick.
- 
- A silhouette of a person jumping joyfully with arms and legs raised, set against a vibrant blue sky with wispy white clouds. The person is positioned in the center-right of the frame, with their arms reaching towards the top of the image.

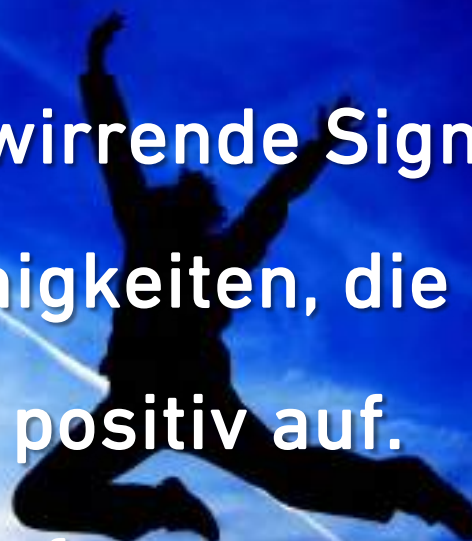
Entwicklung des sozialen Bewusstseins (II):

- Unternehmen Sie einen 15-minütigen Rundgang.
 - Achten Sie in Filmen auf emotionale Intelligenz.
 - Üben Sie die Kunst des Zuhörens.
 - Beobachten Sie andere Menschen.
 - Fragen Sie nach.
 - Schlüpfen Sie in eine fremde Haut.
 - Ermitteln Sie das Gesamtbild.
 - Lernen Sie die Stimmung in einem Raum zu erfassen.
- 
- A silhouette of a person jumping joyfully with arms raised, set against a vibrant blue sky with wispy white clouds. The person is positioned in the center-right of the frame, with their body angled upwards and outwards. The background is a gradient of blue, with the sun or moon partially visible behind a layer of clouds near the horizon, creating a bright glow.


Beziehungsmanagement:

- Fähigkeit, das Bewusstsein für eigene Emotionen und die Emotionen anderer zu nutzen, Interaktionen erfolgreich zu bewältigen.
 - Ist die Bindung, die man im Laufe der Zeit zu anderen aufbaut. Sie besteht aus der eindeutigen Kommunikation und dem effektiven Konfliktmanagement.
 - Größte Herausforderung für ein funktionierendes Beziehungsmanagement sind Stresszeiten.
- 
- A silhouette of a person jumping joyfully with arms raised, set against a bright blue sky with wispy white clouds. The person is positioned in the center-right of the frame, with their arms and legs spread wide in a celebratory gesture.

Entwicklung des Beziehungsmanagements (I):

- Seien Sie offen und neugierig.
 - Verbessern Sie Ihren natürlichen Kommunikationsstil.
 - Vermeiden Sie es, verwirrende Signale auszusenden.
 - Bedenken Sie die Kleinigkeiten, die es in sich haben.
 - Nehmen Sie Feedback positiv auf.
 - Bauen Sie Vertrauen auf.
 - Verfolgen Sie eine Politik der „offenen Tür“.
 - Werden Sie nur mit Sinn und Verstand wütend.
- 
- A silhouette of a person jumping joyfully with arms raised, set against a bright blue sky with wispy white clouds. The person is positioned in the center-right of the frame, with their arms and legs spread wide in a celebratory gesture.

Entwicklung des Beziehungsmanagements (II):

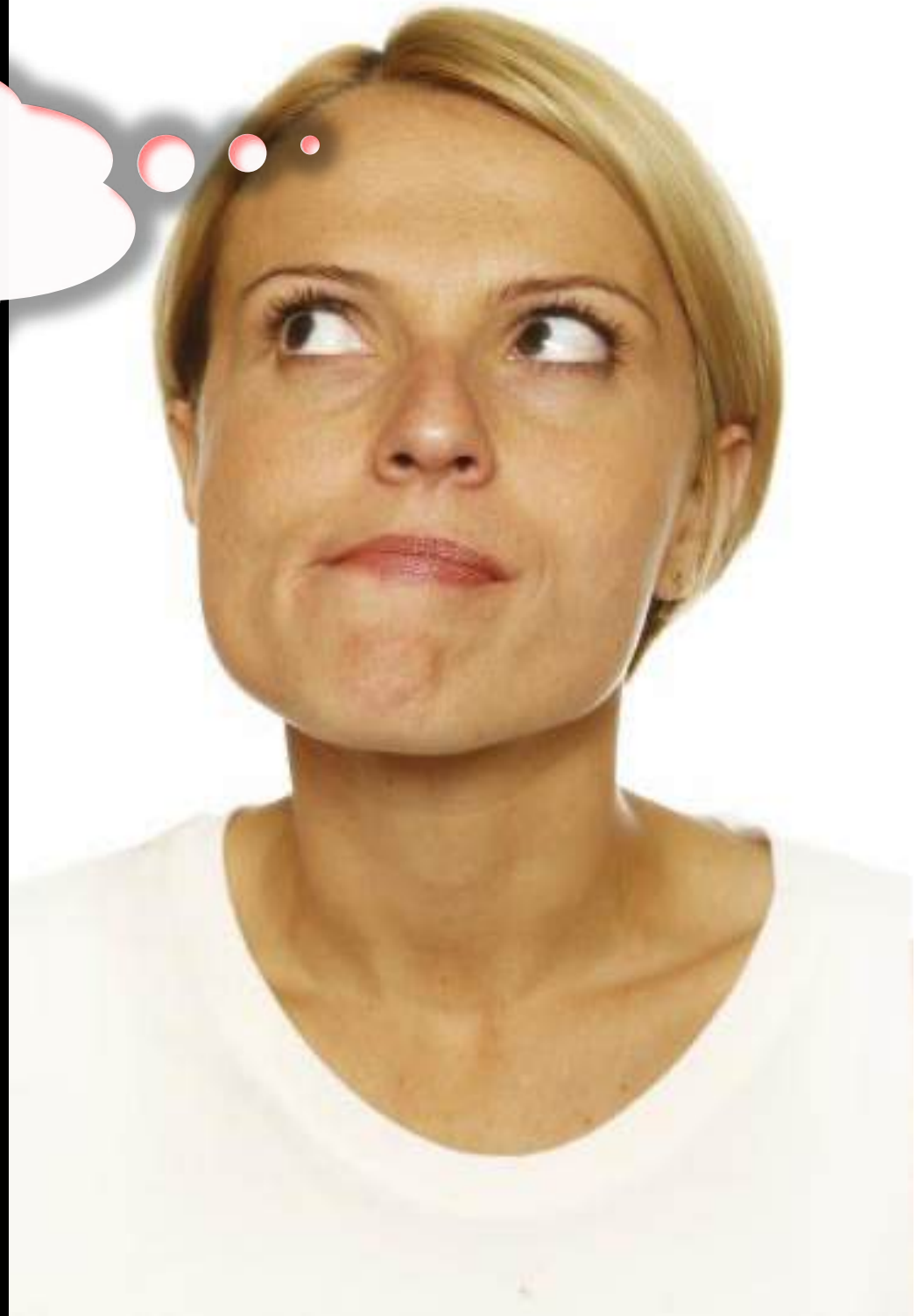
- Stellen Sie sich dem Unvermeidlichen.
 - Erkennen Sie die Gefühle der anderen an.
 - Ergänzen Sie die Emotionen einer anderen Person.
 - Zeigen Sie, wenn Ihnen jemand etwas bedeutet.
 - Erklären Sie Entscheidungen, anstatt Sie einfach nur zu treffen.
 - Äußern Sie Feedback direkt und konstruktiv.
 - Bringen Sie Absicht und Konsequenzen in Einklang.
 - Packen Sie schwierige Gespräche an.
- 
- A silhouette of a person jumping joyfully with arms raised, set against a bright blue sky with wispy clouds. The person is positioned in the center-right of the frame, with their arms reaching towards the top of the image.

Fragen zur Selbstreflexion:

- Haben Sie eine persönliche Vision?
- Was wollen Sie in Ihrem Leben erreichen?
- Was sind Ihre wichtigsten fünf persönlichen Werte?



**Und gerade
jetzt...?**




Führung:

- Hierarchisch: basiert auf der disziplinarischen Weisungsbefugnis
- Lateral: basiert auf Vertrauen und Verständigung durch Schaffung eines gemeinsamen Denkrahmens, um die unterschiedlichen Interessen aller Beteiligten zu verknüpfen

Führung aus der Ferne:

- Zielvorgaben verbunden mit Freiheiten
- Vertrauen auf Selbstorganisation
- Regelmäßige Kommunikation mit jedem Einzelnen und untereinander
- Gemeinsam ein Konzept mit den wichtigsten Regeln für das korrekte Verhalten im „Homeoffice“ bzw. beim „Mobilen Arbeiten“ erstellen

Denken Sie **nur das Beste** von
Ihren Mit-Unternehmerinnen und
-Unternehmern! Das wirkt sich
auf das Verhalten eben jener
Menschen aus!

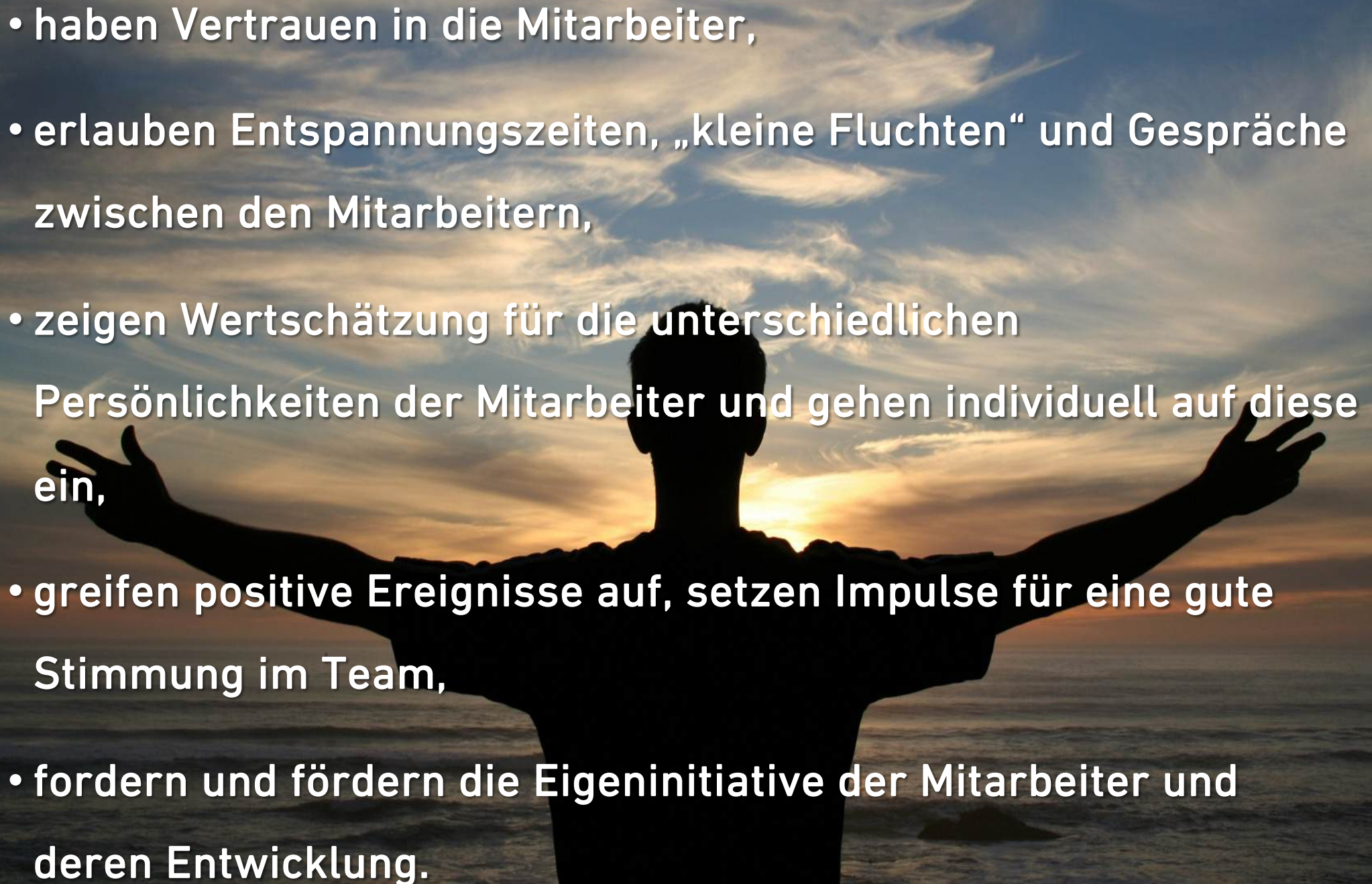
A silhouette of a person with their arms raised in a gesture of triumph or achievement, set against a dramatic sunset sky with scattered clouds. The sun is low on the horizon, casting a warm glow. The background shows the dark silhouette of the ocean.

„JEDER Mensch hat SEINEN TRAUM!
Indem wir ihm helfen, ihn selbst zu
verwirklichen, wecken wir in ihm die
Bereitschaft für sein Engagement!“

Mathew Kelley

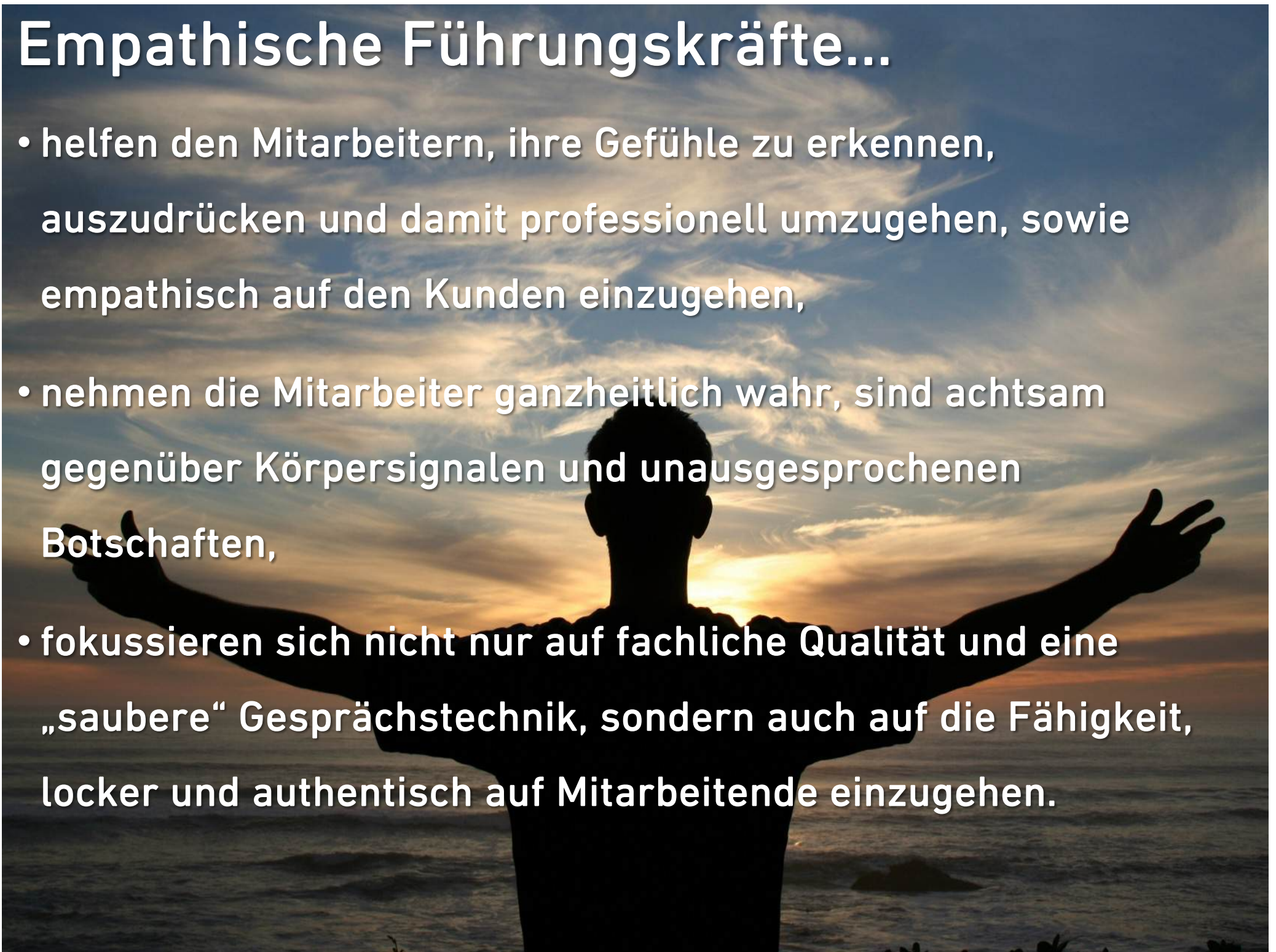
Mission der Führungskräfte

Empathische Führungskräfte...

- haben Vertrauen in die Mitarbeiter,
 - erlauben Entspannungszeiten, „kleine Fluchten“ und Gespräche zwischen den Mitarbeitern,
 - zeigen Wertschätzung für die unterschiedlichen Persönlichkeiten der Mitarbeiter und gehen individuell auf diese ein,
 - greifen positive Ereignisse auf, setzen Impulse für eine gute Stimmung im Team,
 - fordern und fördern die Eigeninitiative der Mitarbeiter und deren Entwicklung.
- 
- A silhouette of a person standing with their arms outstretched, facing a sunset over the ocean. The sky is filled with soft, golden clouds, and the sun is low on the horizon, creating a warm, glowing effect. The person's arms are spread wide, symbolizing openness, freedom, or embracing the moment.

Empathische Führungskräfte...

- helfen den Mitarbeitern, ihre Gefühle zu erkennen, auszudrücken und damit professionell umzugehen, sowie empathisch auf den Kunden einzugehen,
- nehmen die Mitarbeiter ganzheitlich wahr, sind achtsam gegenüber Körpersignalen und unausgesprochenen Botschaften,
- fokussieren sich nicht nur auf fachliche Qualität und eine „saubere“ Gesprächstechnik, sondern auch auf die Fähigkeit, locker und authentisch auf Mitarbeitende einzugehen.



A silhouette of a person holding a child high in the air, set against a vibrant sunset sky with layers of blue, green, and yellow. The scene is captured from a low angle, emphasizing the height of the person and child. The background shows rolling hills or mountains in the distance, also in silhouette.

„Nichts kann den Menschen
mehr stärken, als das
Vertrauen, dass man ihm
entgegenbringt!“

Paul Claudel



Oliver Becker
Ihr Tourismusberater

**Danke
für
Ihr
VERTRAUEN!**



OB@Ihr-Tourismusberater.de