

Newsletter 01 – 2018 vom 13. Dezember 2018

Die Zukunft beginnt mit **Qualifizieren**



Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

in Zukunft möchten wir Sie in der Regel viermal im Jahr über die Arbeit der AgenturQ und unsere Angebote für Betriebsräte und Unternehmen informieren. Wir verfolgen mit dem Newsletter das Ziel, Ihnen neue Impulse für die betriebliche Weiterbildungspraxis zu liefern.

Die Aufgaben der Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg, kurz AgenturQ, sind in § 8 des Tarifvertrags zur Qualifizierung für die Beschäftigten (TV Quali) festgelegt. Neben anderen Aufgaben haben uns die beiden Sozialpartner IG Metall und Südwestmetall damit betraut, bei Betrieben und Beschäftigten das Bewusstsein zu stärken, dass ständige berufliche Qualifizierung notwendig ist, rechtzeitig Maßnahmen vorzuschlagen, die die Beschäftigungschancen der Beschäftigten nachhaltig fördern, und die Information und Transparenz bei außerbetrieblichen beruflichen Qualifizierungsangeboten zu verbessern.

Eben diesen Aufgaben möchten wir zukünftig auch durch unseren Newsletter nachkommen. Neben der Information über unsere aktuelle Arbeit, möchten wir Ihnen durch unser regelmäßiges Kurzinterview mit Experten in der beruflichen Weiterbildung sowie unseren Praxistipps neue Ideen für die betriebliche Weiterbildungspraxis vermitteln. Zudem wollen wir Sie mittels des Newsletters auch über Fördermöglichkeiten, neue Forschungsergebnisse zur beruflichen Weiterbildung oder neue gesetzliche Regelungen informieren.

Sie erhalten unseren Newsletter, da Sie sich über unsere Homepage angemeldet haben oder der AgenturQ schon seit langer Zeit verbunden sind. Falls Sie keine weiteren Ausgaben des Newsletters erhalten möchten, können Sie diesen über das Feld am Ende des Newsletters jederzeit abbestellen. Wer stattdessen mehr von unserer Arbeit erfahren will, dem seien unser [Twitter-Account @AgenturQ](#) oder unsere Gruppenseiten auf [Xing](#) und [LinkedIn](#) empfohlen.

Genug der langen „Vorrede“. Jetzt wünsche ich Ihnen viel Spaß und hoffentlich die eine oder andere Erkenntnis beim Lesen der ersten Ausgabe unseres Newsletters.

Ich wünsche Ihnen ein frohes Weihnachtsfest und einen guten Start in das neue Jahr.



Dr. Stefan Baron

Neues aus der AgenturQ

In einer Arbeitswelt im technologischen Wandel wird berufliche Weiterbildung immer wichtiger. Dies haben die beiden Sozialpartner IG



Metall und Südwestmetall erkannt und die AgenturQ neu ausgerichtet. Neben ihren bisherigen Aufgaben laut Tarifvertrag soll sie zukünftig verstärkt inhaltlich arbeiten und als Denkfabrik neue Weiterbildungskonzepte entwickeln.

Neue Gesichter:

Doch nicht nur inhaltlich wurde die AgenturQ neu ausgerichtet, sie hat sich auch personell neu aufgestellt. Seit dem 1. Oktober 2017 leitet Herr Dr. Stefan Baron die AgenturQ als alleiniger Geschäftsführer. Bereits seit dem 1. April letzten Jahres ist Frau Dominique-Navina Pantke an Bord. Sie ist als Beraterin für Personal- und Organisationsentwicklung zuständig für das Projekt „Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0“. Und schließlich arbeitet Herr Matthias Binder seit dem 1. Mai 2018 als Referent für Weiterbildungsentwicklung und –beratung bei der AgenturQ. Nicht vergessen werden darf Frau Carmen Müller, die seit dem 15. April 2017 für die gesamte Büro- und Veranstaltungsorganisation zuständig ist. Und schließlich verantwortet Frau Ute Eggers die Buchhaltung und Projektabrechnung. Sie finden alle Kontaktdaten unter www.agenturq.de/geschaeftsstelle/.

Neue Homepage:

Unser Anspruch ist es, Unternehmen und Betriebsräte umfassend zu beraten, z.B. zur Ausgestaltung des Tarifvertrags zur Förderung der beruflichen Weiterbildung, Fördermöglichkeiten, den gesetzlichen Rahmenbedingungen des Betriebsverfassungsgesetzes oder auch der inhaltlichen Ausgestaltung von Betriebsvereinbarungen zur beruflichen Weiterbildung. Einen ersten Überblick bietet seit kurzem unsere neue Homepage unter www.agenturq.de/. Sie soll dabei helfen, die Informationsflut zu kanalisieren und hat den Anspruch, Unterstützung für die Betriebspraxis zu bieten.

Neuer Blog:

Als Denkfabrik gehört es dazu, sich Gedanken zu machen. Im Durchschnitt alle 14 Tage teilen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AgenturQ sowie Gäste in unserem Blog www.agenturq.de/aq-blog/ ihre Gedanken. Vielleicht ist ja auch der ein oder andere Impuls für Ihre Arbeit dabei.

Neues aus den Projekten:

Im Rahmen des durch das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg geförderten Projekts „Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0“ hat die AgenturQ

seit April letzten Jahres gemeinsam mit dem KIT und beteiligten Unternehmen ein Weiterbildungskonzept zur arbeitsprozessorientierten Qualifizierung entwickelt. Es soll als ein „Werkzeugkoffer“ Unternehmen darin unterstützen, ein Verständnis der Prozessabläufe und systemtechnischen Zusammenhänge in der Industrie 4.0 zu vermitteln sowie Gestaltungsoptionen und Umsetzungsmöglichkeiten im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung zu identifizieren. Derzeit wird das Weiterbildungskonzept in acht Unternehmen erprobt. Nach seiner Fertigstellung wird es ab September 2019 allen Unternehmen kostenfrei zur Verfügung gestellt. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.agenturq.de/weiterbildung-4-0/ oder direkt bei Frau Pantke unter der Telefonnummer 0711-3659188-18.

Im Rahmen des durch die Europäische Kommission geförderten internationalen Projekts Labour-INT hat die AgenturQ unter dem Dach des Europäischen Gewerkschaftsbundes das Online-Tool AiKomPass in das Englische, Französische, Italienische und Schwedische übersetzt. Die zusätzlichen Sprachvarianten sollen in den genannten Ländern zur Integration von Flüchtlingen beitragen. Mittels des AiKomPass können sie ihre im Heimatland oder bereits im Gastland erworbenen Kompetenzen sichtbar machen und dokumentieren. Das Projekt endet zum 31.12.2018, die zusätzlichen Sprachvarianten sind bereits unter der Adresse www.aikompass.de abrufbar. Für Rückfragen steht Herr Binder unter der Telefonnummer 0711-3659188-12 sehr gerne zur Verfügung.

Neuer Beirat:

In ihrer Arbeit wird die AgenturQ durch den neu gegründeten Beirat unterstützt, der am 29. November 2018 zu seiner ersten Sitzung zusammengekommen ist. Ihm gehören je fünf Betriebsrats- und Unternehmensvertreter/innen, zwei Mitglieder aus der Wissenschaft sowie die beiden Sozialpartner an. Der Beirat soll dazu dienen, neue Herausforderungen zu identifizieren und die Arbeit der AgenturQ mit den Herausforderungen der Unternehmen abzugleichen. Mehr über unseren Beirat finden Sie unter www.agenturq.de/beirat.

Im Interview – Bernd Haußmann und Dr. Christoph Mehl

Berufliche Weiterbildung gemeinsam gestalten

Durch den Strukturwandel, neue Qualifikationsanforderungen und den demografischen Wandel gewinnt berufliche Weiterbildung in den Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie immer mehr an Bedeutung. In unserem Interview geben Dr. Christoph Mehl und Bernd Haußmann einen Einblick in die Weiterbildungsstrategie ihrer Unternehmen.



AgenturQ: Lieber Herr Haußmann, Sie sind bereits seit 1984 im Betriebsrat der Gebr. Heller Maschinenfabrik GmbH in Nürtingen, seit 16 Jahren tragen Sie als Betriebsratsvorsitzender Verantwortung. Die Gebr. Heller Maschinenfabrik GmbH ist ein klassischer Mittelständler im Maschinenbau. Können Sie in zwei Sätzen Ihr Unternehmen kurz vorstellen?

Bernd Haußmann: Sehr gerne. Am Standort in Nürtingen sind wir rund 1700 Kolleginnen und Kollegen, weitere 500 sind an anderen Standorten in Deutschland und nochmal ca. 500 in den USA, Brasilien, England und in China beschäftigt. Bei Heller produzieren wir Vier- und Fünf-Achsbearbeitungszentren, flexible Fertigungssysteme sowie Maschinen zur Kurbel- und Nockenwellenbearbeitung. 4.0 und



Digitalisierung sind zentrale Bestandteile unserer Anlagen und Maschinen. Der Werkzeugmaschinenbau ist hier ein Treiber des Marktes.

AgenturQ: Lieber Herr Dr. Mehl, Sie sind seit 2000 verantwortlich für Konzepte und Prozesse in der betrieblichen Weiterbildung bei der Dürr Aktiengesellschaft in Bietigheim-Bissingen. Auch Ihr Unternehmen ist im Maschinenbau tätig. Können Sie Ihr Unternehmen kurz beschreiben?

Dr. Christoph Mehl: Wir sind ein weltweit führender Maschinen- und Anlagenbauer mit ausgeprägter Kompetenz in den Bereichen Automatisierung und Digitalisierung bzw. Industrie 4.0. Die Schwerpunkte der Dürr AG liegen in den Bereichen Lackieranlagen und Holzbearbeitungsmaschinen. An 108 Standorten arbeiten rund 16.000 Mitarbeiter.

AgenturQ: Berufliche Weiterbildung gewinnt angesichts der Transformation der Arbeitswelt zunehmend an Stellenwert. Eine wichtige Voraussetzung für die Weiterbildungsplanung ist eine umfassende Analyse des zukünftigen Qualifizierungsbedarfs im Unternehmen. Wie gehen Sie da vor?

Bernd Haußmann: Da geben uns der TV Quali und unsere Betriebsvereinbarung den Rahmen vor. Die Beschäftigten treffen sich einmal im Jahr zu einem Qualifizierungsgespräch mit ihren direkten Vorgesetzten, dazu wurde ein Leitfaden für Mitarbeiter und Führungskräfte erstellt. Und der Qualifizierungsausschuss des Betriebsrats trifft sich regelmäßig mit der Personalentwicklung. Gemeinsam werden dann die nötigen Qualifizierungsmaßnahmen festgelegt. Die möglichen Qualifizierungsmaßnahmen werden in einem Qualitool angeboten und können während des Qualifizierungsgesprächs direkt eingebucht werden.

Dr. Christoph Mehl: Bei der Dürr AG setzen wir in der Qualifizierungsplanung auf die Kompetenz der Führungskräfte und der Fachexperten. Im engen Austausch mit den Fachbereichen entwickeln wir als Personalentwicklung dann die passenden Konzepte und realisieren diese dezentral und zeitnah. Ein Qualifizierungsportal ergänzt bei uns die systematische Planung und bietet einen direkten Zugriff auf das Bildungsangebot für jeden einzelnen Mitarbeiter. Aber das kann natürlich die persönliche und direkte Beratung nicht ersetzen.



AgenturQ: Neben der zunehmenden Digitalisierung ist der demografische Wandel eine andere große Herausforderung für die Unternehmen. Auch in Ihren Unternehmen gehen in den nächsten Jahren viele Beschäftigte in den wohlverdienten Ruhestand. Welches Konzept verfolgen Sie, dass das wertvolle Erfahrungswissen im Unternehmen bleibt und rechtzeitig von Alt zu Jung weitergegeben wird?

Dr. Christoph Mehl: Wir bilden bewusst Tandems aus neuen und erfahrenen Mitarbeitern, die beispielsweise gemeinsam ein Projekt oder einen Baustelleneinsatz durchlaufen. Ein weiterer wichtiger Baustein ist die Dürr-Fachtrainerausbildung, mit der wir haupt- und nebenamtliche Referenten qualifizieren. Pro Jahr bilden wir etwa 75 neue Fachtrainer aus. Mehr als ein Drittel unserer Schulungen und Seminare werden durch interne Trainer durchgeführt, was den Stellenwert der internen Know-How-Vermittlung unterstreicht.

Bernd Haußmann: Das ist natürlich auch für uns ein Thema, das uns umtreibt. Aktuell werden mit einem gewissen Vorlauf neue Mitarbeiter eingestellt oder wir versuchen, durch Versetzungen oder Übernahmen von Aufgaben im entsprechenden Bereich die Übergangszeiten so schmerzlos wie möglich zu gestalten; also Wissenstransfer direkt am Arbeitsplatz. Natürlich ist das auch ein Thema, wenn wir im Unternehmen die anstehenden Qualifizierungsmaßnahmen festlegen, die überwiegend in unserem Schulungszentrum, der HELLER Akademie, durchgeführt werden.

AgenturQ: *Die Arbeitsaufgaben verändern sich durch eine zunehmende Automatisierung und Digitalisierung. Über welche fachlichen und überfachlichen Kompetenzen müssen die Beschäftigten bei der Dürr AG und bei der Gebr. Heller Maschinenfabrik GmbH zukünftig verfügen?*

Dr. Christoph Mehl: Durch die Einführung neuer, effizienter Arbeitsmethoden wie agilem Projektmanagement, Lean Management oder SCRUM verändern sich aktuell sehr stark die Formen der Zusammenarbeit und der Kommunikation in den Teams. Dies erfordert von den Mitarbeitern die Fähigkeit, das Arbeitsumfeld aktiv mitzugestalten. Dynamisch wächst auch der Anteil digitalisierter Produktsegmente. Hier vertrauen wir auf die Bereitschaft unserer Mitarbeiter, sich ständig weiterzuentwickeln und Bildungsangebote wahrzunehmen.

Bernd Haußmann: Bei uns ist das ganz ähnlich. Wir müssen es schaffen, dass die Kolleginnen und Kollegen sich auf die anstehenden Veränderungen einlassen und die zukünftigen Prozesse aktiv mitgestalten. Abwarten was kommt, das geht nicht mehr. Es müssen stärker die nötigen Handlungskompetenzen vermittelt werden, um technisch den Gesamtkomplex MES Systeme verstehen zu können. Beschäftigte müssen frühzeitig Störungen im betrieblichen Ablauf erkennen können und sollten idealerweise auch über das nötige Wissen verfügen, um Störungen im Vorfeld beseitigen zu können. Letztlich geht es um die Transparenz der Prozesse. So kann dann auch die Schnittstellenproblematik zwischen einzelnen Fachbereichen verringert werden. Hier sind insbesondere die Themen agiles Projektmanagement, die SCRUM Vorgehensweise und, wie gesagt, transparente und schnelle Kommunikation zu nennen.

AgenturQ: *Letzte Frage: Wenn Sie an die Organisation der betrieblichen Weiterbildung in Ihrem Unternehmen denken. Was macht Sie als Betriebsrat und Personaler ein bisschen stolz?*

Bernd Haußmann: Uns als Betriebsrat macht es stolz, dass es uns gelungen ist, den Prozess der Qualifizierungsmaßnahmen zusammen mit der Personalentwicklung zu gestalten und einen Großteil der benötigten Qualifizierungsmaßnahmen intern abbilden zu können.

Dr. Christoph Mehl: Wir sind stolz auf die Breite unseres internen Bildungsangebotes. Wir können und müssen die meisten fachlichen Themen mit eigenen Mitteln selbst gestalten, da wir uns als Technologieführer mit unseren Produkten selbst am besten auskennen. Dabei erreichen wir einen hohen Beteiligungsgrad. Gut 90% aller Mitarbeiter buchen jedes Jahr mehr als 3 Schulungsmaßnahmen.

AgenturQ: Lieber Herr Dr. Mehl, lieber Herr Haußmann, herzlichen Dank für das Interview.

Wissenswertes und Interessantes: Qualifizierungschancengesetz



Am 30. November 2018 hat der Deutsche Bundestag das **Qualifizierungschancengesetz** beschlossen. In Zukunft können Beschäftigte durch die Agentur für Arbeit mit einer vollen oder teilweisen Übernahme der Weiterbil-

dungskosten gefördert werden, wenn sie eine berufliche Tätigkeit ausüben, die durch Technologien ersetzt werden kann oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen ist. Durch die Weiterbildungsmaßnahme soll eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen ermöglicht werden, um den genannten Herausforderungen besser begegnen zu können. Ebenso werden Weiterbildungen in Engpassberufen gefördert.

Folgende Voraussetzungen müssen für eine Förderung erfüllt sein:

- 1) In der Weiterbildungsmaßnahme müssen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen;
- 2) Der Erwerb des Berufsabschlusses, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist, liegt in der Regel mindestens vier Jahre zurück;

- 3) Die Beschäftigten dürfen in den letzten vier Jahren vor Antragsstellung nicht an einer nach dieser Vorschrift geförderten Weiterbildung teilgenommen haben;
 - 4) Die Weiterbildungsmaßnahme muss außerhalb des Betriebs oder von einem zugelassenen Träger im Betrieb, dem die Teilnehmenden angehören, durchgeführt werden und mehr als 160 Stunden dauern;
 - 5) Die Weiterbildungsmaßnahme und der Weiterbildungsträger müssen über eine AZAV-Zertifizierung verfügen und entsprechend für die Förderung zugelassen sein.
- in Unternehmen mit 2.500 Beschäftigten oder mehr mit mindestens 85 %, bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags, der betriebsbezogene Weiterbildung vorsieht, mit mindestens 80 %

an den Weiterbildungskosten beteiligt. In Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten soll der Arbeitgeberanteil entfallen, ebenso kann bei älteren Beschäftigten über 45 Jahren und Schwerbehinderten mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 im Ermessen der örtlichen Agentur für Arbeit von einer Arbeitgeberbeteiligung abgesehen werden.



Für ältere Beschäftigte über 45 Jahren und Schwerbehinderte mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 entfallen die Voraussetzungen 2) und 3). Dies gilt auch für Beschäftigte in KMU mit weniger als 250 Beschäftigten, sofern sie ihre Weiterbildung nach dem 31. Dezember 2020 beginnen.

Es wird erwartet, dass sich der Arbeitgeber angemessen an den Weiterbildungskosten beteiligt. Angemessen ist eine Beteiligung, wenn der Arbeitgeber sich

- in KMU mit mindestens 10 und weniger als 250 Beschäftigten mit mindestens 50 %,
- in Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten und weniger als 2.500 Beschäftigten mit mindestens 75 % und

Sofern die Voraussetzungen erfüllt sind, können Arbeitgeber Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten.

Die Zuschüsse können

- in Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten bis zu 75 %,
- in Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten bis zu 50 % und
- in Unternehmen mit 250 Beschäftigten oder mehr bis zu 25 %

des anteiligen Arbeitsentgelts für weiterbildungsbedingte Zeiten ohne Arbeitsleistung betragen. Dieses umfasst auch den darauf entfallenden pauschalen Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Wichtig:

Die genaue Ausgestaltung der Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz liegt im Ermessen der örtlichen Agentur für Arbeit. Wir empfehlen dringend, vor der Planung von Weiterbildungsmaßnahmen Kontakt zu dieser aufzunehmen.

Zusätzlich ist weiterhin auch eine Förderung im Rahmen des **WeGebAU-Programms** der Bundesagentur für Arbeit möglich. Das Programm bietet in drei Säulen die Möglichkeit einer Förderung

1. der Qualifizierung von Beschäftigten in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) mit weniger als 250 Beschäftigten,
2. der abschlussbezogenen Weiterbildung geringqualifizierter Beschäftigter und
3. der abschlussorientierten berufsqualifizierenden Ausbildung.

Weitere Informationen zum WeGebAU-Programm finden Sie auf unserer Homepage unter www.agenturq.de/service/foerdermoeglichkeiten/.

Sehr gerne beraten wir Sie ausführlicher zu den Möglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes und des WeGebAU-Programms. Bitte nehmen Sie hierfür Kontakt mit uns auf.

Praxistipp: Jung lernt von Alt. Alt lernt von Jung?



Bevor ältere Beschäftigte in den Ruhestand gehen und ihr wertvolles Erfahrungswissen für das Unternehmen verloren geht, sollten Unternehmen Maßnahmen ergreifen, um das Erfahrungswissen an jüngere Kolleginnen und Kollegen weiterzugeben.

In unserem Praxistipp können dabei auch die älteren Beschäftigten dazu lernen.

Üblicherweise lernen junge Mitarbeitende viel von den erfahrenen Experten im Betrieb. Gerade im Bereich der digitalen Geräte und Anwendungen haben oft aber auch Berufseinsteiger und jüngere Mitarbeiter als „Digital Natives“ einen Wissensvorsprung. Eine tolle Möglichkeit, dieses Wissen weiterzugeben und dabei selbst zu profitieren bietet ein sogenanntes „Reverse Mentoring“.

Ideal funktioniert ein Reverse Mentoring, wenn jüngerer Mentor und älterer Mentee über einen kurzen Fragebogen so „gematcht“ werden, dass Ihre Interessen sich überschneiden. Nach einer gemeinsamen Auftaktveranstaltung führen Mentor und Mentee einige Sitzungen selbstständig durch (z.B. in 6 Mo-

naten 6x30 Minuten/1 Stunde). Der Mentor erklärt z.B. digitale (Produktions-)Technologien und Anwendungsfälle, der Mentee teilt seine Erfahrungen, vielleicht entwickeln beide sogar spannende Ideen aus den Sitzungen. Damit tatsächlich beide profitieren, braucht der jüngere Mentor natürlich entsprechendes Wissen im Gebiet.

Das Ganze wird mit einer Abschlussveranstaltung abgerundet und Feedback eingeholt. Hat es sich für die Beteiligten gelohnt? Dann kann es auch gleich auf in die nächste Runde gehen!

Erfahrungen mit solchen Ansätzen gibt es bereits bei verschiedenen Großunternehmen – z.B. bei Bosch: <https://job-wizards.com/de/gebt-dem-nachwuchs-das-kommando-wie-funktioniert-reverse-mentoring-in-der-praxis-teil-ii/>.

Auch kleinere Unternehmen können davon profitieren. Der Aufwand kann in Grenzen gehalten werden, der Nutzen besteht vor allem auch in einer abteilungs-/bereichs- und generationsübergreifenden Vernetzung!



Termine

Expertenworkshop im Rahmen des Projekts „Prospektive Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie“
(Nur für teilnehmende Betriebe im Projekt)

Dienstag, 19. Februar 2019, Fraunhofer IAO, Stuttgart

Transferveranstaltungen zum Projekt Weiterbildung Industrie 4.0 jeweils 9.30 bis 13 Uhr

Montag, 8. Juli 2019 in Biberach

Dienstag, 9. Juli 2019 in Rastatt

Mittwoch, 10. Juli 2019 in Donaueschingen

Donnerstag, 11. Juli 2019 in Göppingen

Freitag, 12. Juli 2019 in Heilbronn

Fachtagung und Abschlussveranstaltung zum Projekt Weiterbildung Industrie 4.0

Donnerstag, 18. Juli 2019, 9:30 bis ca. 15 Uhr, Sparkassenakademie Stuttgart

Weitere Details finden Sie auf unserer Homepage unter www.agenturq.de/service/aktuelle-veranstaltungen/.