

NEUES VON DEN VERTRAUENSLEUTEN

Vertrauensleute
informiert – kompetent – zuverlässig



Die zunehmende Industrialisierung mit anschließender Automatisierung waren bereits Vorzeichen für einen Wandel der heutigen Industrie und Arbeitswelt. Da dieser Wandel jedoch nie aufhört und sich stetig weiterentwickelt, spricht man heute von der vierten industriellen Revolution.

Maschinen reden mit Maschinen. Das selbstfahrende Auto. Der Kühlschrank, der einem gleich das Essen, welches fehlt, nach Hause bestellt. Die Waschmaschine, die selbstständig bei Störung einen Techniker informiert.

All das sind Beispiele modernster Technik und Sinnbild der Industrie 4.0.

Doch was genau bedeutet das für uns?

Wenn Roboter die Arbeit der Menschen übernehmen, hat das sowohl gute als auch schlechte Seiten. Bedenkt man alleine, wie sicher der ein oder andere Job dank Technik geworden ist. Auch eine körperliche Entlastung der Beschäftigten konnte festgestellt werden. Die Krankheitsstage gingen zurück und die Arbeitsunfälle nahmen stetig ab.

ABER: Viele Jobs und Jobfamilien gibt es heute nicht mehr, da sie durch Anlagen, Roboter und Sensoren ersetzt wurden. Und hier setzen wir als IG BCE an.

Wir stehen zum einen für einen sicheren Arbeitsplatz, bezogen auf Unfälle und Krankheiten, aber wir fordern auch stets vom Arbeitgeber, die Beschäftigungsfähigkeit unserer Kol-

Industrie 4.0 heißt Arbeit 4.0

Seit anderthalb Jahren ist das Thema aktuell, überraschend kam die vierte industrielle Revolution nicht

leginnen und Kollegen zu sichern und erhalten. Im Zeichen der Digitalisierung und computergestützten Systemen ist es daher unabdingbar an neuen Konzepten der Weiterbildung gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband zu arbeiten und diese zu entwickeln.

Industrie 4.0 heißt aber auch, neue Rahmenbedingungen für die individuelle Arbeit zu schaffen und ihnen diese zu ermöglichen. So sind beispielsweise die Themen „mobiles Arbeiten“, „Demografie“ oder „Arbeitszeiten der Zukunft“ Eckpunkte und Teile von Industrie 4.0.

In der betrieblichen Praxis sprechen wir als IG BCE auch von Arbeit 4.0 und begleiten den „Wandel des Arbeitens“.

Unser Ziel ist es den Wechsel und somit die vierte industrielle Revolution gemeinsam mit dem Arbeitgeber zu gestalten, und uns somit für ihre berufliche Sicherheit einzusetzen.

Wir sind am Anfang eines Umbruches, und wer diese Situation kennt, weiß, dass hier viel Gestaltungsspielraum vorhanden ist. Diesen werden wir als Gewerkschaft auch wie immer nutzen.

Also liebe Kolleginnen und Kollegen, bleiben sie neugierig und wir halten sie auf dem Laufenden 4.0.



Information
Patrick Bauer
Tel. 3084

NEUES VON DER JUGEND/JAV

Für unsere Auszubildenden gibt es 2017 viele tolle Neuigkeiten:



PROJEKT „4 FÜR 100“

Nun noch eine Neuigkeit aus der Ausbildungsabteilung:

Das Projekt „4 für 100“:

Die Anzahl der jährlichen Auszubildenden wird auf 100 Azubis erhöht. Dabei möchte unser Arbeitgeber die Kostensteigerungen jedoch möglichst gering halten, indem er beispielsweise die generelle Ausbildungszeit um ein halbes Jahr verkürzen möchte. Die JAV und der Betriebsrat sehen dies kritisch, da es manche Azubis gibt, die diese Zeit für eine gelungene Prüfung brauchen und eine solche Verkürzung den deutschen Grundsätzen einer 3,5-jährigen Ausbildung widerspricht. Wir als Interessenvertretung der jungen Arbeitnehmer finden, dass die Azubis, die dieses halbe Jahr mehr Zeit benötigen, dieses auch bekommen sollen, denn für die restlichen Azubis, welcher der Großteil ist, ist eine Verkürzung auf drei Jahre bei guter Leistung bereits möglich.

„WG FÜR AZUBIS“

Eine weitere gute Nachricht gibt es aus dem Projekt

„WG für Azubis“:

Von unserem Arbeitgeber haben wir nun für den Piloten zehn WG-Plätze für Auszubildende zugesagt bekommen. Die Neubauwohnungen befinden sich am alten FC-Platz in Penzberg und sind ab Anfang 2018 für unsere Azubis einzugsbereit. Momentan laufen Verhandlungen zwischen Arbeitgeber, dem Betriebsrat und der JAV über Regelungen – beispielsweise die Auswahl der Besetzung, dessen Dauer und Betreuung.

JÄHRLICHE BONUS-AUSZAHLUNG

Von der jährlichen Bonus-Auszahlung an alle Mitarbeitenden haben dieses Jahr zum ersten Mal auch unsere Azubis profitiert. Anders als bei den Mitarbeitern gab es zum 01.05.2017 für jeden Azubi 100 Euro, unabhängig von jeglichen Multiplikatoren.

Die Azubis, die im September 2017 bei Roche anfangen, dürfen sich auf ein tolles, hochmodernes Ausbildungsgebäude freuen, denn der Umzugstermin bleibt unverändert. Wir freuen uns sehr, dass sich nun endlich die Ausbildung in ein gemeinsames Gebäude konsolidiert hat. Dies war eine langjährige Forderung der JAV und des Betriebsrats.



Information
Maximilian Höb
Tel. 19554

Impressum:
V.i.S.d.P.: IG BCE – Bezirk München (Astrid Meier)

Redaktion: Günter Staffler / Patrick Bauer

Realisierung: Sibylle Schmitt / Zissue und

Stefan Ruzas / Neue Magazin Kultur, München

Druck: BWH GmbH, Hannover (Recycling-Papier)

Redaktionsbeirat: Dieter Sonnenstuhl,

Patrick Bauer, Stephan Schauer, Maximilian Höb,

Joachim Frische, Beate Rospert

Illustrationen: iStock.com, alashi

NICHT VERGESSEN!

Nächste Betriebsversammlung:
20. Juli 2017



ROCHE DIAGNOSTICS GMBH – PENZBERG

#02
Juli 2017

nachrichten

der Vertrauensleute und Betriebsräte in der IG BCE

Inhalt 02/2017

Seite 2

Landesbezirksdelegiertenkonferenz in Nürnberg

Seite 3

Müssen Teilzeitkräfte mehr arbeiten?

Seite 4

- Neues aus dem Bezirk
- Fachkonferenz zur Digitalisierung

Seite 5

Industrie 4.0 heißt Arbeit 4.0

Seite 6

Neues von der Jugend/JAV

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Fällt Ihnen auf, dass unsere Zeitung in einem neuen, übersichtlicheren und lesbarerem Layout erscheint? Wenn Ihnen diese Neuerung gefällt, dann schreiben Sie uns das doch. Wir nehmen Ihre Meinungen, Anregungen aber auch Kritik gerne entgegen, und freuen uns auf ihre Zuschriften.

Viele Grüße vom Redaktionsteam

Kontakt Redaktion:
Guenter.Staffler@Roche.com
Patrick.Bauer@Roche.com

ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGSGESETZ

Leiharbeit: die wichtigsten Neuerungen



Zum 1. April trat die lange diskutierte Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) in Kraft und bringt für das Unternehmen aber auch für Leiharbeiternehmer und Personen mit Werkverträgen (Contractors) nun so einige Veränderungen mit sich.

Der Kernpunkt des neuen Arbeitnehmerüberlassungs-Gesetzes ist die Einführung einer Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten und den damit einhergehenden verschärften Sanktionen bei deren Überschreitung. Überlassungszeiten vor dem 1. April 2017 werden bei der Berechnung der 18 Monate nicht berücksichtigt. Diese 18 Monate beziehen sich nach dem Wortlaut des Gesetzes nicht auf einen expliziten Arbeitsplatz sondern auf den Einsatz bei „demselben Entleiher“ also in einem Unternehmen – egal an welchem Arbeitsplatz dort. Die Bewertung der Einsatzzeiten erfolgt somit arbeitsplatzunabhängig.

Die Equal-Pay-Regel (also bei gleicher Tätigkeit auch gleiches Entgelt wie die Roche-Belegschaft) gilt bereits nach 9 Monaten Überlassungsdauer. Auch hier findet keine Anrechnung von Überlassungszeiten vor dem 01. April 2017 statt. Der erste Stichtag wäre hierfür somit der 01. Januar 2018. Liegen zwischen einzelnen Einsätzen nicht mindestens 3 Monate, werden die Einsätze zusammengerechnet. Der § 8 AÜG verpflichtet das Leasingunternehmen künftig, für die Zeit der Überlassung die im Betrieb des Entleihers (Roche) üblichen Arbeitsbedin-

gungen, insbesondere Vergütungen, zu gewähren. Das geht unseres Erachtens deutlich über die Einhaltung von Equal Pay hinaus.

Verstößt das Leiharbeitsunternehmen gegen eine dieser beiden gesetzlichen Vorgaben, so kann der zwischen Leasingfirma und Leiharbeiter bestehende Arbeitsvertrag ungültig sein. Das Entstehen eines Arbeitsvertrages zwischen der/dem LeiharbeiternehmerIn und (in unserem Fall) Roche ist rechtlich die Folge - es sei denn der/die LeiharbeiternehmerIn gibt eine sogenannte Festhaltungserklärung ab, weil er/sie dies ausdrücklich und freiwillig nicht will und beim Leiharbeitsunternehmen verbleiben möchte.

Sowohl für das Thema Equal Pay als auch für die Höchstüberlassungsdauer gewährt der Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien bei Bedarf einen tarifvertraglichen Gestaltungsspielraum – heißt: per Tarifvertrag könnten einvernehmlich andere Obergrenzen festgelegt werden. Ob dieser in unserer Branche genutzt werden wird, ist derzeit noch nicht abschließend geklärt. Die Tarifkommissionen beraten hierüber.

Auch bisher wurden bereits Leiharbeiternehmer bei der Berechnung sogenannter Schwellenwerte berücksichtigt. Das bedeutet zum Beispiel, dass sie bei der Berechnung von Wahlberechtigten und der daraus resultierenden Größe des Betriebsratsgremiums hinzugerechnet werden. >>

ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGSGESETZ

Neu ist hier, dass für Betriebsratswahlen keine Mindesteinsatzzeiten mehr gelten, sondern alle berücksichtigt werden müssen. Bei Aufsichtsratswahlen hingegen werden Leiharbeiter nur bei einer Mindestbeschäftigungsdauer von mehr als 6 Monaten berücksichtigt.

Auch zeichnet sich erfreulicherweise Bewegung bei der Synchronisation ab. Darunter versteht man die Vergleichbarkeit des Arbeitsvertrages Leiharbeiter / Leasingfirma mit der zeitlichen Dauer des Einsatzes beim Entleiher. Verträge nur für die Dauer eines bestimmten bereits zugesagten Einsatzes wären damit gesetzeswidrig. Dies bedeutet, dass der Arbeitsvertrag von Leiharbeitern mit ihrem Arbeitgeber die Einsatzzeit in unserem Fall bei Roche deutlich überschreiten muss. Arbeitsverträge nur für die tatsächliche Dauer des Einsatzes in einer Firma könnten somit endlich der Vergangenheit angehören und Menschen in Leiharbeitsverträgen wieder etwas mehr Planungssicherheit geben.

Da für den Arbeitgeber nun deutlich strengere Anforderungen des AUG zu beachten sind und immer das Risiko besteht, dass doch einmal ein Fehler passiert und somit ein für den Arbeitgeber ungewolltes unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht, besteht das Risiko, dass der Einsatz von Dienst- oder Werkverträgen deutlich ausgebaut wird. Auch dies wird nicht nur vom Gesetzgeber sehr genau betrachtet und beinhaltet im Arbeitsalltag nicht immer einfach zu umschiffende Hürden. Denn Personen mit Werkvertrag (bei Roche gern Contractor genannt) unterliegen nicht der Arbeitnehmerüberlassung. Das bedeutet, dass sie alle ihre Anweisungen nicht von Roche erhalten, sondern ausschließlich von ihren eigenen Arbeitgebern. Das umfasst unter anderem den Ort der Arbeitsausübung, die Arbeitszeit, das Ziel oder die Aufgaben. Sie sind also in keiner Weise in den Betrieb eingegliedert und ihnen dürften keinerlei Anweisungen über das wann, wie und wo ihrer Aufgaben erteilt werden.

Innerbetrieblich ist durch diese Gesetzesänderung ein Regelungsbedarf entstanden um in Zukunft auch weiterhin rechtssicher mit Leiharbeit und Contractoren umzugehen. Das wurde sowohl von Arbeitgeberseite erkannt, aber auch die gewerkschaftlichen Betriebsräte arbeiten sich in die Neuerungen ein und haben Gesprächsbereitschaft signalisiert. Künftig gilt es also für alle Beteiligten sehr genau auf Verträge, Einsatzzeiten und andere Rahmenbedingungen zu achten.



Fragen zum neuen AUG?
Unser Ansprechpartner in Penzberg:
Tobias Schmid
Tel. 18339

LANDESBEZIRK BAYERN

Delegiertenkonferenz der IG BCE in Nürnberg

Am 12. und 13. Mai 2017 fand die Konferenz der Betriebsräte mit anschließender Landesbezirksdelegiertenkonferenz statt

Text: Günter Staffler, Tel. 3258



Teilnehmer der Landesbezirksdelegiertenkonferenz. Im Bild unter anderem die IG BCE-Bezirksleiterin Astrid Meier (5. v. re.), Maximilian Höb (1. v. re), Günter Staffler (2. v. re.)

Seppel Kraus, Landesbezirksleiter Bayern begrüßte die zahlreich Erschienenen und gab einen Programm-Überblick über die 2 Tage.

Der 12. Mai stand unter dem Motto: „Germany First – Auswirkung auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erkennen und betrieblich gestalten“.

Dazu waren hochkarätige Referenten mit spannenden Referaten vor Ort:

Prof. Dr. Friedrich Heinemann: Die Zukunft offener Märkte und des Welthandels in der Ära Trump; Kerninhalte waren: 1. Steuerpläne des US-Präsidenten Trump und 2. Wo kommt das Unbehagen an offenen Märkten her.

Dr. Matuschek vom Forsa-Institut referierte zu: **Wahrnehmung von Politik in der Gesellschaft und Prognosequalität von Umfragen.** Es erstaunt doch immer wieder, wie genau Forsa in ihren Prognosen den dann tatsächlichen Wert erreicht.

Dr. Reinhold Thiede von der Deutschen Rentenversicherung sprach zu: **Alterssicherung in Zeiten des demografischen Wandels** und ging dabei auf die Definition von Rentenniveau und Rentenhöhe ein.

Prof. Dr. Kathleen Otto widmete sich dem Thema: **Wie Betriebe reagieren: Führung in Zeiten mit großen Veränderungen und Herausforderungen.** Diesem Thema galt unsere besondere Aufmerksamkeit, da diese Situation auch bei uns im Werk sehr aktuell ist. Vor

allem zu den Punkten: Fokus auf Vernetzung von Systemebenen sowie Werteorientierung und Partnerschaftlichkeit, bei dem vor allem auf Führungswissen und Kompetenzentwicklung seitens der Vortragenden eingegangen wurde.

Den Referaten schloss sich eine Podiumsdiskussion aller Vortragenden mit Petra Reinbold-Knape vom geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE an.

Der 13. Mai stand dann ganz im Zeichen der Landesbezirksdelegiertenkonferenz:

88 Delegierte aus den bayerischen IG BCE-Bezirken stimmten dort über die eingereichten Anträge aus den bayerischen Bezirken ab. Diese Anträge werden dann auf dem Gewerkschaftskongress vom **9.-13. Oktober 2017 in Hannover** mit die künftige Arbeit der Gewerkschaft bestimmen. Die lebhaften Diskussionen zogen sich den gesamten Nachmittag hin und am Ende waren alle Anträge für den Gewerkschaftskongress im Oktober unter Dach und Fach. Es wurden Anträge beispielweise zur **Verbesserung der Schichtarbeit, zu Arbeit 4.0 und zu mobilem Arbeiten** eingebracht. Diese Beispiele zeigen auf, welche Leitlinien sich die Gewerkschaften für die künftige Arbeit gibt. Für uns war Maximilian Höb als Delegierter entsandt und hat dort unsere Anträge mit Nachdruck vertreten. Wer gerne Näheres dazu erfahren möchte, kann sich mit Maximilian Höb in Verbindung setzen.

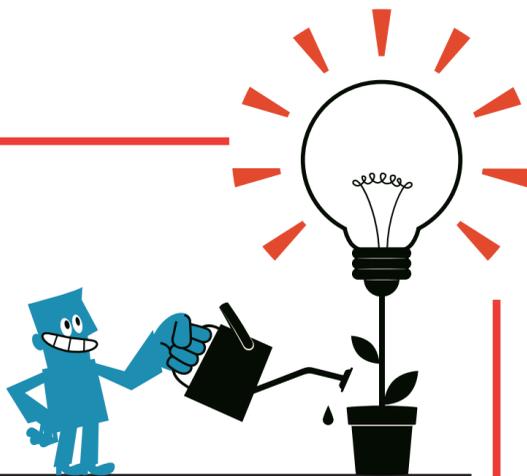
Es war eine spannende Veranstaltung mit Wissenswertem zu aktuellen Themen und last but not least wurden unsere gewerkschaftlichen Themen erneut als Säule der Politik erfolgreich eingebracht. Getreu dem Motto: In unserem Element > Wir gestalten Zukunft.

MANTELTARIFVERTRAG

Müssen Teilzeitkräfte mehr arbeiten?

Eine für die Betroffenen spannende Frage, die sich im Manteltarifvertrag so beantwortet:

Mehrarbeit ist die über die tarifliche wöchentliche oder über die in diesem Rahmen betrieblich festgelegte regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit ausschließlich der Pausen, soweit sie angeordnet war. Dies gilt nicht für Teilzeitbeschäftigte.



Wie üblich sind Gesetzestexte nicht immer einfach verständlich und hinterlassen viel zu oft mehr Fragen als Antworten. Zum besseren Verständnis möchte ich an zwei Beispielen die Thematik erklären:

BEISPIEL 1

Ihr direkter Vorgesetzter bittet Sie aufgrund der hohen Auftragsituation, zeitlich befristet länger zu arbeiten. Er bittet darum, die Arbeitszeit von täglich 5 Stunden auf 6 Stunden zu erhöhen; so lange bis die Auftragspitzen abgefangen wurden.

Sie erklären sich damit einverstanden. Daraufhin füllt ihr Vorgesetzter einen Mehrarbeitsantrag aus und schickt diesen an die Personalabteilung, die wiederum übermittelt diesen an den Betriebsrat.

Der Betriebsrat überprüft den Antrag. Kriterien dabei sind beispielsweise die Menge der Überstunden, sind genügend Erholungsphasen eingeplant, wurde das Arbeitszeitschutzgesetz eingehalten. Sind alle Vorgaben erfüllt, wird der Mehrarbeitsantrag seitens des Betriebsrats genehmigt.

FRAGE: Bekomme ich in diesem Fall Zulagen für geleistete Mehrarbeit?

ANTWORT: Nein, weil laut Manteltarifvertrag die individuelle Arbeitszeit bei maximal 8 Stunden täglich liegt. Ergäbe die Arbeitszeit inklusive Mehrarbeit eine Summe von 9 Stunden täglich, hätte es Zuschläge gegeben.

BEISPIEL 2

Gleiches Szenario, jedoch mit dem Unterschied, dass die aktuelle Auftragslage die Mehrarbeit an Samstagen begründet. In diesem Fall spielt es keine Rolle mehr, ob die individuelle Arbeitszeit von maximal 8 Stunden erreicht ist. Hier ist der Samstag entscheidend, der gemäß Vereinbarung mit Zuschlägen berücksichtigt wird.



Ich hoffe, mir ist es gelungen, die komplexe Thematik der Mehrarbeit und der damit verbundenen Zuschläge in diesem Beispiel verständlich darzustellen.

Information

Sascha Ljubisic
Tel. 2357

PERSONALIE



Information
Claudia Geier
Tel. 2501

Claudia Geier ist zurück im Kreis der freigestellten Betriebsräte

Engagiert im „People Project“

Text: Dieter Sonnenstuhl, Tel. Nr. 2757

Seit dem 01. Mai 2017 ist Claudia Geier wieder freigestellte Betriebsrätin. Claudia ist die „bayerische“ Hauptverantwortliche in der Datenverarbeitungskommission, die auf Gesamtbetriebsratsbene agiert. Außerdem ist Claudia im „People Project“ auf Konzernbetriebsratsbene sehr stark eingebunden.

Liebe Claudia, herzlich Willkommen im Team der freigestellten Betriebsräte.

NEUES AUS DEM BEZIRK

Fusionen und Übernahmen: Sind Traditionsfirmen noch zeitgemäß?

In den Medien war das Thema sehr präsent: Die Linde AG, ein traditionsreiches und urdeutsches Unternehmen, fusioniert nach 138 Jahren Eigenständigkeit mit dem Konkurrenten Praxair

Text: Stefan Plenk

Gewerkschaften, Betriebsräte und Arbeitnehmer von Linde haben sich europaweit gegen die Fusion gewehrt, die eher einer Übernahme durch Praxair gleicht. Der europäische Aktionstag gegen die nun beschlossene Fusion hat gezeigt: Vereint können Belegschaften, Betriebsräte und Gewerkschaften auch bei Fusionsbestrebungen, Übernahmen oder Betriebsänderungen Druck ausüben. Angesichts der weltweiten wirtschaftlichen Entwicklungen ist dies heute wichtiger denn je. Denn die Übernahmen, Merger und Betriebsänderungen häufen sich, auch im IG BCE Bezirk München.

Gerade durch die niedrigen Zinsen und den Kampf um Renditen, sind Unternehmen, Manager und Stakeholder immer erfinderischer. Auf der Suche nach den höchsten Renditen oder größten Einsparungen, kaufen Unternehmen und Investoren andere Unternehmen auf, treiben Merger voran, ändern ihre Betriebsstrukturen und begehnen sogar Tarifflicht. „Synergieeffekte, Rationalisierung und unternehmerische Notwendigkeiten“ - mit diesen Begriffen wird das oft beschönigt. Für die Mitarbeiter ändert sich hingegen oft alles. Einsparungen, erhöhter



Protestaktion bei Linde in München. Im Bild unten: IG BCE-Bezirksleiterin Astrid Meier, die den Aktionstag gemeinsam mit der IG Metall veranstaltet hat. (Bild: Melissa Bungartz)

FACHKONFERENZ ZUR DIGITALISIERUNG

Klare Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten

Die IG BCE fordert angesichts der fortschreitenden Digitalisierung der Wirtschaft ein Recht auf Nichterreichbarkeit und klare Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten: „Für eine Industrie 4.0 muss es auch eine Mitbestimmung 4.0 geben.“

Die IG BCE veranstaltet parallel zu der weltgrößten Industrieausstellung eine Fachkonferenz zur Digitalisierung. In Bad Münstereifel bei Hannover wurden verschiedene Aspekte der Digitalisierung diskutiert. Im Vordergrund steht dabei der Beschäftigtendatenschutz, der in Zeiten von „Big Data“ Betriebsräte wie auch Datenschutzbeauftragte vor neue Herausforderungen stellt. Bei einem Rundgang über die Hannover Messe verschafften sich die Teilnehmer der Konferenz einen Überblick über die neuen technischen Möglichkeiten der digitalisierten Industrie. Roboter, die mit Arbeitnehmer Hand in Hand arbeiten, sowie mit Sensoren bestückte und vernetzte Produktionsanlagen zeigen den Weg zur sogenannten „Smart Factory“, der intelligenten Fabrik.

Olaf Lies, Niedersächsischer Minister für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, und Gastredner bei der IG-BCE-Veranstaltung, sieht darin auch neue Herausforderungen für die Politik. Den Teilnehmern der Konferenz sagte er: „Die Digitalisierung bietet viele Chancen. Die Arbeitsbedingungen müssen sich

aber anpassen, auch das Arbeitsrecht. Wir brauchen flexiblere Formen der Arbeitszeit.“ Eines müsse aber auch klar sein, so Lies weiter: „Die Digitalisierung darf nicht als Trittbrett missbraucht werden, um Arbeitsschutzrechte in großem Stil abzubauen. Arbeiten und kontrollierbare Arbeitnehmer rund um die Uhr - das kann nicht die Zukunft sein.“

Einen weiteren Schwerpunkt legt die Gewerkschaft auf Weiterbildung. Die IG BCE fordert daher eine Qualifizierungsoffensive auf allen Ebenen. Das beginnt schon bei den Schulen, die ordentliche Hardware und Breitbandanbindung ebenso wie zeitgemäße Lernkonzepte benötigen.

Quelle: www.igbce.de



Teilnehmer der Konferenz informieren sich auf der Hannover Messe über die neuesten Technologien. (Bild: Christian Burkert)