



Ratgeber

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Was ist wissenswert?



Wir errichteten diesen Ratsgeber für Arbeitgeber, die die Absicht Menschen mit Behinderung anzustellen oder sie sind schon Arbeitgeber für sie. Folgende Nachrichten haben zum Ziel die Hilfe beim Verständnis der Vorschriften und Formen der Unterstützung zu zeigen, die solchen Arbeitgebern zustehen. Es geht auch darum, damit es zu verstehen, dass die Personen mit Behinderung tatsächlich nicht behinderte Arbeiter sind, die nur durch manche Tätigkeiten beschränkt werden. Oft passiert es, dass ein Grund dazu, um die Menschen mit Behinderung nicht anzustellen, ist die Tatsache, dass die Arbeitgeber zu diesem Thema uninformatiert sind. Es ist auch die Furcht, dass der Arbeiter sich nicht besonders gut in seine Arbeit hineinfindet oder er könnte nicht mit seinen Pflichten zurechtkommen oder er ist nicht im Stande mit anderen Mitarbeitern zu koexistieren.

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung Was ist wissenswert?

Immer mehr Arbeitgeber, Firmen und Unternehmen beschäftigen Menschen mit Behinderungen in ihren Reihen und sie werden in verschiedenen Positionen eingesetzt. Die Tendenz zur Einbindung von Menschen mit Behinderungen in das Berufsleben nimmt von Jahr zu Jahr zu. Dies ist unter anderem auf das Bewusstsein der Arbeitgeber zurückzuführen, dass Menschen mit Behinderungen ebenso wertvolle Arbeitnehmer sind wie Nichtbehinderte. Das Bildungs-, Studien- und Praktikumsniveau von Menschen mit Behinderungen sind auf einem immer höheren Niveau, dadurch sie anderen gleichgestellt werden. Viele Arbeitgeber, die nicht täglich mit behinderten Arbeitnehmern zu tun haben, macht sich Gedanken, welche verschiedenen Vorschriften, Rechte und Pflichten für sie gelten, wenn sie eine solche Person einstellen. Im folgenden Abschnitt möchten wir Ihnen eine Menge wichtiger Informationen vorstellen, die bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nützlich sein können. Es ist zu Beginn erwähnenswert, dass der Arbeitgeber dank einer solchen Beschäftigung auch viele Privilegien und Subventionen sowie finanzielle und visuelle Vorteile erhält.

Die wichtigsten finanziellen Vorteile, die der Arbeitgeber bekommt durch Einstellung eines Mitarbeiters mit Behinderungen:

Zusätzlich zu den zahlreichen Subventionen kann ein Arbeitgeber, der Menschen mit Behinderung einstellt, die Pflichtbeiträge zum Staatlichen Fonds zur Rehabilitation Behinderter Personen reduzieren oder sogar ganz absetzen. Die Einzahlungen auf den Staatlichen Fonds für die Rehabilitation von behinderten Personen Jeder Arbeitgeber, der mehr als 25 Personen beschäftigt und gleichzeitig die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist gleich oder größer als 6 % ist vollständig von den Einzahlungen auf den Staatlichen Fonds für die Rehabilitation von behinderten Personen befreit.



Die Kosten im Zusammenhang mit der Beschäftigung einer Hilfskraft

Jeder Arbeitgeber, der einen Mitarbeiter mit einer Behinderung einstellt, der wahrnimmt, dass dieser Mitarbeiter Schwierigkeiten mit bestimmten Tätigkeiten hat, kann eine Hilfskraft einstellen und die dadurch entstehenden Kosten werden dem Arbeitgeber erstattet.

Daraus ergibt sich, dass Arbeitgeber, die sich für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen entscheiden, können in hohem Maße finanziell profitieren. Es ist auch erwähnenswert, dass nicht nur materielle Vorteile wichtig sind in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Nun, laut vielen aktuellen Forschungen, unter anderem solche, die von einem Team von HRK Employer Branding Berater angestellt wurden, Arbeitgeber und Firmen, die Menschen mit Behinderung einstellen, werden als fürsorglich wahrgenommen und eine stabile Beschäftigung bieten, und daraus ergibt sich höhere Empathie, Loyalität, Integration des Teams und das Engagement von den Mitarbeitern gegenüber ihrem Arbeitgeber. Zusätzlich gibt es eine Tendenz unter den Kunden, eher bereit zu sein Produkte zu kaufen oder Dienstleistungen in Unternehmen in Anspruch zu nehmen, die sozial verantwortlich. Zum Beispiel: "In einem Ikea-Callcenter in Deutschland wurde bemerkt, dass sich Blinde besser an Detailinformationen erinnern als Nichtblinde und sie können Informationen "auf Anhieb" zu geben, während bei Carrefour Polen, die gehörlosen Kassierer sind oft effizienter als ihre nicht behinderten Kollegen", informiert Joanna Kotzian, Teamleiterin Employer Branding bei HRK. Menschen mit geistiger Behinderung sind sehr engagiert ihre Pflichten zu erfüllen, die aufgrund ihrer Wiederholbarkeit die nicht behinderten Menschen nicht tun wollen."

- Ein vertrauenswürdiger Mitarbeiter.
- Der Mitarbeiter, der für die Stelle geeignet ist.
- Mitarbeiter mit den richtigen Qualifikationen.
- Oft der Mitarbeiter mit erhöhter Stressresistenz.
- Der mutige Arbeiter, der selbst angesichts von weit verbreiteten

Krankheiten auf seine Arbeit nicht verzichten wird oder von seiner Umgebung nicht isoliert wird.

Zusätzliche Nutzen aus der Anwesenheit der Mitarbeiter mit Behinderung

- Erhöhte Loyalität der Mitarbeiter (gesunde und behinderte)
- Stärkere Integration zwischen Kollegen
- Erhöhte Empathie innerhalb des Unternehmens
- Erhöhte Bindung der Arbeitnehmer an ihren Arbeitgeber
- Möglichkeit, neue Kunden aus verschiedenen sozialen Gruppen zu gewinnen
- Möglichkeit, eine Gruppe von Bewerbern auf dem Arbeitsmarkt für künftige Aufgaben zu gewinnen
- Allgemeine Verbesserung des Images des Unternehmens



- Steigerung der Attraktivität des Unternehmens als würdiger Partner
- Erhöhtes Interesse der Investoren
- Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit
- Verbesserung der Beziehungen zu lokalen Behörden und staatlichen Subjekten

Die erste Tatsache:

Eine Person mit einer Behinderung gilt als behindert an dem Tag, an dem sie ein Dokument vorlegt, als behindert zu gelten Dokument, das den Grad der Behinderung bestätigt. Sie kann eingeschlossen werden bis zu 3 Monate nach Ablauf der Gültigkeit des entsprechenden Gutachtens, wenn die Person einen neuen Behindertenausweis beantragt.

Die zweite Tatsache:

Menschen mit schweren und mittleren Behinderungen gilt die kürzere Arbeitszeit. Es sind nämlich 7 und nicht 8 Stunden pro Tag, das heißt 35 Stunden pro Woche.

Die dritte Tatsache:

Nach einjähriger Tätigkeit für die Organisation haben die Menschen mit schweren und mittleren Behinderungen das Recht 10 zusätzliche Tage Erholungsurlaub zu nehmen.

Die vierte Tatsache:

Für einen Besuch bei einem Facharzt sollte ein behinderter Arbeitnehmer eine Freizeit erhalten, die weder auf eine Krankenschreibung noch auf Erholungsurlaub angerechnet wird. Dies ist die so genannte berechnete bezahlte Anwesenheit. Um nachzuweisen, dass Sie einen Facharzt aufgesucht haben, müssen Sie Ihrem Arbeitgeber eine Bescheinigung vorlegen die den Besuch bestätigt. Sie können die Besuch einmal pro Monat machen.

Die fünfte Tatsache:

Eine Person mit einer Behinderung erwirbt einen Anspruch auf zusätzliche 15 Minuten Freizeit, die als Vollzeit zählt, d. h. die Person hat eine Frühstückspause 30 Minuten. Wenn die Person an einem Computer arbeitet, hat sie außerdem Anspruch auf 5 Minuten Pause für jede Arbeitsstunde. Rechnen wir nach, so ergibt sich 5 min. x 6 Stunden (wir beenden die Arbeit nach 7 Uhr, also zählen wir sie nicht mit) = 30 Minuten + 30 Minuten zusätzliche Frühstückspause = 1 Stunde. Aus den Berechnungen ergibt sich, dass eine Person mit einer mittleren oder schweren Behinderung arbeiten wird 6 Stunden pro Tag auf einer "sauberen" Basis.



Die sechste Tatsache:

Eine behinderte Person hat Anspruch darauf, einmal im Jahr an einem Rehabilitationsturnus teilzunehmen. Rehabilitationszeit beträgt max. 21 Tage, die wie folgt gerechnet werden: die ersten 11 Arbeitstage bei dem Rehabilitationsturnusberücksichtigt werden und ob sie fehlen, zusätzliche Urlaubstage verbraucht werden (d.h. 10 zusätzliche Urlaubstage Der behinderte Arbeitnehmer hat Anspruch auf 10 zusätzliche Urlaubstage). In der Praxis sieht das so aus: Wir haben eine Überweisung an einen 2-wöchigen Kuraufenthalt - also nutzen diese 11 Arbeitstage. Wenn wir einen längeren Zeitraum haben, z. B. 21 Tage, dann werden uns diese 10 zusätzlichen Urlaubstage bei der Abrechnung des Urlaubs abgezogen. Sie müssen lediglich einen vom überweisenden Arzt unterzeichneten Antrag einreichen (es wäre am besten, wenn es von einem Facharzt gemacht wird) und eine Bescheinigung über den Aufenthalt in einem Rehabilitationszentrum - auch mit dem auch mit der Unterschrift des dort arbeitenden Arztes. Diese Dokumente - oder Scans dieser Dokumente - müssen der Personalabteilung vorgelegt werden.

Die siebte Tatsache:

Wir können selbst den Kauf eines Computers mit Software beantragen - vor allem, wenn wir blind oder taub sind. Wenn wir in unserer Mobilität eingeschränkt sind, können wir eine Finanzierung für die Verbesserung unseres Autos als Transportmittel zur Arbeit beantragen. Wir haben dann Vorrang bei der Vergabe dieser Mittel. Sie müssen nur genau prüfen, wann Sie sich bewerben dürfen. Im Folgenden möchten wir Ihnen Fragen und Antworten zu den quälendsten Fragen, vorstellen, die Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen haben.

1. Was passiert es mit dem zusätzlichen Erholungsurlaub, der von einer Person mit Behinderung nicht genommen wurde?

Wenn eine behinderte Person ihre zusätzlichen Urlaubstage in einem Kalenderjahr nicht verbraucht der zusätzliche Urlaubsanspruch wird wie der Grundurlaubsanspruch auf das folgende Jahr übertragen. Durch den zusätzlichen Urlaub erhöht sich, nach geltendem Recht, der reguläre Urlaub, der den jeden Arbeitnehmer nach dem Arbeitsgesetzbuch Anspruch hat, von 20 auf 30 Tage und von 26 auf 36 Tage.

2. Wird eine behinderte Person präventiven Untersuchungen unterzogen im Unternehmen, in dem sie beschäftigt ist?

Ein behinderter Arbeitnehmer unterliegt ebenso wie ein nichtbehinderter Arbeitnehmer allen Vorsorgeuntersuchungen, was sich aus Artikel 229 des Arbeitsgesetzes ergibt. Der Gesetzgeber teilt die Arbeitnehmer nicht in Nichtbehinderte und Behinderte ein. Bevor eine Person mit einem Behindertenausweis eine Arbeit aufnehmen kann, muss sie durchlaufen

- eine erste Untersuchung;



- periodische Untersuchung, die nach Ablauf der Gültigkeit der ersten Untersuchung durchgeführt wird (zu dem vom ermächtigten Arzt festgelegten Zeitpunkt);
- Kontrolluntersuchungen.

Die letztgenannte Untersuchung wird bei einem Arbeitnehmer durchgeführt, der an mindestens 30 Tagen im Kalenderjahr der Arbeit ferngeblieben ist aufgrund von Krankheit. Es ist zu beachten, dass die Vorlage für die Überweisung zu Vorsorgeuntersuchungen, die in den Vorschriften festgelegt ist, keine Informationen liefert über den Grad der Behinderung des Arbeitnehmers. Daher muss der Arbeitgeber nicht verpflichtet, sie zu erwähnen.

3. Welche Bildung haben Menschen mit Behinderungen?

Die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen hängt weitgehend vom Grad und der Art der Behinderung ab. Menschen mit geistigen Behinderungen sind am wenigsten gebildet, wenn um Menschen mit körperlichen Behinderungen geht, ist es verschieden. Die gesammelten Daten zeigen, dass 10% der Menschen mit einer Behinderung einen Hochschulabschluss haben und 70 % eine Berufsausbildung oder eine weiterführende Schule. Sie verfügen über eine Ausbildung, die sie befähigt, Büroarbeiten und in einigen Fällen auch manuelle Arbeiten zu verrichten.

4. Darf ein künftiger Arbeitgeber während des Einstellungsverfahrens von einer Person mit einem Behindertenausweis nach ihrer Behinderung fragen?

Ja, bereits in der ersten Phase der Rekrutierung. Der Hinweis auf die Behinderung des Bewerbers sollte sich nicht auf die Krankheit/Behinderung selbst beziehen, sondern auf die sich daraus ergebenden Einschränkungen und wie diese mit den tatsächlichen Bedingungen der Arbeit zusammenhängen.

5. Wer kann Arbeitsplatzassistent für eine Person mit Behinderung werden?

Jeder kann Assistent am Arbeitsplatz einer Person mit einer Behinderung werden, aber am besten eignen sich Personen, die in diesem Bereich geschult sind, als Assistenten. Seit 2001 ist der Assistent für Menschen mit Behinderungen ein eigenständiger Beruf, den man durch ein Studium an einer Universität oder einer Fachhochschule erlernen kann. Es sei darauf hingewiesen, dass ein Arbeitnehmer, der einen behinderten Arbeitnehmer unterstützt, auch eine andere behinderte Person sein kann, die keine Probleme bei der Ausübung der Tätigkeiten hat, bei denen sie einen anderen behinderten Arbeitnehmer unterstützt.

6. Was sind Invaliditätsgrade und wie sind sie zu spezifizieren?

Von einer Behinderung spricht man, wenn eine Person Einschränkungen hat oder nicht in der Lage ist, Dinge so zu tun, wie es für einen Mensch normal ist. Diese Schwierigkeiten resultieren aus der Beschädigung oder Beeinträchtigung



der Körperfunktionen.

Behinderungen innerhalb der Europäischen Union werden in 3 Kategorien unterteilt

- mild,
- mittler
- schwer.

Der Grad der Behinderung wird von einem Arzt unter Berücksichtigung der Einschränkungen der Selbstständigkeit sowie der individuellen und sozialen Funktionsfähigkeit festgestellt.

Eine Behinderung kann angeboren oder erworben sein, z. B. als Folge von einer Krankheit oder einem Unfall.

Die Ursachen für eine Behinderung können wie folgt unterteilt werden

- geistige Behinderung,
- Geisteskrankheiten,
- Hör-, Stimm- und Sprachstörungen,
- Erkrankungen der Sehorgane,
- motorische Beeinträchtigung
- Epilepsie,
- Krankheiten des Atmungssystems,
- Erkrankungen des Verdauungssystems,
- Erkrankungen der Harnwege,
- neurologische Erkrankungen,
- andere, z. B. metabolische,
- ganzheitliche Entwicklungsstörungen.

Die korrekte Aussprache ist Eine Person mit einer Behinderung. Alltägliches können wir vielleicht die Aussage "ein Behinderter " hören, aber niemand von uns ist vollständig behindert. Wir haben Behinderungen.

7. Die Beantragung finanzieller Unterstützung für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist mit viel Bürokratie verbunden und die Verfahren sind kompliziert.

Die Arbeitgeber können sich an einzelne Arbeitgeberverbände oder andere Einrichtungen wie verschiedene Stiftungen, Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen wenden, die auf sehr zuverlässige und höfliche Art und Weise erklären das und dabei helfen können.

8. Wann können wir feststellen, ob eine Person eine Behinderung hat?

Manche Behinderungen sind mit dem bloßen Auge sichtbar, andere sind versteckt und wir erfahren erst von ihnen, wenn wir von einem Mitarbeiter davon erfahren.



Eine sichtbare Behinderung ist z.B. eine Funktionseinschränkung der Gliedmaßen und eine unsichtbare Behinderung ist z.B. eine fortgeschrittene Diabetes. Die Weltgesundheitsorganisation unterteilt, wie bereits erwähnt, Behinderungen in verschiedene Grade und Arten.

9. Welche Klischees gibt es über Behinderungen? (Zusammenarbeit in Teams/ freundschaftliche Zusammenarbeit).

Es gibt viele Mythen, die sich um das Thema Behinderung ranken, was vor allem auf unzureichende Kenntnisse über dieses Thema zurückzuführen ist. Hier sind einige der wichtigsten davon:

- Menschen mit Behinderungen brauchen unsere Hilfe. Jeder möchte unabhängig sein, und das gilt sowohl für gesunde Menschen als auch Menschen mit Behinderungen. Helfen Sie, wenn Sie darum gebeten werden.
- Menschen mit Behinderungen schämen sich für ihre Andersartigkeit. Jeder von uns ist ein anderer Mensch und muss positiv wahrgenommen werden. Das Verschweigen einer Behinderung ist mit der Privatsphäre verbunden. Personen mit sichtbaren Behinderungen haben keine Lust darauf, um sie nur als Menschen mit einer Behinderung zu betrachten. Wenn jedoch jemand über ihre Behinderung erzählen - scheuen Sie sich nicht, danach zu fragen.
- Alle Menschen mit einer Behinderung haben eine geistige Beeinträchtigung. Die Arten und Grade der Behinderung sind unterschiedlich und nicht alle betreffen mentalen Bereich.
- Eine blinde Person kann weder einen Computer noch ein Telefon benutzen. Für blinde Menschen gibt es viele Programme, die es ihnen ermöglichen die aktuelle Technologie zu nutzen. Nicht einmal, können sie es besser als die andere perfekt, die sehen können.
- Menschen mit Behinderungen sind nur für Sicherheits- und Reinigungsdienste geeignet. Dies ist ein sehr unfairer Mythos, denn Menschen mit Behinderungen haben das Recht und die Fähigkeit, genauso gebildet zu sein wie nicht behinderte Menschen. Sie haben oft einen Masterabschluss oder einen Dokortitel und sind in sehr hohen Positionen und es geht ihnen sehr gut.
- Von einer Person mit Sprachproblemen sollte man nicht bitten um die Wiederholung, was sie gesagt hat. Eine Person mit einer Sprachbehinderung ist bewusst, dass sie manchmal nicht verstanden wird. Es ist keine Schande, sie zu bitten, sich zu wiederholen.
- Sie können nicht mit einer gehörlosen Person kommunizieren. Gehörlose Menschen kennen die Gebärdensprache und lernen oft, von den Lippen zu lesen. Es ist nicht nötig, langsamer oder lauter mit ihnen zu sprechen. Wenn Sie sich jedoch bei der Kommunikation mit einer gehörlosen Person unwohl fühlen - schreiben Sie ihr.



10. Wie sollte man über Behinderungen sprechen und wie sollte man auf Informationen reagieren?

Eine Behinderung ist nichts, wofür man sich schämen muss, und Jeder von uns möchte normal behandelt werden. Wir sind schließlich normale Menschen. Gesunde Menschen haben Angst, mit Menschen mit Behinderungen zu sprechen, weil sie glauben, sie könnten einen Bock schießen. Sagen Sie nicht "Krüppel", "Invalide" oder "krank", denn diese Wörter haben eine negative Konnotation. Der Begriff "Person mit einer Behinderung" bedeutet, dass die Person noch etwas hat, und nicht, dass sie nichts mehr hat. Zu einer blinden Person kann man sich problemlos auf Wiedersehen sagen, denn das ist die übliche Art, sich zu verabschieden, und es ist kein Fauxpas. Sagen Sie nicht taub, denn es ist eine taube Person. Sagen wir nicht, jemand, dass er an einen Rollstuhl gefesselt ist, weil ein Rollstuhl Freiheit gibt und es ist eine Person im Rollstuhl. Jemanden "du Narr" zu nennen, ist nicht akzeptabel. Wenn eine Person uns gegenüber nichts über ihre Behinderung sagt, sollten wir das Thema nicht ansprechen, aber wenn sie offen ist und uns selbst davon erzählt, sollten wir uns nicht scheuen zu fragen. Im Umgang mit allen Menschen, sowohl mit gesunden als auch mit behinderten, ist es notwendig, so zu handeln, dass ihre Würde nicht verletzt wird, und ihnen angemessenen Respekt entgegenzubringen. Im Umgang mit Menschen mit Behinderungen ist mehr Verständnis und Akzeptanz erforderlich, aber das nur auf die Einschränkungen zurückzuführen ist, die diese Menschen aufgrund ihrer Krankheit haben.

11. Was sollte man sonst noch über Menschen mit Behinderungen wissen?

Ärgern Sie sich nicht, wenn Ihr Mitarbeiter auf die Toilette geht und 20 Minuten lang weg ist. Wenn es sich um eine Mobilitätsbehinderung handelt, benötigt diese Person mehr Zeit. Wenn Ihr Mitarbeiter sehbehindert oder blind ist, fragen Sie, ob er bei der Arbeit eine Hilfe brauchen wird z. B. bei der Gestaltung einer Excel-Tabelle. Wenn Sie mit einer Person arbeiten, die an Multipler Sklerose oder zerebraler Kinderlähmung leidet, sollten Sie sich darüber im Klaren sein, dass diese Person schlechter als Sie mit stressigen Situationen zurechtkommt. Eine Person, die seit ihrer Kindheit taub ist, schreibt vielleicht ein wenig anders als Sie, aber es ist immer noch verständlich und ergibt einen Sinn. Epileptische Anfälle können in keiner Weise gestoppt werden; während eines Anfalls müssen alle Gegenstände, gegen die der Patient seinen Kopf stoßen könnte, weggeschoben werden; wenn der Anfall vorbei ist, brauchen die Menschen Ruhe und Zeit, um sich zu erholen. Zusammenfassend lässt sich zum Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen deutlich sagen, dass jeder Arbeitgeber sowohl finanziell als auch in Bezug auf das Image stark davon profitieren kann. Also muss man anfangen zu sehen als völlig normal anzusehen. In Polen ist die Beschäftigungsquote der oben genannten Gruppe immer noch eine der niedrigsten in der Europäischen Union. Von den 3,5 Millionen der Gesellschaft mit Behinderungen arbeiten weniger als 0,5 Millionen Menschen mit Behinderungen. Arbeitgeber halten Menschen mit Behinderungen nach wie vor für die "schlechtere Sorte", obwohl sich das verändert. Dies hängt mit verschiedenen negativen Stereotypen zusammen, die seit Jahrzehnten



in der polnischen Gesellschaft vorherrschen. Die Zeiten ändern sich und damit auch die Einstellung zu vielen Themen, einschließlich die Einstellung zu der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Wir müssen mit der Zeit gehen, offen sein für Neues und Unbekanntes, und das was schlechter und schwächer erscheint, kann oft eine Säule, ein Fels, ein Fundament sein. Wir haben viele wertvolle Menschen in Polen, die nur darauf warten, um eine Chance auf einen anständigen Job zu bekommen.

Die Zeit für Veränderungen ist gekommen.



Redakteurin - Iwona Lewandowska
Aus dem Polnischen ins Deutsche von Marcin Tomala
Grafische Gestaltung - Dominik Rożański
Text - Sylwia Ziarnik, Zbigniew Wyganowski, Renata Jochymek-Bieniek

Quelle des Zitats: <https://...>

Arbeit-und-Beschäftigung

Alle Texte, Zeichnungen, Fotos und alle sonstigen auf dieser Website veröffentlichten Informationen unterliegen dem Urheberrecht.

Copyright von BPO Network. Jede Vervielfältigung, Verbreitung, elektronische Verarbeitung und Übermittlung des Inhalts ohne Erlaubnis von BPO Network ist verboten.

Alle Rechte vorbehalten.

Eigentum von BPO Network

Der Kontakt:

 www.bponetwork.pl

Agnieszka Grochala

 +48 503 460 421

Iwona Lewandowska

 +48 508 552 445