

**Arbeitsmarktintegration
von Geflüchteten
Personen**

Online-Infoveranstaltung
GVP- Gesamtverband der Personaldienstleister

**WIR
STARTEN DEN
JOB-TURBO**

- 1. Update zum Job-Turbo** - Warum braucht es der Job-Turbo und welche Zielsetzung verfolgt dieser?
- 2. Überblick Fördermöglichkeiten** auch für geflüchtete Menschen

Der Job-Turbo hat 4 Ziele im Blick

Ziel ist die **bessere Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen** durch eine gemeinsame Kraftanstrengung aller beteiligten Akteure im engen Schulterschluss



Vermeidung von **Langzeitarbeitslosigkeit** von geflüchteten Menschen



Arbeits- und Fachkräftesicherung für Unternehmen und die Wirtschaft



Ermöglichung einer selbstbestimmten Zukunft und **Teilhabe** an der Gesellschaft für geflüchtete Menschen



Beitrag zur **Sicherung** des **sozialen Friedens** und des **gesellschaftlichen Zusammenhalts**

JOB-Turbo Branche PDL – Was bisher geschah...

12.09.2023 – Austausch Vorstand der Regionen und Verbandsvertretern zur Integrationsleistung Geflüchteter Menschen

Okt 2023 - **Abfrage der Mitgliedsunternehmen** in den Verbänden zu Potentialen / Abfrage der Koordinierenden Stelle Zeitarbeit an die 100 Kooperationspartner zu Potentialen

Seit 06.11.23 Versand **Newsticker KSZ** zwecks Teilnahme an Jobmessen - Bsp. Career Day mit 3.000 Teilnehmern in der alten Kongresshalle München am 12.12.23 u.v.m

20.11.2023 **Gipfel BMAS** – Teilnahme der Verbände und PDL-Unternehmen – **Letter of Intent als Selbstverpflichtung**

27.11.2023 – Online-Information gemeinsam mit BAMF, IAB und KSZ TN rd. 400 Mitgliedsunternehmen des GVP- **400 Teilnehmende!**

JOB-Turbo Branche PDL – Was bisher geschah...

Dez 2023 - Gründung **Arbeitsgruppe Job-Turbo PDL** zwecks interner Info an JC/AA mit Verband und Mitgliedsunternehmen / Runder Tisch KAM/KSZ mit PDL

10.01.2024 – Online-Austausch KSZ mit den TL der **Großstadtagenturen** bzgl. JOB-Turbo-Aktivitäten/Angebote PDL

16.01.2024 – bundesweite virtuelle Großskype „JOB-Turbo, was können Personaldienstleister hier leisten“ für AA/JC
– Akteure Verband/ Mitgliedsunternehmen / KSZ – **657 Teilnehmende!**

17.01.2024 – **PDL-Initiative HEART** in Hessen / Beteiligung PDL Runder Tisch in Baden Württemberg

30.1.-01.02.2024 - „**Get work in Germany**“ – digitale Begegnungsräume für Arbeitgeber und Geflüchtete Menschen

Bundesweite Aktionswoche vom 22.-26.04.2024

Expertise der Personaldienstleisterbranche

Zielgruppenorientierte WELCOME-Aktivitäten

Recruiting

- Mehrsprachige Standortteams in der direkten Ansprache mit den Kandidaten (m/w/d)
- Nutzung **regionaler Netzwerke**, z.B. Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge
- Option auf **Mobile-Recruiter mit passender Muttersprache** oder entsprechender Sprachkenntnis für virtuelles Kandidatengespräch
- Mehrsprachige Stellenanzeigen, z.B. Deutsch, Englisch & ukrainisch
- Jobangebote bei **multikulturellen Kundenunternehmen**
- Präsentation der Beschäftigungsform ‚Zeitarbeit‘ auf Jobmessen, in Sprachkursen etc.

Arbeitsvertrag & Unterweisung

- Mehrsprachige Arbeitsverträge (Deutsch, Englisch; weitere Optionen in Muttersprache)
- **Mehrsprachige Basis-Unterweisung** (Deutsch, Englisch; weitere Optionen in Muttersprache oder Übersetzer)
- Hilfestellung bei eigenständiger **Krankenkassenwahl** durch Krankenkassen-Partner mit sachdienlichem Fremdsprachen-Support
- Unterstützung und Übersetzungshilfe bei landestypischen Dokumenten, z.B. **Bank, Behörden** etc. (ggf. in Zusammenarbeit mit regionalen Netzwerken)

Onboarding in den AÜ-Einsatz

- **Fahrdienst** zum Arbeitsort
- Persönliche Einsatzbegleitung am ersten Arbeitstag und ggf. auch darüber hinaus (in Absprache mit Kundenbetrieb)
- **Vor-Ort-Pate** mit gleicher Muttersprache (gestellt vom Dienstleister oder vom Kundenbetrieb)
- **Sicherheitsunterweisung** vor Ort durch **mehrsprachigen** Unterweiser aus dem Kundenbetrieb oder Option auf Übersetzer
- Ggf. Ausgabe und Bedienungshinweise für **mobilen Translator** (in Absprache mit Kundenbetrieb)
- Arbeitskleidung zzgl. der PSA (teils mit Wäschereidienst)

Laufendes Arbeitsverhältnis

- Laufende Betreuung durch mehrsprachige Standortteams
- Option auf **Mobile-Lösung** bei herausfordernden Sachverhalten durch zugewiesene Muttersprachler im eigenen Unternehmen
- Mehrsprachige Feedback-Gespräche, die ergänzend per Smartphone oder digitalem Translator schriftlich in Muttersprache festgehalten werden
- **Persönliche Übersetzungsgeräte (mobiler Translator)** über die Dauer des AÜ-Einsatzes
- Begleitung bei der **Anerkennung ausländischer Abschlüsse**
- **Sprachförderung/-festigung** im oder parallel zum AÜ-Einsatz (z.B. Projekt Arbeit+Sprache=Integration)

Expertise der Personaldienstleisterbranche

Ganzheitliche kompetenzbasierte Integrationsmöglichkeiten



Bei kompetenzbasierten Einsätzen geht es darum, die **Flexibilität der Beschäftigung** in der Zeitarbeitsbranche zu erhöhen, indem die **Verfügbarkeit**, die **individuellen Fähigkeiten** und die **Kompetenzen der Mitarbeiter** bei der Zuweisung von Arbeitsaufgaben berücksichtigt und weiterentwickelt werden.

Das haben Sie bereits umgesetzt!



Herr Yuntar:
Weil ich mich entwickeln kann.

Das-Durchlaufen-aller-Teilqualifikationen-hat-mir-die-Chance-auf-die-Externenpruefung-eroeffnet

Herr-Faour-hat-als-Ziel-den-Berufsabschluss-Industrieelektriker

Projekt "Arbeit+Sprache = Integration" zur Flüchtlingsintegration

Vielfältige Nachrichten
MÜNSTER MÜNSTERLAND SCP WELT SPORT
Ein Sprungbrett für alle, die Arbeit suchen
Brücke in den Arbeitsmarkt: 13. Auflage der Zeitarbeitsmesse im Kreisjobcenter
KALTENKIRCHEN
„Job-Speeddating“ mit Arbeitgebern unter freiem Himmel
Aktualisiert: 28.05.2023, 02:35 | Lesedauer: 2 Minuten

hessenschau

Video 02:36 Min.

Zeitarbeit für Geflüchtete bei Schwälbchen

Ausgangssituation

Herr Bassel A. schließt 2016 in Syrien seine zweijährige Ausbildung im Bereich "Maschinenbau Fachrichtung Industrietechnik" ab. 2016 erfolgt seine Einreise nach Deutschland.

Best Practice



Alaa Eddin aus Syrien
changelives-story

Chance mit Herausforderungen: Integration ukrainischer Geflüchteter in den Arbeitsmarkt

Andrea K.
Fuer-eine-Ausbildung-ist-es-nie-zu-spaet

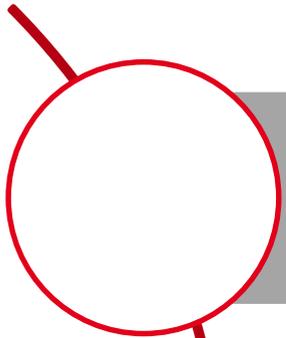
Astar H.
Sprungbrett und Chancegeber



Jobmesse für Geflüchtete in München

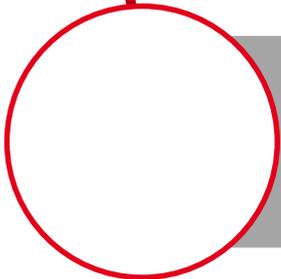
1. Update zum Job-Turbo - Warum braucht es der Job-Turbo und welche Zielsetzung verfolgt dieser?
2. **Überblick Fördermöglichkeiten** auch für geflüchtete Menschen

Überblick Fördermöglichkeiten Ausbildung



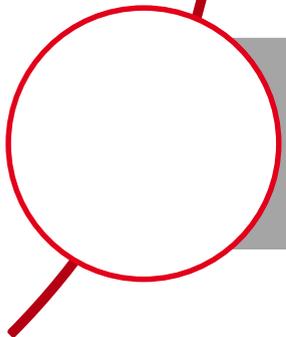
Betrieblichen Einstiegsqualifizierung (EQ)

Lernen Sie die Potenziale der jungen Menschen kennen und führen Sie sie praxisnah an die Ausbildung heran.



Assistierte Ausbildung (AsA)

Ihre Auszubildenden erhalten Stütz- und Förderunterricht und bei Bedarf sozialpädagogische Begleitung.



Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)

Der oder die Jugendliche hat trotz Ausbildung zu wenig Geld für den Lebensunterhalt? Dann kann die Berufsausbildungsbeihilfe den jungen Menschen unterstützen.

Überblick Fördermöglichkeiten Arbeit



Startseite > Unternehmen > Finanzielle Hilfen

Finanzielle Hilfen und Unterstützung

Als Betrieb schaffen Sie Arbeitsplätze. Sie bilden aus und beschäftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer längerfristig. Unter bestimmten Voraussetzungen können sowohl Sie als Unternehmen als auch Ihre Beschäftigten unterstützt werden – zum Beispiel wenn es um die Qualifizierung von Personal mit besonderem Förderbedarf geht. Wir erläutern Ihnen die wichtigsten Fördermöglichkeiten.

Förderhöhen

Förderübersicht ab 04/2024



Bezeichnung	Geringqualifizierte Beschäftigte	Beschäftigte		
Rechtsgrundlage	§ 81 Abs. 2 i.V.m. § 82 SGB III	§ 82 SGB III		
		Hinweis: Generell gelten für diese Beschäftigtengruppe zusätzliche maßnahme- und personenbezogene Förderungsvoraussetzungen, u. a.:		
Berufsabschluss	kein Berufsabschluss oder kein verwertbarer Berufsabschluss	Berufsabschluss muss in der Regel mindestens zwei Jahre zurückliegen		
Minstdauer	entfällt	mehr als 120 Unterrichtsstunden (§ 82 Abs. 1 Nr. 4 SGB III)		
Maßnahmeziel	nachträglicher Erwerb Berufsabschluss (Umschulung, Vorbereitung Externenprüfung, Teilqualifizierung)	Sonstige Weiterbildung (über arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsbildungen hinausgehend und nicht im überwiegenden Interesse des Unternehmens liegend. Der Arbeitgeber darf zur Durchführung der Weiterbildung nicht gesetzlich verpflichtet sein.)		
Zulassung	Erforderlich (durch fachkundige Stelle oder im Rahmen der Einzelfallzulassung nach § 177 Abs. 5 SGB III bei betrieblichen Einzelumschulungen)			
		in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und Zugehörigkeit zu einer Personengruppe		
		Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten	Betriebe mit 50 - 499 Beschäftigten	Betriebe ab 500 Beschäftigten
Übernahme Lehrgangskosten	100%	100% (soll)	50% bzw. 100% (soll) bei Vollendung 45. Lebensjahr oder Schwerbehinderung	25%
Arbeitgeberbeteiligung	entfällt	entfällt	50% bzw. entfällt bei Vollendung 45. Lebensjahr oder Schwerbehinderung	75%
Arbeitsentgeltzuschuss	bis zu 100%	75%	50%	25%
		um 5% erhöhte Förderung bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht (in Abhängigkeit von der Betriebsgröße)		
Übernahme Lehrgangskosten		100% (soll)	55%	30%
Arbeitgeberbeteiligung		entfällt	45%	70%
Arbeitsentgeltzuschuss		80%	55%	30%

Die **Koordinierende Stelle Zeitarbeit** =

Kompetenz



Service



Zukunft



Ihre Ansprechpartnerinnen:
Zeitarbeit@arbeitsagentur.de

Petra Füller - Koordinatorin

Simone Voss - 1. Fachkraft



[LinkedIn](#)

Zusatzinformationen und Verlinkte Unterlagen als pdf

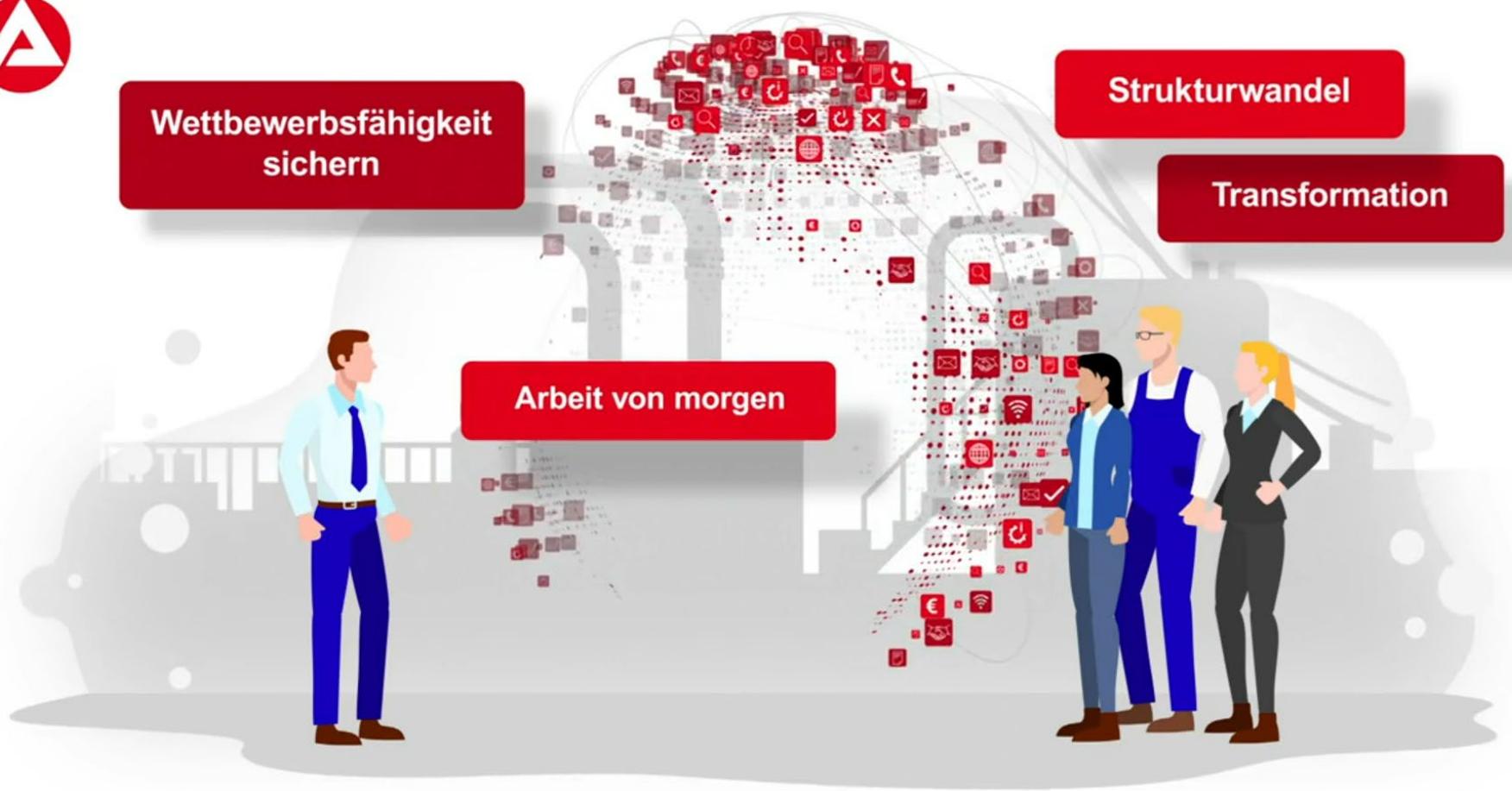


Wettbewerbsfähigkeit
sichern

Strukturwandel

Transformation

Arbeit von morgen



Weiterbildung für Beschäftigte

Weiterbildung für Beschäftigte

Welche Rechtsgrundlage gilt für welche Förderung?

§ 81 (2) SGB III
i.V.m. § 82 SGB III

Förderung
geringqualifizierter
Beschäftigter



§ 82 SGB III
Förderung
Beschäftigter

Ziel → nachträglicher Erwerb
Berufsabschluss:

- Umschulung
- Teilqualifizierung (TQ)
- Vorbereitung Externenprüfung

Sonstige Weiterbildungen

- Anpassungsqualifizierungen
- Teilqualifizierung (TQ)

Arbeitsentgeltzuschuss nach § 82 Abs. 3 SGB III

Voraussetzungen

Voraussetzungen:

- ✓ geförderte Weiterbildungen nach §81 oder §82 SGB III (Weiterbildungen mit Berufsabschluss und Anpassungsqualifizierungen)
- ✓ sv-pflichtiges Arbeitsverhältnis
- ✓ Arbeitsverhältnis muss mind. bis zum Ende der Weiterbildung bestehen, Arbeitsleistung kann aufgrund der Weiterbildung ganz oder teilweise nicht erbracht werden und AG stellt AN während der Teilnahme unter Fortzahlung des Entgeltes frei



- Höhe des AEZ orientiert sich am Umfang der anlässlich der Teilnahme an der Weiterbildung nicht erbringbaren Arbeitsleistung
- regelmäßig gezahltes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt zzgl. pauschalierter AG-Anteil der SV-Beiträge ist berücksichtigungsfähig

Chance Weiterbildung Ihrer Beschäftigten

Förderübersicht Status Quo

Beschäftigtenqualifizierung ab 01.10.2020

Bezeichnung	Geringqualifizierte Beschäftigte	Beschäftigte			
Rechtsgrundlage	§ 81 Abs. 2 i.V.m. § 82 SGB III	§ 82 SGB III			
Berufsabschluss	Kein Berufsabschluss oder kein verwertbarer Berufsabschluss	Berufsabschluss muss in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegen			
Minstdauer	entfällt	mehr als 120 Unterrichtsstunden (§ 82 Abs. 1 Nr. 4 SGB III)			
Lage der Weiterbildung	Innerhalb (z.B. betriebliche Einzelumschulung) oder außerhalb des Betriebes	Außerhalb des Betriebes oder Durchführung durch zugelassenen Träger im Betrieb			
Maßnahmeziel	Nachträglicher Erwerb Berufsabschluss (Umschulung, Vorbereitung Externenprüfung, Teilqualifizierung)	Sonstige Weiterbildung (über arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehend und nicht im überwiegenden Interesse des Unternehmens liegend. Der Arbeitgeber darf zur Durchführung der Weiterbildung nicht gesetzlich verpflichtet sein.)			
Zulassung	Erforderlich (durch fachkundige Stelle oder im Rahmen der Einzelfallzulassung nach § 177 Abs. 5 SGB III bei betrieblichen Einzelumschulungen)				
Übernahme Lehrgangskosten	100%	In Abhängigkeit von der Betriebsgröße und Zugehörigkeit zu einer Personengruppe			
		Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten bzw. ältere und schwerbehinderte Beschäftigte in KMU	Sonstige Beschäftigte in KMU (10-249 Beschäftigte)	Größere Betriebe (250-2.499 Beschäftigte)	Großbetriebe (mind. 2.500 Beschäftigte)
		bis zu 100%	bis zu 50% (55% *, 60% **, 65% ***)	bis zu 25% (30% *, 35% **, 40% ***)	bis zu 15% (20% *, 25% **, 30% ***)
Arbeitgeberbeteiligung	entfällt	entfällt	mind. 50% (45% *, 40% **, 35% ***)	mind. 75% (70% *, 65% **, 60% ***)	mind. 85% (80% *, 75% **, 70% ***)
Übernahme sonstiger Weiterbildungskosten	wenn sie durch die Weiterbildung zusätzlich entstehen				
Arbeitsentgeltzuschuss	bis zu 100 %	In Abhängigkeit von der Betriebsgröße			
		Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten	Betriebe mit 10 bis 249 Beschäftigten	Betriebe mit mind. 250 Beschäftigten	
		bis zu 75% (80% *, 85% **, 90% ***)	bis zu 50% (55% *, 60% **, 65% ***)	bis zu 25% (30% *, 35% **, 40% ***)	
Hinweis	entfällt	Generell gelten für diese Beschäftigtengruppe zusätzliche maßnahme- und personenbezogene Förderungs Voraussetzungen (§§ 22, 82 Abs. 1 SGB III).			



100%
Lehrgangskosten und bis zu 100% Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei fehlendem Berufsabschluss und berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen

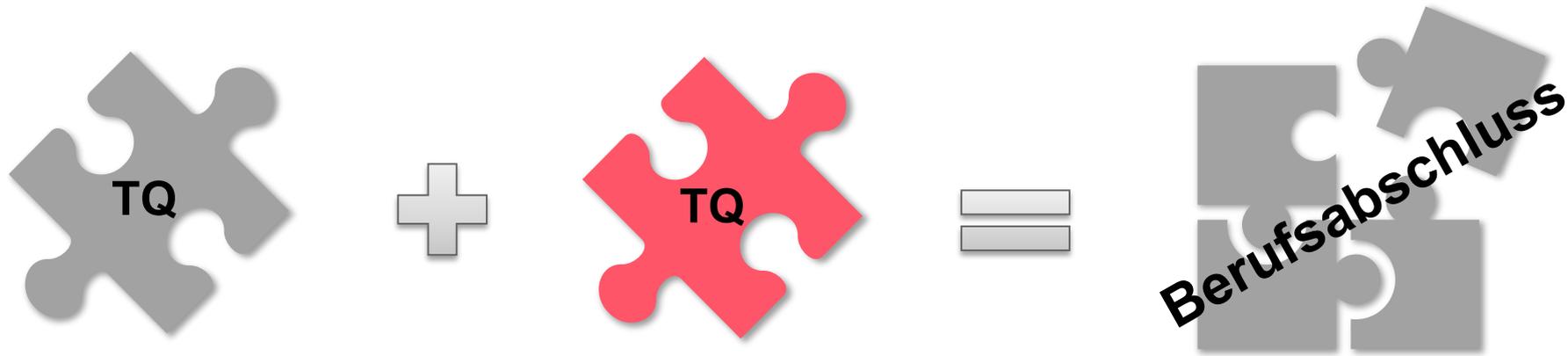
+5% mit entsprechender Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag

+10% bei erhöhtem Weiterbildungsbedarf im Betrieb



Berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen

Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen



Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen sind Bildungsangebote, die in systematischen, aufeinanderfolgenden Schritten auf einen Berufsabschluss vorbereiten. Jede Teilqualifizierung muss so konzipiert sein, dass sie den Teilnehmenden die **Integration in den ersten Arbeitsmarkt** ermöglicht. Die einzelnen Teilqualifikationen müssen in der Summe **alle Aspekte eines Berufsbilds** abdecken. Der Berufsabschluss wird über eine Externenprüfung ermöglicht.

Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen



Teilqualifikationen sollen **berufliche Handlungsfähigkeit** herstellen und hinsichtlich ihrer Dauer **auf die Zielgruppe der Geringqualifizierten abgestimmt** sein. Die Zahl der Teilqualifikationen innerhalb eines Berufs muss begrenzt sein (Vermeidung von Fragmentierung, Aufrechterhaltung von Transparenz, Begrenzung von administrativen und Prüfungsaufwänden). Daraus leiten sich folgende Anforderungen ab:



- **Minstdauer** einer Teilqualifikation: **zwei Monate**
- **Höchstdauer** einer Teilqualifikation: **sechs Monate**
- **Anzahl** der Teilqualifikationen je Beruf: **fünf bis acht**
- **zeitlicher Gesamtumfang** aller Teilqualifikationen kann sich an der Dauer **der Erstausbildungszeit orientieren**.



Was sind keine berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen im BA-Sinn?

- Qualifizierungsbausteine nach § 69 BBiG (Grundlagen für Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit)
- Maßnahmen der Anpassungsweiterbildung (z.B. MS-Office/ SAP-Weiterbildungen, CNC-/ CAD-Weiterbildungen, Baumaschinenbedienung, Gabelstaplerausbildung, Betreuungsassistenz/ Betreuungskraft in Pflegeheimen/ Pflegehilfskraft usw.)

Herr Yuntar ist Ende 2015 der Liebe wegen nach Deutschland gekommen. Zu dem Zeitpunkt sprach er kein Deutsch, was ihm die Integration in die Gesellschaft sowie auch die Arbeitssuche erschwerte. Durch pro tec bekam er als angelernter Koch und somit branchenfremder Kandidat die Chance, sich ein halbes Jahr als Helfer in der Metallverarbeitung zu beweisen. Anschließend absolvierte Herr Yuntar einen Sprachkurs und ließ mit der Unterstützung von pro tec seinen Führerschein in Deutschland anerkennen.

Sein Weg führte ihn wieder zurück zu pro tec und so arbeitete er im Anschluss an den Sprachkurs weitere drei Jahre bei sechs unterschiedlichen Einsatzbetrieben aus der Metallindustrie. Während dieser Zeit hat er an mehreren Qualifizierungen teilgenommen, unter anderem Kran- und Staplerschein und CNC-Maschinenbediener. Durch diese beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten konnten wir Herrn Yuntar letztendlich eine Festanstellung bei einem Kundenbetrieb ermöglichen. Auch heute stehen wir noch in Kontakt mit unserem ehemaligen Mitarbeiter. Er hat zwei Kinder, ist verheiratet und nun auch vollumfänglich in Deutschland angekommen und in die Gesellschaft integriert.



Best Practice bei 

AKTIONSTAGE:
30.01.–01.02.2024

Get work in Germany.

Treffen Sie online Arbeitgeber.

Wie kann ich den Einstieg in ein Unternehmen in Deutschland schaffen?
Arbeitgeber geben Antworten und stellen Einstiegs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in ihrem Unternehmen vor.



Besuchen Sie unsere Website:
[www.arbeitsagentur.de/k/
job-turbo-aktionstage](https://www.arbeitsagentur.de/k/job-turbo-aktionstage)





Services

Personvermittlung
Arbeitnehmer-
überlassung
Qualifizierung



Schwerpunkte

Technisch
Gewerblich
Kaufmännisch



Arbeitskräfte

Fachkräfte & Fachhelfer
Meister & Techniker
Fach- & Betriebswirte
Ingenieure

Eckdaten

- » 2015 Ausbildung in Syrien
- » 2016 Einreise nach Deutschland
- » 2016 Start Integrationskurs
- » 2017 Start Teilqualifizierung (TQ) Industriemechaniker 1&2 inkl. Sprachkurs "Fachspezifische Deutschkenntnisse"
- » Parallel Anerkennungsverfahren bei IHK FOSA
- » 2018 Erfolgreicher Abschluss der TQ
- » 2019 Feststellung der Gleichwertigkeit mit dem Referenzberuf "Industriemechaniker"
- » 2020 Übernahme in Anstellung als stellv. Abteilungsleiter

Ansprechpartner



Marc Schüpferling

Mitglied der Geschäftsleitung

0911/ 23 99 18-12

m.schuepferling@addon-personal.de

add-on Personal & Lösungen GmbH
Sigmundstr. 110
96431 Nürnberg

WIR STARTEN DEN JOB-TURBO

Best Practice

Ausgangssituation

Herr Bassel A. schließt 2015 in Syrien seine zweijährige Ausbildung im Bereich "Maschinenbau Fachrichtung Industrietechnik" ab. 2016 erfolgt seine Einreise nach Deutschland.

Das Drei-Phasen-Modell

Erste Phase: Orientierung und grundständiger Deutscherwerb

Nach seiner Einreise absolviert Herr A. seinen Integrationskurs und will 2017 den ersten Schritt im deutschen Arbeitsmarkt gehen. Ihm wird aufgrund seiner Vorkenntnisse aus dem syrischen Berufsabschluss eine Weiterbildung sowie parallel die Durchführung der Berufsanerkennung empfohlen.

Zweite Phase: Arbeiten und Qualifizierung in Beschäftigung

Die Teilqualifizierung zum Industriemechaniker 1&2 inkl. Sprachkurs "Fachspezifische Deutschkenntnisse" stellt sich als passgenaue Weiterbildung heraus. Herr A. hat die Möglichkeit darin seine fachlichen Kenntnisse auf das deutsche Ausbildungsniveau zu transferieren und darauf entsprechend aufzubauen. Ebenso verbessert sich sein Sprachverständnis besonders auch in der Berufssprache. Die praktische Weiterbildungszeit, die betriebliche Lernphase sowie Praxiserfahrung aus der Beschäftigung nach erfolgreich absolvierter Teilqualifizierung werden im Anerkennungsverfahren vollumfänglich angerechnet.

Dritte Phase: Beschäftigung stabilisieren und ausbauen

Schließlich wird Herrn A. die Gleichwertigkeit seines syrischen Berufsabschlusses mit dem Referenzberuf "Industriemechaniker" festgestellt. Die zielgerichtet erworbenen theoretischen und praktischen Erfahrungen aus der Weiterbildung sowie der Beschäftigungszeit haben dies ermöglicht. Ein zukunftsorientierter und geplanter Einsatzwechsel in ein anderes Kundenunternehmen hat 2020 zu einer Übernahme in diesen geführt. Herr A. hat dort zuletzt die stellvertretende Abteilungsleitung übernommen.

Unser co-check Bildungsträger

- Gegründet 2017, seitdem stetiges Wachstum
- Schwerpunkte Industrie & Technik, Büro, Handwerk
- AZAV-zertifiziert, vernetzt mit Jobcentern, Arbeitsagenturen & Kammern
- Mehr als 500 m² flexible Schulungsfläche
- Hochmoderner Maschinenpark

Für mehr Info besuchen Sie unsere
Website add-on.de

