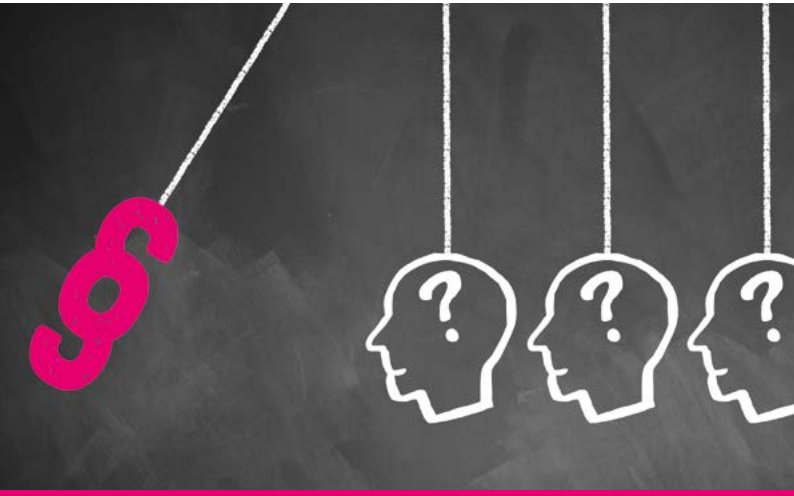


Mitarbeitervertretung

Freistellung zum Seminarbesuch

nach § 16 MAVORahmenO
bzw. § 19 Abs. 3 MVG

Wissen bewegt

ver.di b+b
Bildung + Beratung
LQW-zertifizierte Qualität

Impressum

© ver.di Bildung + Beratung
Gemeinnützige GmbH
Mörsenbroicher Weg 200
40470 Düsseldorf

Fon 0211 9046-0
Fax 0211 9046-818
E-Mail info@verdi-bub.de
Internet www.verdi-bub.de

Redaktioneller Stand: November 2022

Inhalt

Vorwort 2

Rechtliche Grundlagen 3
Erforderliche Kenntnisse 4
Schulungsdauer 5
Schulungsträger 5
Zeitpunkt der Schulungsmaßnahme 6
Entsendungsbeschluss 7
Unterrichtungs- und Einspruchsrecht des Arbeitgebers 7
Verfahrensfragen 9
Kostentragung 11
Ersatzmitglieder 12

Verwendete Abkürzungen 12

Vorwort

Hierzulande unterscheiden sich die arbeitsrechtlichen Bedingungen für Mitarbeiter*innen der Kirchen und kirchennaher Organisationen erheblich von den für sonstige Arbeitnehmer*innen geltenden Regelungen. Das Selbstbestimmungs- und Selbstverwaltungsrecht der Kirchen gemäß Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung wurde durch Art. 140 des Grundgesetzes in dieses überführt und stellt voll wirksames Verfassungsrecht dar. Aus diesem Grund können Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften ein eigenständiges Arbeitsrecht erlassen. Von dieser Möglichkeit machten vor allem die evangelische und die katholische Kirche Gebrauch.

Das Betriebsverfassungsgesetz und das Personalvertretungsgesetz sind gem. § 118 Abs. 2 BetrVG bzw. § 112 BPersVG auf kirchliche Mitarbeitervertretungen nicht anwendbar. Die Großkirchen haben für sich und ihre angegliederten Organisationen eigene Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertretungen geschaffen. Den Mitarbeitervertretungen stehen vor diesem Hintergrund im Vergleich zu Betriebs- und Personalräten eher schwach ausgestaltete Mitbestimmungsrechte zu.

Mit dieser Informationsbroschüre wollen wir den kirchlichen oder kirchennahen MAV-Mitgliedern helfen, ihre Ansprüche auf Schulung und Bildung durchzusetzen. So können sie sich die erforderlichen Kompetenzen aneignen, um die Interessen der Mitarbeiter*innen in kirchlichen oder kirchennahen Organisationen wirksam vertreten zu können.

Damit alles stimmt.
ver.di Bildung + Beratung

Rechtliche Grundlagen

Die geltenden Grundlagen für die Mitarbeiter*innen kirchlicher oder kirchennaher Organisationen in Deutschland sind sehr zersplittert. Die katholische Kirche in Deutschland setzt sich bundesweit aus 27 Bistümern (Diözesen) zusammen, 23 davon haben eigene Mitarbeitervertretungsordnungen erlassen. Die Evangelische Kirche in Deutschland ist der Zusammenschluss der 22 weithin selbstständigen lutherischen, reformierten und unierten Landeskirchen. Nicht alle davon haben das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche Deutschlands übernommen (MVG). In einigen evangelischen Landeskirchen existieren weiterhin abweichende Regelungen oder eigene Mitarbeitervertretungsgesetze.

Wir können daher an dieser Stelle nur diejenigen Rahmenbedingungen vorstellen, an denen sich die einzelnen Gliedkirchen orientieren. Das ist bei der katholischen Kirche die Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVORahmenO), bei der evangelischen Kirche das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG).

Der Schulungsanspruch für kirchliche MAV-Mitglieder ist für die katholische Kirche in § 16 MAVORahmenO bzw. für die evangelische Kirche in § 19 Abs. 3 MVG geregelt:

§ 16 Abs. 1 MAVORahmenO

„Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung während ihrer Amtszeit bis zu insgesamt drei Wochen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu gewähren, wenn diese die für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung erforderlichen Kenntnisse vermitteln, von der (Erz-) Diözese oder dem Diözesan-Caritasverband als geeignet anerkannt sind und dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse einer Teilnahme nicht entgegenstehen."

§ 19 Abs. 3 MVG

„Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderlichen Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind."

Erforderliche Kenntnisse

Schulungen gemäß § 16 MAVORahmenO bzw. § 19 Abs. 3 MVG müssen Mitgliedern kirchlicher oder kirchennaher Mitarbeitervertretungen *erforderliche Kenntnisse* vermitteln. Dies entspricht den Regelungen für Betriebsratsmitglieder gem. § 37 Abs. 6 BetrVG bzw. Personalratsmitglieder gem. § 46 Abs. 6 BPersVG. Erforderlich im Sinne der Rechtsprechung sind Kenntnisse zu Themen, die zur Tätigkeit der betroffenen Mitarbeitervertretung gehören. Die Schulung muss daher Sachgebiete behandeln, die zu den Aufgaben derjenigen Mitarbeitervertretung gehören, die ihr Mitglied zu der Schulung entsendet.

Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung benötigen jedenfalls eine Grundschulung im Mitarbeitervertretungsrecht, um ihre Tätigkeiten in der Mitarbeitervertretung überhaupt sachgerecht ausüben zu können oder eine Spezialschulung, um den besonderen Aufgaben, die ihnen innerhalb der Mitarbeitervertretung übertragen sind, gerecht zu werden. Themen einer Grundschulung sind beispielsweise das Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung, die Mitbestimmung, das Recht der Dienstvereinbarungen. Eine Spezialschulung könnte sich dagegen beispielsweise mit dem Thema „Leiharbeit innerhalb der Diakonie" auseinandersetzen.

Schulungsdauer

MAV-Mitglieder innerhalb der katholischen Kirche haben gemäß § 16 MAVORahmenO einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung wegen der Teilnahme an Schulungsveranstaltungen von „bis zu insgesamt drei Wochen" während ihrer in der Regel vierjährigen Amtszeit.

Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung im Wirtschaftsausschuss erhalten während ihrer Amtszeit für Schulungsmaßnahmen im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Wirtschaftsausschuss auf Antrag zusätzlich eine Arbeitsbefreiung von einer Woche.

Mitglieder evangelischer Mitarbeitervertretungen haben gemäß § 19 Abs. 3 MVG Anspruch auf eine Arbeitsbefreiung von insgesamt vier Wochen – ebenfalls während einer Amtszeit von in der Regel vier Jahren. Gemäß § 19 Abs. 3 S. 2 MVG besteht innerhalb der evangelischen Kirche die Besonderheit, dass über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder eine Dienstvereinbarung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung abgeschlossen werden kann. So könnte beispielsweise der Schulungsanspruch für einen MAV-Vorsitzenden erhöht werden, wenn ein anderes Mitglied derselben MAV dafür auf entsprechende Teilnahmetage verzichtet.

Schulungsträger

Im innerhalb der evangelischen Kirche geltenden Mitarbeitervertretungsgesetz sind keinerlei Einschränkungen hinsichtlich des Schulungsveranstalters zu beachten. Allerdings muss die Mitarbeitervertretung stets den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahren, d.h. eine möglichst kostengünstige und wirksame Bildungsveranstaltung auswählen. Dies bedeutet aber nicht, dass sich die Mitarbeitervertretung auf konkurrierende Veranstalter zu ihrer Gewerkschaft oder aber kircheninterne Schulungsanbieter verweisen lassen muss.

Bei der katholischen Kirche muss die Schulung gem. § 16 Abs. 1 S. 1 MAVORahmenO zuvor durch die (Erz-)Diözese oder den Diözesan-Caritasverband als geeignet anerkannt sein. Dies kann dazu führen, dass auf kircheninterne Anbieter verwiesen wird und

durch Gewerkschaften oder gewerkschaftsnahe Bildungsanbieter angebotene Schulungen, die naturgemäß besonders die Rechte der MAV-Mitglieder und der von diesen repräsentierten Personen im Blick haben, als ungeeignet abgelehnt werden. Dies ist jedoch nicht ohne Weiteres möglich. Wie das Verwaltungsgericht Wiesbaden (Urteil vom 27.10.2011 – 6 K 553/11.WI) und das kirchliche Arbeitsgericht Mainz (Urteil vom 18.08.2011 – K 10/11 Lb) rechtskräftig festgestellt haben, muss sich der Arbeitgeber bzw. die Dienststelle zumindest sachlich mit den Inhalten aller Anbieter, auch der gewerkschaftlichen Anbieter, auseinandersetzen, bevor er über das Angebot entscheidet. Das erschwert die Ablehnung inhaltsgleicher Seminare anderer Veranstalter erheblich.

Diese Rechtsprechung sollte von den Mitarbeitervertretungen beachtet werden: Sie müssen sich nicht pauschal auf kircheninterne Anbieter verweisen lassen, sondern sind berechtigt, auch an *erforderlichen* Schulungen gewerkschaftlicher oder gewerkschaftsnaher Veranstalter teilzunehmen. Eine pauschale Ablehnung als ungeeignet mit Hinweis auf einen gewerkschaftsnahen Veranstalter ist jedenfalls nicht rechtens. Die Schulungskosten müssen allerdings verhältnismäßig sein. Oftmals erweisen sich jedoch gewerkschaftliche oder gewerkschaftsnahe Schulungen als besonders kostengünstig.

Zeitpunkt der Schulungsmaßnahme

Die Mitarbeitervertretung beschließt die Teilnahme an einer bestimmten Schulungsveranstaltung und entscheidet auch über die zeitliche Lage. Dabei hat die Mitarbeitervertretung die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen, d.h. durch die Teilnahme soll der betriebliche Ablauf so wenig wie möglich beeinträchtigt werden.

Eine *erforderliche* Kenntnisvermittlung kann dann nicht gegeben sein, wenn eine Schulung erst kurz vor Ende der Amtszeit besucht werden soll. Allerdings ist an die Prüfung der Erforderlichkeit einer Schulung für MAV-Mitglieder kurz vor Ende der Amtszeit aufgrund der Kontingentierung auf 3 (gem. § 16 Abs. 1 MAVO-RahmenO) bzw. 4 Wochen (gem. § 16 Abs. 3 MVG) während einer Amtszeit nicht der für Betriebs- und Personalräte geltende hohe

Maßstab anzulegen, da Sinn der Kontigentierung ist, dass die Mitarbeitervertretung frei und eigenverantwortlich entscheidet, wann welche Mitglieder das Kontingent ausschöpfen.

Entsendungsbeschluss

Die Teilnahme an einem Seminar muss durch die Mitarbeitervertretung ordnungsgemäß beschlossen und protokolliert worden sein. Die Beschlussfassung muss sich auf die konkrete Schulungsveranstaltung, die Anzahl und Auswahl der Teilnehmer*innen, die Kosten und die zeitliche Lage der Veranstaltung beziehen. Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder anwesend ist (§ 14 Abs. 5 S. 1 MAVORahmenO bzw. § 26 Abs. 1 MVG). Die Mitarbeitervertretung beschließt mit Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder. Es ist zu empfehlen, eine*n Ersatzteilnehmer*in zu bestimmen, damit eine erneute Beschlussfassung für den Fall, dass das ursprünglich vorgesehene MAV-Mitglied nicht teilnehmen kann, vermieden wird.

Ein ordnungsgemäßer Entsendungsbeschluss ist unbedingte Voraussetzung für die Seminarteilnahme. Fehlt ein solcher protokollierter Beschluss, ist der Arbeitgeber bzw. die Dienststellenleitung nicht verpflichtet, die Entgeltfortzahlung zu übernehmen und die Kosten zu tragen.

Ein Beschluss der Mitarbeitervertretung ist beispielhaft auf der nächsten Seite dargestellt.

Unterrichtungs- und Einspruchsrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber bzw. die Dienststelle ist rechtzeitig vor der geplanten Maßnahme zu unterrichten. Die Teilnahme, die zeitliche Lage sowie das Seminarthema sind dem Arbeitgeber bzw. der Dienststellenleitung daher mindestens zwei Wochen vor Schulungsbeginn anzuzeigen (ein beispielhaftes Formular für die Mitteilung an den Arbeitgeber ist auf Seite 10 abgedruckt). Einer Schulungsteilnahme zum geplanten Zeitpunkt kann der Arbeitgeber/die Dienststellenleitung nur aus (dringenden) dienstlichen oder betrieblichen Gründen widersprechen:

Beschluss der Mitarbeitervertretung nach § 16 Abs. 1 MAVORahmenO/§ 19 Abs. 3 MVG*

Die Mitarbeitervertretung der Dienststelle

_____

hat auf ihrer Sitzung am _____ beschlossen, das Mitglied der Mitarbeitervertretung _____

in der Zeit vom _____ bis _____ zur Teilnahme am Seminar der ver.di Bildung + Beratung Gemeinnützige GmbH

zu dem Thema _____ in der/dem _____ (Tagungsstätte/Seminarhotel) in _____ (Ort) zu entsenden.

Begründung:

_____

_____

_____

Vorsorglich benennt die Mitarbeitervertretung das Mitglied der Mitarbeitervertretung _____ als Ersatzteilnehmer*in.

Bei dem Seminar handelt es sich um eine Schulungsveranstaltung für Mitglieder der Mitarbeitervertretung gem. § 16 Abs. 1 MAVO-RahmenO/§ 19 Abs. 3 MVG*, die für die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich ist.

_____

Ort/Datum | Unterschrift Mitarbeitervertretungsvorsitzende*r und eines weiteren Mitglieds

* Nichtzutreffendes bitte streichen!

§ 16 Abs. 1, 2. Halbsatz MAVORahmenO

„... wenn ... dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse der Teilnahme nicht entgegenstehen."

§ 19 Abs. 3 S. 3 MVG

„Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind."

Der Mitteilungszeitpunkt sollte daher so gewählt werden, dass der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, sich ausreichend auf die Abwesenheit der MAV-Mitglieder einzustellen. Je früher der Arbeitgeber unterrichtet ist, desto weniger können betriebliche Erfordernisse ein Ablehnungsgrund sein.

Verfahrensfragen

Gemäß § 60 Abs. 1 MVG entscheiden die Kirchengerichte auf Antrag – unbeschadet der Rechte der Mitarbeitenden – über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes zwischen den jeweils Beteiligten ergeben. Es ist vorab zu prüfen, ob durch speziellere gesetzliche Vorschriften innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) eine Schlichtungsstelle für Streitigkeiten und aus dem Bereich der Mitarbeitervertretung eingesetzt wurde.

Für die katholischen Mitarbeitervertretungen ergibt sich die Zuständigkeit kirchlicher Arbeitsgerichte für Rechtsstreitigkeiten aus der Mitarbeitervertretungsordnung (und der diese ergänzenden Ordnungen einschließlich des Wahlverfahrensrechts und des Verfahrens vor der Einigungsstelle) und aus § 2 Abs. 2 der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO).

Das Verwaltungsgericht Wiesbaden (Urteil vom 27.10.2011 – 6 K 553/11.WI) hat entschieden, dass einem Seminarveranstalter zwecks Überprüfung der Ablehnung eines Seminars der Verwaltungsrechtsweg offensteht.

Mitarbeitervertretung der Dienststelle

_____

An die Leitung der Dienststelle

_____

Mitteilung der Mitarbeitervertretung über die Entsendung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung zu einem Seminar für Mitglieder der Mitarbeitervertretung gem. § 16 Abs. 1 MAVORahmenO/§ 19 Abs. 3 MVG*

Hiermit teilen wir Ihnen mit, dass die Mitarbeitervertretung in ihrer Sitzung am _____ beschlossen hat,

das Mitglied _____

in der Zeit vom _____ bis _____ zur Teilnahme am Seminar der ver.di Bildung + Beratung Gemeinnützige GmbH

zu dem Thema _____ in

der/dem _____ (Tagungsstätte/Seminarhotel) in _____ (Ort) zu entsenden.

Vorsorglich hat die Mitarbeitervertretung
das Mitglied _____
als Ersatzteilnehmer*in benannt.

Da es sich hierbei um eine Schulungsveranstaltung handelt, die für die Arbeit der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermittelt, ist gemäß § 17 MAVORahmenO/§ 30 Abs. 2 MVG* die Dienststelle verpflichtet, das Arbeitsentgelt während der Seminarzeit fortzuzahlen und die anfallenden Kosten zu erstatten. Die Ausschreibung des Seminars mit Angaben zu den Kostenarten, der Höhe der anfallenden Kosten und der Themenplan liegen diesem Schreiben bei.

_____

Ort/Datum | Unterschrift Mitarbeitervertretungsvorsitzende*r bzw. Stellvertreter*in

* Nichtzutreffendes bitte streichen!

Kostentragung

Bei Teilnahme an Seminaren, die für die MAV-Mitglieder erforderliche Kenntnisse vermitteln, und bei Vorliegen eines ordnungsgemäßen Entsendebeschlusses hat der Arbeitgeber bzw. die Dienststelle die notwendigen Kosten einschließlich der Reisekosten und der Kosten für Unterkunft und Verpflegung zu tragen. Dies ergibt sich aus folgenden Vorschriften:

§ 17 MAVORahmenO

„Der Dienstgeber trägt die für die Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung notwendigen Kosten einschließlich der Reisekosten im Rahmen der für den Dienstgeber geltenden Reisekostenregelung. Zu den notwendigen Kosten gehören auch die Kosten für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen im Sinne des § 16."

§ 19 Abs. 3 i.V.m. § 30 Abs. 2 S. 1 und Abs. 4 MVG

„Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist."

Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. Die Genehmigung dieser Reisen und die Erstattung der Reisekosten erfolgen nach den für die Dienststelle geltenden Bestimmungen. Erstattet werden die Reisekosten, die Mitarbeitenden nach Vergütungsgruppe IVb zustehen. Das Kirchliche Arbeitsgericht für die Bayerischen Diözesen hat entschieden, dass § 17 Abs. 1 S. 2 MAVORahmenO eine pauschalierte und nicht kostendeckende Erstattung des mit Schulungsveranstaltungen verbundenen Verpflegungsaufwands grundsätzlich ausschließt (KAG für die Bayerischen Diözesen, Urteil vom 07.11.2006 – 3 MV 2006).

Bei der Teilnahme an Seminaren muss die Mitarbeitervertretung zwar den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachten (d.h. eine möglichst kostengünstige und wirksame Bildungsveranstaltung auswählen), dies bedeutet aber nicht, dass sich die MAV-Mitglieder auf konkurrierende Veranstalter zu ihren Gewerkschaften verweisen lassen müssen. Für die katholische Kirche besteht allerdings die Besonderheit, dass die Schulung zuvor anerkannt worden sein muss (s.o. bei „Schulungsträger").

Ersatzmitglieder

Gemäß § 13b MAVORahmenO bzw. § 18 MVG können Ersatzmitglieder ganz oder zeitweise für MAV-Mitglieder nachrücken. Auch diese Ersatzmitglieder haben Anspruch auf eine Teilnahme an Schulungs- oder Bildungsveranstaltungen, sofern sie regelmäßig zu Sitzungen der Mitarbeitervertretung herangezogen werden. Eine regelmäßige Heranziehung kann z.B. dann vorliegen, wenn ein Ersatzmitglied über einen längeren Zeitraum an mindestens einem Viertel der stattfindenden Sitzungen teilnimmt.

Verwendete Abkürzungen

Abs.	Absatz
Art.	Artikel
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
d.h.	das heißt
EKD	Evangelische Kirche in Deutschland
gem.	gemäß
i.V.m.	in Verbindung mit
KAG	Kirchliches Arbeitsgericht
MAV	Mitarbeitervertretung
MAVORahmenO	Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (Katholische Kirche)
MVG	Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland
S.	Satz/Seite
s.o.	siehe oben



Wissen für die Mitarbeitervertretung

Unsere Seminarreihe MAV 1 bis MAV 4

Mitarbeitervertretungsgesetz: Einführung und Überblick (MAV 1)

Die wichtigsten rechtlichen Grundlagen für die Arbeit der Mitarbeitervertretung – Möglichkeiten kennen und frühzeitig reagieren können.
www.verdi-bub.de/3722

Mitarbeitervertretungsgesetz: Personelle Angelegenheiten (MAV 2)

Einstellungen, Versetzungen, Eingruppierungen, Kündigungen und die jeweiligen Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung.
www.verdi-bub.de/3723

Mitarbeitervertretungsgesetz: Organisatorische und soziale Angelegenheiten (MAV 3)

Mitbestimmungsrechte bei sozialen Angelegenheiten, z.B. beim Gesundheitsschutz und bei Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen.
www.verdi-bub.de/3724

Mitarbeitervertretungsgesetz: Beständig ist allein der Wandel! (MAV 4)

Beteiligung der MAV bei betrieblichen Veränderungsprozessen

Erkennen von betrieblichen Veränderungen und die richtige Strategie der Mitarbeitervertretung, darauf zu reagieren.
www.verdi-bub.de/4373

ver.di b+b
Bildung + Beratung
LQW-zertifizierte Qualität

www.verdi-bub.de/mav



Starke Seiten für Interessenvertretungen

Unter www.verdi-bub.de finden Sie:

:: eine bundesweite Seminardatenbank zur bequemen Online-Recherche
:: aktuelle Urteilsbesprechungen
:: viele Praxistipps rund um arbeitsrechtliche Fragen
:: Formulare zum Download und vieles mehr.

Bleiben Sie mit unserem kostenlosen Newsletter immer auf dem Laufenden – zu Rechtsprechung und zu aktuellen Entwicklungen in der Arbeitswelt!
www.verdi-bub.de/newsletter

ver.di b+b
Bildung + Beratung
LQW-zertifizierte Qualität

Wissen bewegt