



Stefan Küpper
Geschäftsführer des
Bildungswerks der
Baden-Württembergischen
Wirtschaft e. V.

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die positive Resonanz auf den zurückliegenden Demografie-Kongress 2011 „Baden-Württemberg attraktiv für die besten Köpfe machen“ hat gezeigt, dass wir den Nerv bei über 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmern getroffen haben. Neben den vorgestellten Modellen und Lösungsansätzen für die Personalarbeit fanden vor allem die Beispiele aus der betrieblichen Praxis großen Anklang. Auch künftig werden wir die demografisch bedingten Herausforderungen in den Fokus unserer Arbeit rücken.

Lebensbegleitendem Lernen kommt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels eine besondere Bedeutung zu. Wichtige Träger von Weiterbildung und Wissenstransfer sind die Hochschulen. Für eine gute Abstimmung zwischen Wirtschaft und Wissenschaft in Fragen der Weiterbildung steht seit dem 01.07. dieses Jahres die „Servicestelle HOCHSCHULEWIRTSCHAFT“ des Bildungswerks zur Verfügung. Die Servicestelle wird getragen von dem Arbeitgeberverband Südwestmetall und dem Wissenschaftsministerium Baden-Württemberg.

Gut ausgebildete Fachkräfte sind eine tragende Säule für den wirtschaftlichen Erfolg. Unternehmen sind daran interessiert, eine ausgezeichnete Ausbildung als Grundlage für lebensbegleitendes Lernen sicherzustellen. Drei Service-Angebote stellen wir Ihnen in dieser Ausgabe vor, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, Unternehmen und Jugendliche bei dem Start in das Berufsleben zu unterstützen.

Viele Unternehmen, die mit der verpuffenden Wirkung von Einzelmaßnahmen unzufrieden sind, suchen nach ganzheitlichen Ansätzen eines Gesundheitsmanagements. Das Bildungswerk bietet ein System zur Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements als Entwicklungsprozess an, welches sich schrittweise in Unternehmen implementieren lässt.

Inhalt

- 2 Das Jubiläumsjahr 2011: Impressionen
- 3 Azubi-Pool – passgenaue Vermittlung
- 4 Service Ausbildung – Fachkräfte erfolgreich entwickeln
- 5 Go.for.europe fördert mit Erfolg die Internationalisierung der dualen Ausbildung
- 6 Servicestelle HOCHSCHULEWIRTSCHAFT – lebenslanges Lernen an den baden-württembergischen Hochschulen
- 7 Betriebliches Gesundheitsmanagement – ein Angebot für KMU
- 8 Flexible Modelle zur Weiterbeschäftigung oder Neueinstellung von Beschäftigten

News

Veranstaltungen

Bundeskongress Berufsorientierung

13. Februar 2012

Jahrestagung SCHULEWIRTSCHAFT Baden-Württemberg

04. – 05. Mai 2012

Bodenseeforum Personalentwicklung

10 – 11. Mai 2012

Messen

Jobs for Future, Maimarkthalle Mannheim

01. – 03. März 2012

Jobs for Future, Messegelände Villingen-Schwenningen

22. – 24. März 2012

horizon, Haus der Wirtschaft Stuttgart

22. – 24. März 2012

PERSONAL 2012, Landesmesse Stuttgart

24. – 25. April 2012



Das Jubiläumsjahr 2011: Impressionen

Der Demografie-Kongress 2011: Baden-Württemberg attraktiv für die besten Köpfe machen



Moderatorin Carolin Lüdemann



Bildungswerk-Geschäftsführer Stefan Küpper begrüßt die Gäste



Alfred Goll, Vorstand Human and Intellectual Resources, Festo AG eröffnete mit seinem Vortrag den Kongress



Über 300 Gäste nahmen am Kongress teil



Erlebnisparcours „Alter werden kann man lernen“

Die Jubiläumsveranstaltung: 40 Jahre Bildung für Baden-Württemberg



Bildungswerk-Vorsitzender Karl Schäuble, Arbeitgeberpräsident Prof. Dr. Dieter Hundt und Kultusministerin Gabriele Warminski-Leitheußer begrüßten die Gäste



Moderator Markus Brock im Gespräch mit dem ehem. Geschäftsführer Ernst Mutscheller, dem ehem. Südwestmetall-Hauptgeschäftsführer Dr. Ulrich Brocker und Karl Schäuble



Spendenübergabe an die Stiftung Kinderland: Birgit Pfitzenmaier und Stefan Küpper



Festredner Prof. Dr. Paul Kirchhof begeisterte die Gäste



Groovin' High Big Band der städtischen Musikschule Esslingen

Azubi-Pool – passgenaue Vermittlung

Die duale Berufsausbildung ist ein wesentlicher Faktor für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Unternehmen können ihren Fachkräftenachwuchs praxisnah und bedarfsgerecht ausbilden. Junge Menschen bekommen durch hohe Übernahmequoten die Möglichkeit, eine berufliche Existenz und damit eine eigenständige Lebensführung aufzubauen.

Dennoch bleiben Ausbildungsstellen in zu vielen Fällen unbesetzt, während gleichzeitig junge Menschen vergeblich nach einem Ausbildungsplatz suchen und in das sogenannte Übergangssystem einmünden. In den meisten Fällen kann dies durch mangelnde Passgenauigkeit erklärt werden: Die Wünsche und Anforderungen der Suchenden und der Anbietenden stimmen aus unterschiedlichen Gründen nicht überein.

Gerade für mittlere und kleine Unternehmen (KMU) ist es oftmals ein Problem, einen geeigneten Auszubildenden zu finden. Der drohende Fachkräftemangel wird besonders diese KMU treffen. Viele Jugendliche wenden sich bei ihrer Ausbildungsplatzsuche zuerst an große Unternehmen, die ihnen gut bekannt sind. KMU hingegen werden bei der Ausbildungsplatzsuche zum Teil gar nicht berücksichtigt.

Darüber hinaus gibt es immer noch Ausbildungsabbrüche. Laut Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder wurden im Jahr 2009 22,1 % der Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, fast jeder vierte.

Durch eine passgenaue Vermittlung zukünftiger Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen soll erreicht werden, dass junge Menschen den für sie passenden Ausbildungsbetrieb und die Unternehmen für sie passende Auszubildende finden. Dies soll die Zahl erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildungen erhöhen und dazu beitragen, den Fachkräftebedarf der Unternehmen zu sichern.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie und die Europäische Union (Europäischer Sozialfonds) fördern bundesweit seit 2007 das Programm „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“, an dem die BBQ Beruf-

liche Bildung gGmbH seit Sommer 2011 mitwirkt. Unterstützt wird dies von dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V., Südwestmetall. Die Maßnahme wird von BBQ unter dem Namen „Azubi-Pool“ an den Niederlassungen Freiburg, Karlsruhe, Ludwigsburg, Waiblingen, Ulm, Reutlingen und Ravensburg durchgeführt.

Dabei geht es um die Beratung der Unternehmen sowie um die Akquise, Unterstützung und Vorauswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber. BBQ bietet für die Unternehmen, aber auch für die Jugendlichen, eine umfassende Dienstleistung hinsichtlich der passgenauen Vermittlung an. Dadurch soll das sogenannte „Matching“ zwischen den Wünschen und Anforderungen von Jugendlichen und Unternehmen verbessert werden.

Ihr Ansprechpartner



Bernd Schandera
Regionalleiter
BBQ Berufliche Bildung gGmbH
Telefon 0761 887907-40
bschandera@bbq-online.de

Weitere Informationen unter
www.bbq-zukunftskurs.de

Service Ausbildung – Fachkräfte erfolgreich entwickeln



Wie sichern Sie langfristig die Verfügbarkeit genügend und passend qualifizierter Fachkräfte? Was tun Sie, um den besten Nachwuchs für Ihren Betrieb zu gewinnen? Wie erhöhen Sie die Wirksamkeit, Effizienz und Zufriedenheit Ihrer Fachkräfte durch gezielte Personalentwicklung?

Im Jahr 2020 wird es in Baden-Württemberg 20 % weniger Schulabgänger geben als heute. Gleichzeitig festigt sich der Trend zu höheren formalen Bildungsabschlüssen in beruflichen Vollzeitschulen und zu einer deutlich gestiegenen Studierenden-Quote. All dies führt zu einem Rückgang der Zahl von Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern. Gezielte Nachwuchssicherung wird damit zur strategischen Herausforderung für jedes Unternehmen, insbesondere für kleinere und mittlere Betriebe. Diese müssen sich noch konsequenter auf die Ausschöpfung des Rekrutierungspotenzials, den optimalen Personaleinsatz sowie die Entwicklung und Erhaltung der vorhandenen Fachkräfte ausrichten. Dazu braucht es konkrete Ziele und kreative Maßnahmen, aber auch schnelles und effektives Handeln. Es gilt die aktuellen strategischen Grundlagen im Hinblick auf die personalpolitischen Herausforderungen zu überprüfen.

Analyse, Strategie und Umsetzung – das sind die Handlungsfelder, mit denen die zentralen Herausforderungen gezielt gemeistert werden können. Bei der Weichenstellung und der Entwicklung neuer Ideen sowie der Umsetzung konkreter Maßnahmen unterstützt das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. Es begleitet entlang des gesamten Prozesses der betrieblichen Nachwuchssicherung und Ausbildung.

Ihre Ansprechpartnerin



*Beate Nagel, M.A., Dipl. Päd., Dipl. IFS
Personal- und Organisationsentwicklung
Bildungswerk der
Baden-Württembergischen
Wirtschaft e. V.
Telefon 07121 947990-32
nagel@biwe.de*

*Weitere Informationen unter
www.biwe.de*

Go.for.europe fördert mit Erfolg die Internationalisierung der dualen Ausbildung

Einen Teil der Ausbildung im Ausland zu absolvieren, ist inzwischen kein Einzelfall mehr. Zahlreiche Unternehmen haben für sich erkannt, dass internationale Kompetenzen aufgebaut und nachhaltige Qualifikationsstrukturen geschaffen werden müssen. Interkulturelle Kompetenzen sind dabei ebenso von Bedeutung wie gute Sprachkenntnisse. Daher ist es wichtig, angehende Fachkräfte auf die Anforderungen des internationalen Arbeitsmarktes vorzubereiten. Dies kann u. a. dadurch erreicht werden, dass Auszubildende bereits während der Erstausbildung einen Auslandsaufenthalt absolvieren bzw. Auszubildenden aus dem Ausland Betriebspraktika im eigenen Unternehmen angeboten werden.

Bereits vier Wochen Praktikum in einem anderen Land bringen Lernerfolge auf verschiedenen Ebenen mit sich. Es werden die Fachkompetenzen erweitert, indem ein Austausch über bereits erworbenes Wissen stattfindet und neue Techniken erlernt werden. Die Fremdsprachenkompetenz wird verbessert, indem Fachbegriffe in einer anderen Sprache erlernt werden und das aktive Sprechen gefördert wird.

Ausbildungs- und Personalverantwortliche, die eine Qualifizierung für den internationalen Arbeitsmarkt ermöglichen, schaffen einen Wettbewerbsvorteil für ihr Unternehmen. Es wird als Ausbildungsbetrieb und Arbeitgeber attraktiver. Nicht zuletzt kann dadurch eine engere Personalbindung erreicht werden. Die duale Ausbildung erfährt eine Aufwertung, wenn der internationale Aspekt ein fester Bestandteil wird.

Ein Ausbildungsleiter, der seinen Auszubildenden im 2. Lehrjahr einen Auslandsaufenthalt ermöglicht hat, berichtet: „Ich bin immer wieder beeindruckt, wie die Auszubildenden von ihren Praktika im Ausland zurückkommen. Die Auszubildenden sind selbstbewusster und selbständiger im fachlichen Handeln und gehen mit neuer Motivation den nächsten Abschnitt ihrer Ausbildung an. Nachdem in den letzten Jahren viele meiner Azubis die Möglichkeit hatten, ins Ausland zu gehen, freue ich mich darauf, künftig als Gastgeber auch Auszubildende aus dem Ausland bei uns in der Ausbildungsabteilung aufzunehmen. Durch einen solchen Austausch bieten wir unseren Auszubildenden hier im Unternehmen ebenfalls besondere Lernsituationen, die sowohl für die Azubis selbst als auch für uns als Unternehmen einen Mehrwert darstellen.“

Go.for.europe ist eine Servicestelle für Auszubildende und Unternehmen, die seit 2008 erfolgreich die Internationalisierung der dualen Ausbildung fördert, indem sie bei der Konzeption, Durchführung und Nachbereitung von Lernerfahrungen im Ausland unterstützt. Seit Juli 2011 organisiert Go.for.europe auch Praktika für ausländische Azubis in Baden-Württemberg. Die Servicestelle ist ein Gemeinschaftsprojekt des Verbands Südwestmetall, des Handwerkstags und des Industrie- und Handelskammertags. Das Projekt wird unterstützt durch das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Ihre Ansprechpartnerinnen



*Sibylle Sock
Projektleiterin
BBQ Berufliche Bildung gGmbH
Telefon 0711 310574-21
ssock@bbq-online.de*



*Sabine D'Urso
Projektleiterin
BBQ Berufliche Bildung gGmbH
Telefon 0761 150773-26
sdurso@bbq-online.de*

*Weitere Informationen unter
www.go.for.europe.de*

Servicestelle **HOCHSCHULEWIRTSCHAFT** – lebenslanges Lernen an den baden-württembergischen Hochschulen

Insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird lebenslanges Lernen qualifizierter Fachkräfte immer wichtiger für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen. Eine zentrale Rolle kommt in diesem Zusammenhang den Hochschulen zu, denn die Wissenschaftslandschaft im Südwesten zeichnet sich durch eine hervorragende Forschung und Lehre aus. Das gilt vor allem auch für die technischen Disziplinen.

Zur besseren Abstimmung von Wissenschaft und Wirtschaft in Fragen der Weiterbildung wurde deshalb im Sommer 2011 die beim Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. angesiedelte „Servicestelle **HOCHSCHULEWIRTSCHAFT**“ ins Leben gerufen. Sie agiert als Schnittstelle und arbeitet eng mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg und dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V., Südwestmetall, zusammen. Das ermöglicht ihr eine institutionelle Anbindung sowohl an die Unternehmen als auch an die Hochschulen im Land.

Hauptzielgruppe der Servicestelle sind die Mitarbeitenden kleiner und mittelständischer Unternehmen in der „Mitte der Karriere“, die in Funktionsbereiche hineingewachsen sind oder hineinwachsen sollen, die typischerweise Kompetenzen erfordern, die an Hochschulen vermittelt werden. Dabei kann es sich sowohl um Beschäftigte mit als auch ohne Hochschulabschluss handeln. Doch auch schon für jüngere Fachkräfte ist eine gute Weiterbildung wichtig, vor allem, auch seitdem der Bologna-Prozess eine zweistufige Studienstruktur und das Studieren ohne Abitur ermöglicht.

Die Servicestelle erhebt die Weiterbildungsbedarfe der Unternehmen und kommuniziert diese gegenüber den Hochschulen. Gleichzeitig vermittelt die Stelle adäquate Weiterbildungsangebote und vernetzt alle Beteiligten. Dabei reichen die Angebote von einzelnen Zertifikatskursen über Kontaktstudiengänge bis hin zu berufsbegleitenden Bachelor- und Masterabschlüssen. Die Servicestelle moderiert zwischen den einzelnen Akteuren und Terminologien, ermittelt neue Kooperationsmöglichkeiten und initiiert individuelle Weiterbildungsangebote.

Das Projekt wurde in einer gemeinsamen Erklärung der baden-württembergischen Wissenschaftsministerin Theresia Bauer, des Präsidenten der Arbeitgeber Baden-Württemberg, Prof. Dr. Dieter Hundt sowie von Karl Schäuble, dem Vorsitzenden des Bildungswerks, am 24. Oktober in Stuttgart unter dem Titel „Bologna gemeinsam weiter zum Erfolg führen“ der Öffentlichkeit vorgestellt. Ministerin Theresia Bauer und Prof. Dr. Dieter Hundt betonten: „Arbeitgeber und Wissenschaftsministerium sind sich einig: Der Bologna-Prozess ist die richtige Antwort auf das Erfordernis lebenslangen Lernens – mit einem fundierten Bachelorstudium, das die Chance auf einen attraktiven Arbeitsplatz bietet, und mit berufsbegleitenden Weiterbildungsphasen, in denen Fachwissen an unseren Hochschulen vertieft, ergänzt und erneuert wird. Die Servicestelle fördert dieses lebenslange Lernen.“

Ihre Ansprechpartnerin



Dr. Stefanie Nick-Magin
*Servicestelle **HOCHSCHULEWIRTSCHAFT***
Bildungswerk der
Baden-Württembergischen
Wirtschaft e. V.
Telefon 07141 298976-16
nick-magin@biwe.de

Weitere Informationen unter
www.biwe.de
www.suedwestmetall.de

Betriebliches Gesundheitsmanagement – ein Angebot für KMU

Es gibt in der Unternehmenspraxis Anlässe, sich mit der Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) zu befassen. Symptome wie kontinuierlich hohe Fehlzeiten, verminderte Leistung bis hin zum Burnout-Syndrom sind Auslöser, aktiv zu werden. Gesundheit ist nicht nur ein hoher persönlicher Wert für jeden Einzelnen, sondern auch grundlegend für ein „gesundes“ Unternehmen. Einzelmaßnahmen wie beispielsweise eine Gesundheitswoche können die Mitarbeitenden zwar kurzfristig sensibilisieren, eine nachhaltige Besserung tritt jedoch dadurch in aller Regel nicht ein. Das Problem ist zu brisant, um es kurzfristig mit großem Eifer und kleiner Wirkung anzugehen. Um das Thema Gesundheit, abgestimmt mit allen Akteuren, strategisch im Unternehmen zu verankern, bedarf es einer grundlegenden Vorgehensweise: eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).

Die meistgestellte Frage lautet: Was müssen wir beachten, wenn wir bei uns im Unternehmen ein betriebliches Gesundheitsmanagement einführen wollen? Die Antwort ist nicht schwer: anfangen – aber mit System. Die Akademie im Bildungswerk bietet ihren Kunden ein solches System an. Dabei unterstützen wir, dass jedes Unternehmen seinen individuellen Weg, seine eigene Strategie entwickelt. Der wichtigste Aspekt ist, betriebliches Gesundheitsmanagement nicht als zeitlich befristetes Projekt, sondern als einen nachhaltigen Entwicklungsprozess zu verstehen.

Das System durchläuft sieben Phasen:

1. Analyse und Benchmark
 - Welches sind die Fakten?
 - Wie sieht die Altersstruktur aus? Welche Kennzahlen liegen zum Thema Fehlzeiten vor?
 - Was wissen wir über die körperlichen Belastungen der Mitarbeiter?
2. Workshop zur Abstimmung der BGM-Ziele
 - Wie wollen wir das Thema im Unternehmen strategisch verankern?
3. Planung von Maßnahmen
 - Welche Maßnahmen passen zu unserem Unternehmen?
 - Welche Maßnahmen wollen wir angehen?
 - Festlegung der Erfolgsmessgrößen: Woran werden wir erkennen, dass sich etwas verbessert hat?
4. Festlegung der Strukturen und Ressourcen
 - Wer ist verantwortlich? Welche Ressourcen stehen zur Verfügung?

5. Umsetzung von Maßnahmen
 - Einführung der neuen Maßnahmen, Weiterführen schon existierender Maßnahmen
 - Überprüfung der Erfolgsmessgrößen: Sind wir auf dem vereinbarten Weg?
6. Prüfung der Wirkung
 - Wie werden die Maßnahmen und Strukturen bewertet?
 - Welche Kennzahlen haben sich verändert?
7. Kontinuierliche Verbesserung
 - Welche Schritte sind nötig, um den Prozess weiter zu verbessern?
 - Überprüfung der Erfolgsmessgrößen: Gelten weiterhin die vereinbarten Messgrößen?

Bei der Einführung und Umsetzung des BGM begleitet die Akademie im Bildungswerk Unternehmen mit erfahrenen Beratern und arbeitet eng mit dem Arbeitgeberverband Südwestmetall zusammen. Die Erhebung der Daten wird von Südwestmetall als kostenfreie Dienstleistung angeboten.

Ihr Ansprechpartner



*Wolfgang Varges
Mitglied der Geschäftsführung
Bildungswerk der
Baden-Württembergischen
Wirtschaft e. V.
Telefon 0761 38669-80
varges@biwe.de*

*Weitere Informationen unter
www.biwe-akademie.de*

Flexible Modelle zur Weiterbeschäftigung oder Neueinstellung von Beschäftigten



Aus unterschiedlichsten Gründen müssen sich Unternehmen bei ihrer Personalplanung ein gesundes Maß an Flexibilität und Entscheidungsspielraum erhalten. Personalentscheider sind immer wieder auf der Suche nach geeigneten Beschäftigungsmodellen, die einerseits kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das eigene Unternehmen integrieren und dort halten, die ihnen andererseits jedoch eine gewisse Flexibilität gewähren. Ob zum Ausgleich konjunktureller Zyklen, zur Unterstützung von Beschäftigungsaufbau oder anstehender Restrukturierungsprozesse: Viele verschiedene Faktoren können für flexible Beschäftigungsmodelle sprechen.

Für diese Belange bietet die Apontis GmbH, ein Tochterunternehmen des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V., ein Modell der Arbeitnehmerüberlassung an, das für befristet Beschäftigte und Neueinstellungen gleichermaßen geeignet ist. Dieses Beschäftigungsmodell orientiert sich an den Belangen von Unternehmen, die sich mit auslaufenden Befristungen und/oder Neueinstellungen, aber auch Veränderungsprozessen wie Werkschließungen oder Geschäftsübernahmen auseinandersetzen müssen.

Leistungen:

Apontis übernimmt die befristet Beschäftigten oder die zur Neubeschäftigung vorgesehenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ein Arbeitsverhältnis auf der Basis des iGZ/DGB-Tarifwerks, dem Apontis als Personaldienstleister verpflichtet ist, und stellt sie dem Unternehmen im Rahmen eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrags zur Verfügung. Die Einsatzkonditionen einschließlich der

Vergütung des Mitarbeitenden werden eng mit dem Unternehmen abgestimmt. Die Gehaltsabrechnung und -auszahlung erfolgen durch Apontis.

Vorteile für Unternehmen:

Das Beschäftigungsmodell bietet die Möglichkeit einer mittelfristigen, bedarfsgerechten Personalplanung. Im Rahmen der tarifrechtlichen Vorgaben bietet das Modell folgende Abrechnungsmodalitäten an:

- Kontinuierliche Gehaltszahlung mit moderater Verwaltungspauschale, wobei Fehlzeiten wie Urlaub, Krankheit und Feiertage vom Kundenunternehmen getragen werden; die Zeiterfassung bleibt aus Gründen der Transparenz und Integration der Mitarbeitenden im Kundenbetrieb
- Stundenweise Abrechnung der erbrachten Arbeitsleistung zu einem im Vorfeld vereinbarten Verrechnungssatz, wobei dem Kundenunternehmen ausschließlich die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zzgl. eventueller freiwilliger betrieblicher Leistungen in Rechnung gestellt werden

Unternehmen verschiedener Branchen nutzen bereits das Flexibilisierungsangebot von Apontis entsprechend ihren spezifischen betrieblichen Erfordernissen. Flexibilität und Handlungsspielraum bleiben erhalten, auf Marktveränderungen kann zeitnah und effizient reagiert werden.

Ihre Ansprechpartnerin



Isabelle Schiller
 Projektleitung
 Apontis GmbH
 Telefon 07131 20391-81
schiller.isabelle@apontis.de

Weitere Informationen unter
www.apontis.de