

Freistellung zum Seminarbesuch

Alles, was **Vertrauenspersonen**
der schwerbehinderten Menschen
wissen müssen



ver.di b+b

Bildung + Beratung gGmbH
LQW-zertifizierte Qualität

Inhalt

Vorwort	1
Grundlagen für Schulung und Bildung	2
Themenbeispiele für Schulungen	2
Schulungsmaßnahmen nach § 96 SGB IX	4
Wer beschließt die Teilnahme?	6
Erforderliche Schulungsthemen	6
Schulungsträger	6
Schulungsdauer	6
Zeitpunkt der Schulungsmaßnahme	6
Unterrichtungs- und Einspruchsrecht des Arbeitgebers ...	8
Verfahrensfragen	8
Was ist bei der Freistellung sonst noch bedeutsam?	9
Entgeltfortzahlung	9
Sonstige Kostentragungspflichten des Arbeitgebers	9
Teilzeitbeschäftigte	9
Schulungszeiten außerhalb der Arbeitszeit	10
Unfallschutz während der Teilnahme an der Schulung	10
Stellvertreterregelung im SGB IX	10
Adressen ver.di Bildung + Beratung	12

Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen wachsen nur selten allmählich in ihre Aufgabe hinein. Sie werden vielmehr, oft auf Drängen der Kolleginnen und Kollegen, „ins kalte Wasser geworfen“. Zu den vorhandenen beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen müssen zur Erfüllung der Aufgaben von Schwerbehindertenvertretungen neue, in der Regel völlig andere Kenntnisse erworben werden.

Im Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) hat der Gesetzgeber den besonderen Erfordernissen im Interesse der behinderten Menschen in den Betrieben und Verwaltungen Rechnung getragen. Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen sind mit § 96 SGB IX ausdrücklich wie Personal- oder Betriebsräte in ihrem Ehrenamt geschützt und mit bestimmten Rechten und Pflichten ausgestattet. In § 96 Abs. 4 SGB IX wird die Notwendigkeit von Schulung und Bildung für die Arbeit von Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen anerkannt. Da es sich bei den zu betreuenden schwerbehinderten, Gleichgestellten und von Behinderung bedrohten Menschen um einen besonders schutzwürdigen Personenkreis handelt, sind auch an deren Vertretung besondere Anforderungen zu stellen.

Mit dieser Broschüre wollen wir den Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen helfen, ihre Ansprüche auf Schulung und Bildung durchzusetzen. So können sie sich die erforderlichen Kompetenzen aneignen, um die Interessen der schwerbehinderten Menschen gegenüber Arbeitgebern und den zuständigen Behörden vertreten zu können und als kompetente Ansprechpartner auch beim Betriebs- oder Personalrat anerkannt zu sein.

Damit alles stimmt.
ver.di Bildung + Beratung

Grundlagen für Schulung und Bildung

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung kennt keine Mitbestimmung. Nach dem SGB IX sollen die Verhältnisse zwischen den beteiligten Parteien über Beteiligungsrechte, Informationen und betriebliche Vereinbarungen geregelt werden. Diese wurden ursprünglich im Schwerbehindertengesetz, später im SGB IX geregelt. Der Gesetzgeber und die am Gesetzgebungsverfahren beteiligten Verbände wollten gemeinsam ein „Gesetz des guten Willens“ schaffen. Doch die Zeiten haben sich geändert. Der Druck auf die Arbeitnehmer/-innen und ihre Interessenvertretungen ist enorm gestiegen. Das gilt auch für Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen. Viele Arbeitgeber versuchen heute, jegliche Beteiligung an betrieblichen Entscheidungsprozessen als unliebsamen Eingriff in ihre Rechte zu verhindern. Gerade deshalb ist es für Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen wichtig, den Rahmen, den das Gesetz ihnen zur Erfüllung ihrer Aufgaben gesteckt hat, zu kennen. Rechte, aber auch Pflichten müssen erarbeitet und dann im Interesse der vertretenen schwerbehinderten Menschen durchgesetzt werden. Hierzu ist neben einer guten Zusammenarbeit mit Betriebs- oder Personalräten eine breite Wissensgrundlage erforderlich, die nur über ausreichende Schulung und Bildung zu erreichen ist.

Themenbeispiele für Schulungen

Grundlagen

- Rechte und Pflichten
- Aufgaben und Arbeitsorganisation
- Stellung im Betrieb
- Zu betreuender Personenkreis
- Zusammenarbeit mit inner- und außerbetrieblichen Stellen
- Anerkennungsverfahren beim Versorgungsamt
- Versammlung schwerbehinderter Menschen
- Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen

Schwerpunktthemen

- Besonderer Kündigungsschutz
- Integrationsvereinbarung
- Prävention, betriebliches Eingliederungsmanagement
- Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsrecht
- Umgang mit psychisch Erkrankten
- Begleitende Hilfe am Arbeitsplatz
- Besondere Probleme behinderter Frauen
- Möglichkeiten vorzeitiger Berentung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz

Dieser Themenkatalog kann natürlich nur beispielhaft sein. Sicherlich spielen Größe und Struktur der betroffenen Betriebe oder Verwaltungen eine ebenso wichtige Rolle wie die Zusammensetzung der zu betreuenden Mitarbeiter/-innen.

Schulungsmaßnahmen nach § 96 SGB IX

Das Recht auf Schulung und Bildung für Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen ergibt sich aus § 96 Abs. 4 SGB IX. Voraussetzung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen ist nach dieser Vorschrift, dass Kenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Bei der Beurteilung der Erforderlichkeit handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs. Er lässt der Schwerbehindertenvertretung einen eigenen Beurteilungsspielraum.

Was sind nun Kenntnisse, die nach § 96 SGB IX für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind? Zunächst umfassende Kenntnisse über Aufgaben und persönliche Rechtsstellung (Rechte und Pflichten? Bin ich im Amt geschützt? ...). Diese sind im SGB IX umfassend beschrieben. Darüber hinaus sind Grundkenntnisse des Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsrechts zur Erfüllung der Aufgaben erforderlich. Es handelt sich beim Schulungsbedarf also nicht nur um Rechtskenntnisse aus dem SGB, sondern daneben auch um arbeitsmedizinische, technische und betriebswirtschaftliche Wissensbereiche, die insbesondere für die Betreuung und Eingliederung schwerbehinderter Menschen unbedingt notwendig sind. Es können sich auch aktuelle Schulungsnotwendigkeiten ergeben, z.B. bei Fragen des Umgangs mit psychisch erkrankten schwerbehinderten Menschen. Das Landesarbeitsgericht Berlin hat in seiner Entscheidung vom 19.5.1988 (4 Sa 14/88) ausgeführt: „Ohne Zweifel bedarf gerade der Vertrauensmann der Schwerbehinderten (heute: Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen) einer besonders sorgfältigen Schulung auf allen Gebieten, aus denen er Kenntnisse zur Ausübung seines Amtes benötigt ... Die Vertretung einer speziellen und besonders schutzwürdigen Arbeitnehmergruppe und der Umstand, dass die Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen in der Regel bei der Erfüllung seiner Aufgaben weitgehend auf sich selbst gestellt ist, bedingt eine besonders sorgfältige Schulung als Voraussetzung für die ordnungsgemäße Erfüllung der nach dem Gesetz übertragenen Aufgaben“.

Folgende Grundsätze sind also zu erkennen:

- Die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen haben einen Anspruch auf Schulung und Bildung. Bei der Erforderlichkeit haben sie einen eigenen Beurteilungsspielraum.
- Neben dem Erwerb von Grundkenntnissen im Bereich des SGB IX geht es auch um den Erwerb von Spezialwissen aus vielen anderen Bereichen. Hier sind vor allem das Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsrecht zu nennen, vor allem im Hinblick auf die notwendige Zusammenarbeit im Rahmen der Aufgaben nach §§ 95 und 99 SGB IX. Und auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz spielt für die Schwerbehindertenvertretungen eine wesentliche Rolle.
- Durch das Recht der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen, an Betriebs- und Personalratssitzungen und deren Ausschusssitzungen sowie an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teilzunehmen, benötigen sie auch Kenntnisse der Organisation und Arbeitsweise dieser Gremien. Daraus ergibt sich auch das Recht, an Bildungsveranstaltungen teilzunehmen, die für Mitglieder von Betriebs- und Personalräten durchgeführt werden.
- Der Besuch von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ist nicht erst dann erforderlich, wenn konkrete betriebliche Anlässe bestehen, auf die eine Schwerbehindertenvertretung reagieren muss. Prävention ist eine wesentliche Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung. Das gilt besonders für die Bereiche Kündigungsschutz, Arbeitsplatzgestaltung, betriebliches Eingliederungsmanagement und betriebliche Gesundheitsfürsorge.

Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen müssen ihren Wissensstand jederzeit überprüfen. Vor allem Gesetzesänderungen können aktueller Anlass für notwendige Schulungsmaßnahmen sein. Neben wesentlichen Änderungen des Sozialgesetzbuchs im Bereich der Kranken- und Rentenversicherung und des SGB IX sind es vor allem Änderungen im Arbeitsrecht, die Schulungsbedarf schaffen.

Wer beschließt die Teilnahme?

Schwerbehindertenvertretungen bestehen nicht aus mehreren Mitgliedern, wie dies in der Regel beim Betriebs- oder Personalrat der Fall ist. Sie sind deshalb in ihrer Entscheidung im Rahmen des § 96 Abs. 4 SGB IX frei, entscheiden also selbst über die Teilnahme an Maßnahmen von Schulung und Bildung.

Erforderliche Schulungsthemen

Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen müssen sich fragen, welche Schulungsthemen sinnvoll und im Interesse ihrer Arbeit notwendig sind. Diese Frage ist für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen sicherlich leicht zu beantworten. Hier sind in erster Linie Grundlagenseminare erforderlich. Aufgaben, Rechte und Pflichten sollten im Vordergrund stehen. Bei anderen Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen geht es um sogenannte Aufbau- oder Schwerpunktseminare, die je nach persönlicher Voraussetzung das bisherige Wissen ergänzen sollten. Als „Einzelkämpfer“ haben sie ein möglichst umfangreiches Wissen zu erwerben, weil die Delegation von Aufgaben an andere in der Regel nicht möglich ist.

Schulungsträger

Schulungsmaßnahmen für Schwerbehindertenvertretungen werden von vielen unterschiedlichen Seminaranbietern durchgeführt. Viele fühlen sich berufen, aber nicht alle sind geeignet. Gerade in diesem Bereich hat sich ein Markt gebildet, der für Schwerbehindertenvertretungen kaum noch zu übersehen, geschweige denn zu beurteilen ist. Wichtig zu wissen ist in diesem Zusammenhang, dass es kein Ausbildungsmonopol der Integrationsämter für die Durchführung von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gibt. Die gesetzliche Aufgabenstellung der Integrationsämter kann sich nachteilig auswirken. Sie sind zur Neutralität verpflichtet und haben demnach die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu vertreten.

Viele Anbieter sind auch zu weit von der betrieblichen Praxis entfernt. Die Gewerkschaften hingegen sind natürliche Verbündete der Interessenvertretungen und verfügen über Referenten, die

aus der betrieblichen Praxis kommen. Die Gewerkschaften haben eine gesetzliche Unterstützungsfunktion, die rechtlich abgesichert und allgemein anerkannt ist.

Wie alle Interessenvertreter/-innen von Beschäftigten, sollten deshalb auch die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen die Seminaranbieter der Gewerkschaften, zu denen ver.di Bildung + Beratung gehört, bei ihrer Auswahl bevorzugt berücksichtigen.

Schulungsdauer

Das SGB IX sagt weder zur Schulungsdauer noch zur Häufigkeit von Schulungs- und Bildungsmaßnahmen etwas aus. Sogenannte Fürsorgeerlasse einiger Ministerien, die hier bestimmte Höchstzeiten vorgeben, entsprechen nicht den Bestimmungen des Gesetzes. Solche Regelungen dürfen gesetzliche Vorschriften zwar interpretieren oder darüber hinausgehen, keinesfalls aber einschränken. Allein die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen entscheiden letztlich, welche Seminare sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. Dass sie bei der Beurteilung der Erforderlichkeit mit dem notwendigen Augenmaß vorgehen müssen, ist selbstverständlich.

Zeitpunkt der Schulungsmaßnahme

Obwohl § 96 Abs. 4 SGB IX eine Verpflichtung zur Rücksichtnahme auf betriebliche Belange nicht direkt vorschreibt, wie etwa § 37 Abs. 6 BetrVG, ist die zeitliche Lage von Bildungsveranstaltungen den betrieblichen Notwendigkeiten anzupassen. Wie im Betriebsverfassungsrecht können diese der Teilnahme an Schulungen jedoch nur unter engen Voraussetzungen entgegenstehen. Sie können den Zeitpunkt von Bildungsmaßnahmen nur hinausschieben. Die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen dürfen dadurch in ihrem Anspruch auf die notwendige Schulung nicht behindert werden.

Unterrichtungs- und Einspruchsrecht des Arbeitgebers

Selbstverständlich haben Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen rechtzeitig vor einer geplanten Maßnahme ihren Arbeitgeber zu unterrichten. Der Zeitraum sollte so gewählt werden, dass der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, sich auf die Abwesenheit der Schwerbehindertenvertretung einzustellen. Je früher der Arbeitgeber also unterrichtet ist, desto weniger können betriebliche Erfordernisse ein Ablehnungsgrund sein. Deshalb empfehlen wir, die Angebote von ver.di Bildung + Beratung rechtzeitig anzufordern und das betriebsübliche Verfahren zeitig einzuleiten.

Verfahrensfragen

Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen sind zur selbstständigen Vertretung eines Teils des Beschäftigten berufen. Sie beschließen daher, ohne dass es der Zustimmung des Personal- oder Betriebsrats bedarf, ihre Maßnahmen.

Ihre Rechte gegenüber dem Arbeitgeber können sie auch gerichtlich durchsetzen, und zwar die Schwerbehindertenvertretung im privatwirtschaftlichen Bereich über ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren. Bei Schwerbehindertenvertretungen in Dienststellen, die dem BPersVG unterliegen, entscheiden die Verwaltungsgerichte im Beschlussverfahren. Selbstverständlich hilft eine gute Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Betriebs- oder Personalrat oftmals, Probleme bereits vorher zu lösen.

In jedem Fall sollten Schwerbehindertenvertretungen mit ihrer Gewerkschaft Rücksprache nehmen, bevor sie ein gerichtliches Verfahren anstrengen.

Was ist bei der Freistellung sonst noch bedeutsam?

Entgeltfortzahlung

Die allgemeine Regelung des § 96 Abs. 4 SGB IX, dass Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts befreit sind, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist, gilt auch für Schulungs- und Bildungsmaßnahmen. Sie haben also einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung und dürfen aufgrund des Seminarbesuchs keinerlei Nachteile gegenüber den im Betrieb/in der Dienststelle verbleibenden Beschäftigten erleiden.

Sonstige Kostentragungspflichten des Arbeitgebers

Die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen gehört zur Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung. Deshalb trägt nach § 96 Abs. 8 SGB IX der Arbeitgeber auch alle übrigen durch die Schulungs- und Bildungsmaßnahmen entstehenden Kosten wie Seminarkosten, Übernachtung, Verpflegung und Reisekosten.

Teilzeitbeschäftigte

Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen, die in Teilzeit beschäftigt sind, haben hinsichtlich ihres Bildungsanspruchs keine zeitliche oder inhaltliche Beschränkung. Ihre kürzere Arbeitszeit darf sich nicht negativ auswirken. Sie benötigen für ihre Tätigkeit die gleiche breite Wissensgrundlage. Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung gilt für sie ebenso wie für Vollzeitbeschäftigte.

Schulungszeiten außerhalb der Arbeitszeit

Für außerhalb der persönlichen Arbeitszeit liegende Schulungszeiten haben die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen nach § 96 Abs. 6 SGB IX einen Anspruch auf Freizeitausgleich unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts oder ihrer Dienstbezüge. Das trifft insbesondere dann zu, wenn die Schulung auf freie Tage im betrieblichen Arbeitszeitsystem fällt. Als Beispiele können hier Schichtdienste oder Gleitzeitsysteme genannt werden. Die Schwerbehindertenvertretungen dürfen nicht dadurch benachteiligt werden, dass der Schulungsmaßnahme ein anderes „Arbeitszeitsystem“ zugrunde liegt. Die Freizeitausgleichsregelung gilt auch für Teilzeitbeschäftigte, ist jedoch auf die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beschränkt (Dau/Düwell/Haines, Sozialgesetzbuch IX, Lehr- und Praxiskommentar, § 96 Rn. 14).

Unfallschutz während der Teilnahme an der Schulung

Die nach § 96 SGB IX ehrenamtliche Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung steht der Arbeitstätigkeit gleich. Die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gehört zur Tätigkeit einer Schwerbehindertenvertretung. Es besteht daher der gleiche gesetzliche Unfallschutz gemäß § 2 SGB VII wie bei der Arbeitsleistung. Das gilt nicht nur für die Schulungszeit, sondern selbstverständlich auch für die Zeiten der An- und Abreise.

Stellvertreterregelung im SGB IX

Das stellvertretende Mitglied der Schwerbehindertenvertretung besitzt während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung nach § 95 Abs. 1 Satz 4 SGB IX die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson und im Übrigen die gleiche Rechtsstellung wie Ersatzmitglieder von Betriebs- oder Personalräten (§ 96 Abs. 3 Satz 2 SGB IX). Sie haben also grundsätzlich keinen Anspruch zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen. Das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied hat jedoch dann einen Anspruch, wenn wegen

1. ständiger Heranziehung nach § 95 SGB IX,
2. häufiger Vertretung der Vertrauensperson für längere Zeit,
3. absehbaren Nachrückens in das Amt der Schwerbehindertenvertretung in kurzer Frist

die Teilnahme an Bildungs- und Schulungsveranstaltungen erforderlich ist (§ 96 Abs. 4 Satz 4 SGB IX).

Mit dieser Regelung wird der Schulungsanspruch des stellvertretenden Mitglieds entsprechend der Rechtsprechung des BAG zum Schulungsanspruch regelmäßig und für längere Zeit herangezogener Ersatzmitglieder des Betriebsrats anerkannt (vgl. BAG 15.5.1986, AP Nr. 53 zu § 37 BetrVG 1972).

Adressen ver.di Bildung + Beratung

Von Grundqualifizierungen für Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen bis hin zu Spezialthemen bieten wir eine Vielzahl von Seminaren an.

Wir sind für Sie da:

ver.di Bildung + Beratung Gemeinnützige GmbH

Mörsenbroicher Weg 200
40470 Düsseldorf
Fon 0211 90 46-0
Fax 0211 90 46-818
info@verdi-bub.de

ver.di Bildung + Beratung Regionalvertretung Berlin-Brandenburg

Köpenicker Str. 31
10179 Berlin
Fon 030 263 99 89-0
Fax 030 263 99 89-25
info@bb.verdi-bub.de

ver.di Bildung + Beratung Regionalvertretung Baden-Württemberg

Königstr. 10a
70173 Stuttgart
Fon 0711 887 88-24 11
Fax 0711 887 88-43 40
info@bawu.verdi-bub.de

ver.di Bildung + Beratung Regionalvertretung Hamburg

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Fon 040 28 58-11 90
Fax 040 28 58-11 99
info@hh.verdi-bub.de

Büro Karlsruhe

Rüppurrer Str. 1a
76137 Karlsruhe
Fon 0721 38 46-295
Fax 0721 38 46-335
info@ka.verdi-bub.de

ver.di Bildung + Beratung Regionalvertretung Hessen

Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77
60329 Frankfurt/Main
Fon 069 25 78 24-11
Fax 069 25 78 24-24
info@hs.verdi-bub.de

Büro Stuttgart

Willi-Bleicher-Str. 20
70174 Stuttgart
Fon 0711 16 64-232
Fax 0711 16 64-109
info@s.verdi-bub.de

ver.di Bildung + Beratung Regionalvertretung NRW

Mörsenbroicher Weg 200
40470 Düsseldorf
Fon 0211 90 46-825
Fax 0211 90 46-818
nrw@verdi-bub.de

**ver.di Bildung + Beratung
Bezirksvertretung Nürnberg**

Kornmarkt 5–7
90402 Nürnberg
Fon 0911 235 57-932
Fax 0911 235 57-933
info@n.verdi-bub.de

**ver.di Bildung + Beratung
Bezirksvertretung
Regensburg**

Richard-Wagner-Str. 2
93055 Regensburg
Fon 0941 46 62 91-0
Fax 0941 46 62 91-91
info@r.verdi-bub.de

**ver.di Bildung + Beratung
Regionalvertretung
Rheinland-Pfalz und Saar**

Münsterplatz 2–6
55116 Mainz
Fon 06131 97 26-167
Fax 06131 97 26-182
info@rlp.verdi-bub.de
info@saar.verdi-bub.de

**ver.di Bildung + Beratung
Regionalvertretung Sachsen**

Schützenplatz 14
01067 Dresden
Fon 0351 86 33-533
Fax 0351 86 33-534
info@sachsen.verdi-bub.de

Starke Seiten für Interessenvertretungen

Unter **www.verdi-bub.de** finden Sie:

- eine bundesweite Seminardatenbank zur bequemen Online-Recherche
- aktuelle Änderungen und Ergänzungen des Seminarangebots
- im Buchshop: seminarbegleitende Literatur zum Bestellen
- aktuelle Urteils- und Gesetzessammlungen
- ein umfangreiches Online-Archiv
- viele Praxistipps rund um arbeitsrechtliche Fragen
- Formulare zum Download und vieles mehr.

WER MITMISCHT, KANN WAS BEWEGEN.

**Betriebliche Entscheidungen
lassen sich beeinflussen.
In unseren Seminaren erfahren
Sie, wie Sie eingreifen können.
Wissen bewegt.**

www.verdi-bub.de

