



Referentin: Silke Rohde
(10.11.2021)



Herzlich willkommen!

Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.

Das Betriebsräte- modernisierungsgesetz im Überblick



Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Änderung in Bezug auf BR-Wahlen: Absenkung des Wahlalters

	bisher	künftig
	18 Jahre	16 Jahre

2

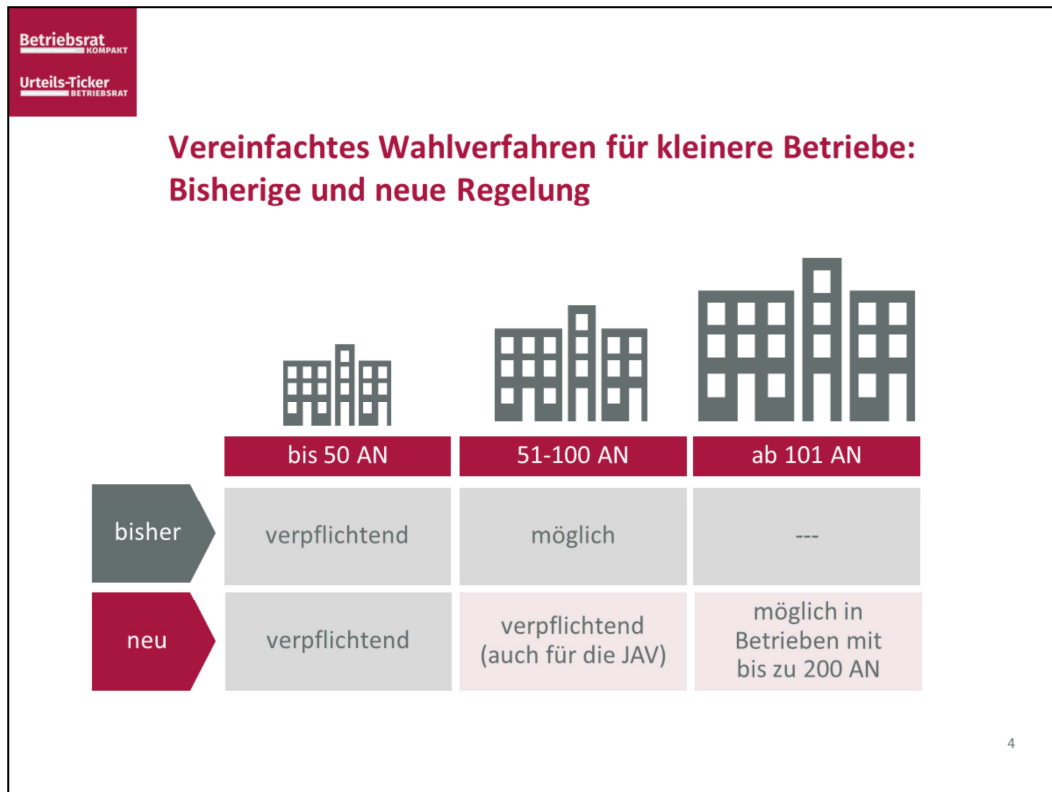
- Das Gesetz enthält einige wichtige Änderungen im Hinblick auf die Betriebsratswahlen, die bekanntlich im Frühjahr 2022 wieder anstehen.
- So wird das Alter für das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat von 18 auf 16 Jahre gesenkt (§ 7 BetrVG).



Dadurch kann sich die Zahl der zu wählenden Gremiumsmitglieder ändern, da die Staffelung des § 9 BetrVG von der Zahl der wahlberechtigten Beschäftigten abhängt.

§§ 99 und 111 BetrVG:

- Das Beteiligungsrecht bei personellen Einzelmaßnahmen greift erst ab einer Unternehmensgröße (nicht Betriebsgröße) von in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern: Erst dann hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben. Hier zählen nun also die Beschäftigten ab 16 mit.
- Dass mehr Beschäftigte mitzählen, hat auch Folgen für das Unterrichts- und Beratungsrecht des Betriebsrats bei Betriebsänderungen (§§ 111 BetrVG), wenn diese wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können.



- **BISHER:**
 - In Betrieben mit höchstens 50 Beschäftigten findet grundsätzlich das vereinfachte einstufige Wahlverfahren statt (§ 14a Abs. 3 BetrVG). Es zeichnet sich durch kürzere Fristen und weniger Formalien aus.
 - Wenn Ihr Betrieb zwischen 51 und 100 Beschäftigten, haben Sie ebenfalls die Möglichkeit, im vereinfachten Wahlverfahren zu wählen.
- **NEUREGELUNG:**
 - Das in § 14a BetrVG geregelte vereinfachte Wahlverfahren kommt künftig sowohl bei den Wahlen zum Betriebsrat als auch bei der Wahl für die JAV zur Anwendung. Verpflichtend in Betrieben mit 51 bis 100 wahlberechtigten Beschäftigten.
 - Möglich in Betrieben mit 101 bis 200 wahlberechtigten Beschäftigten, wenn Wahlvorstand und Arbeitgeber dies vereinbaren.
 - Ob die Neuregelung daher wirklich einen Fortschritt bietet, bleibt abzuwarten.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Vereinfachtes Wahlverfahren in Betrieben mit 101-200 Beschäftigten

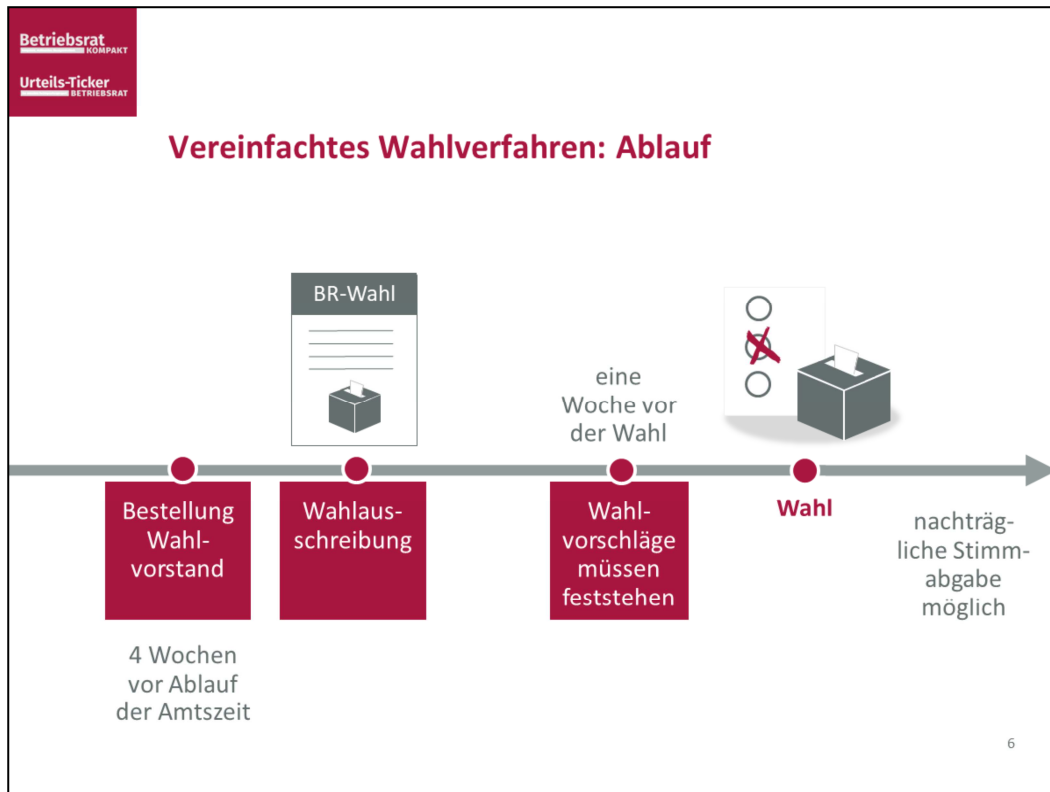
Findet die Wahl
im vereinfachten
Wahlverfahren **ohne
Vereinbarung** statt,
kann sie angefochten
werden!



Vereinbarung
mit der Geschäftsleitung
erforderlich, und zwar
vor jeder BR-Wahl

5

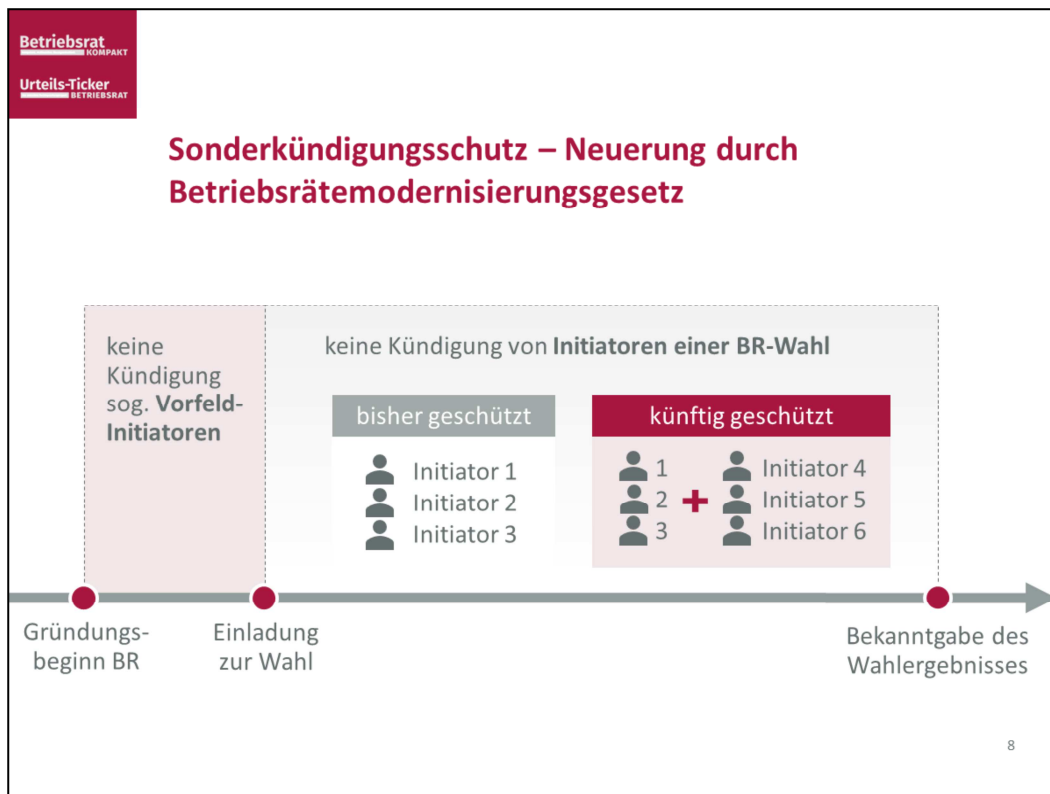
- Wenn Ihr Betrieb zwischen 101 und 200 Beschäftigten hat, haben Sie ebenfalls die Möglichkeit, im vereinfachten Wahlverfahren zu wählen.
- Allerdings müssen Sie dies ausdrücklich mit der Geschäftsleitung so vereinbaren. Tun Sie das nicht, wird nach dem herkömmlichen Verfahren gewählt.
- Achtung: Findet die Wahl im vereinfachten Verfahren ohne eine solche Vereinbarung statt, ist dies ein Anfechtungsgrund im Sinne von § 19 BetrVG.
- Wichtig ist auch, dass eine solche Vereinbarung immer nur für die aktuelle Wahl gilt und vor jeder weiteren Betriebsratswahl erneut getroffen werden muss.



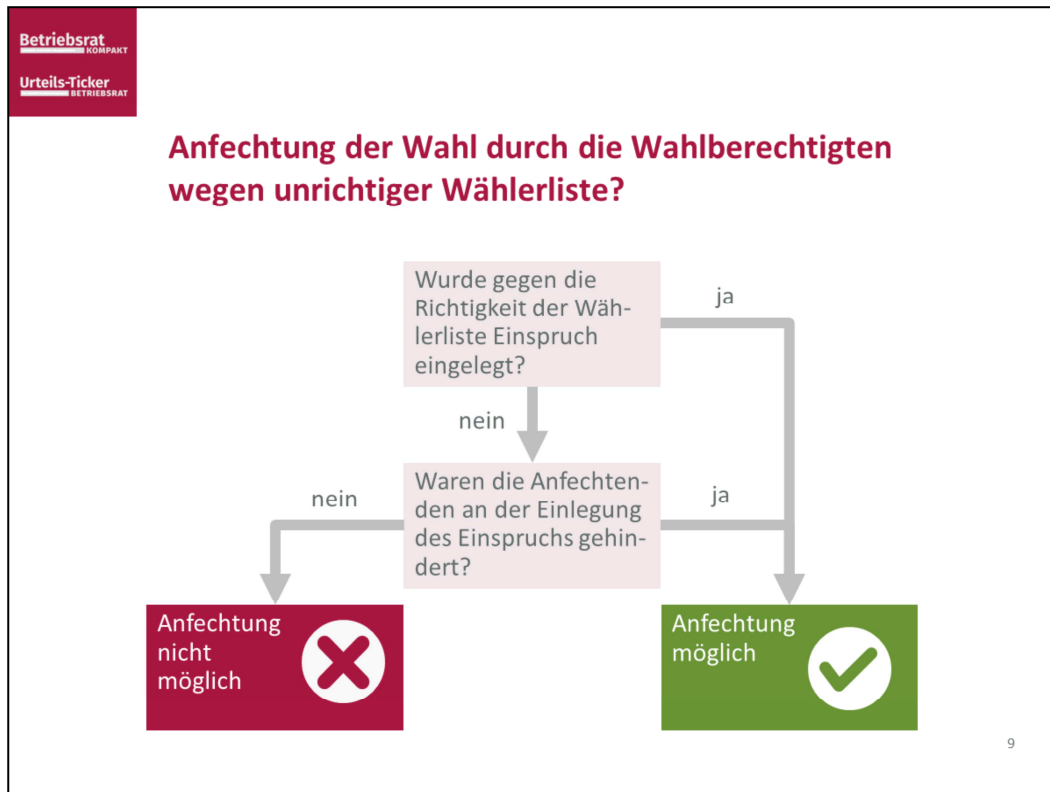
- Mindestens vier Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats muss der Wahlvorstand bestellt werden (§ 17a BetrVG).
- Der Wahlvorstand leitet unverzüglich durch Erlass des Wahlausschreibens die Betriebsratswahl ein (§ 36 WO).
- Wahlvorschläge müssen eine Woche vor der Betriebsratswahl in der Form des § 14 Abs. 4 BetrVG feststehen (§ 14a Abs. 3 Satz 2 BetrVG).
- Die Betriebsratswahl findet im vereinfachten Wahlverfahren zwingend als Mehrheitswahl (Personenwahl) statt (§ 14 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Eine Vereinbarung der Listenwahl ist nicht zulässig.
- Im Gegensatz zum normalen Wahlverfahren ist eine nachträgliche schriftliche Stimmabgabe möglich (§§ 35, 36 Abs. 4 WO).



- Wahl soll für kleinere Betriebe vereinfacht werden:
 - Bis 20 Beschäftigte sind Stützunterschriften nicht mehr notwendig.
 - In Betrieben mit mehr als 20 und bis zu 100 Wahlberechtigten sind nur noch pauschal mind. zwei Stützunterschriften nötig.
 - In Betrieben mit 21 bis 100 Wahlberechtigten ist für Vorschläge, die erst auf der Wahlversammlung gemacht werden, keine Schriftform mehr erforderlich. Unterstützung per Handzeichen reicht.



- Gesetzgeber will Gründung von BRs erleichtern. Deshalb hat er zum einen der Kündigungsschutz für die zur Wahlversammlung einladenden Beschäftigten auf die ersten sechs – statt bisher die ersten drei – in der Einladung aufgeführten Personen ausgeweitet (§ 15 Abs. 3a Satz 1 KSchG).
- Damit schützt die Neuregelung eine größere Anzahl Personen als für das Einladungsschreiben mindestens erforderlich ist (vgl. § 17 Abs. 3 BetrVG).
- Zum anderen sind künftig auch solche Arbeitnehmer vor Entlassungen geschützt, die die Gründung eines Betriebsrats vorbereiten („Vorfeld-Initiatoren“). Bislang galt der Sonderkündigungsschutz in betriebsratslosen Betrieben erst ab der Einladung zur Wahlversammlung. Nun sind auch Vorfeld-Initiatoren geschützt, falls sie die Absicht zur Betriebsratsgründung notariell beglaubigt erklären und vorbereitende Handlungen unternehmen (§ 15 Abs. 3b KSchG). Betriebsbedingte Entlassungen bleiben allerdings erlaubt.



- Die Anfechtung durch die Wahlberechtigten ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist, wenn nicht zuvor aus demselben Grund ordnungsgemäß Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste eingelegt wurde.
- Dies gilt nicht, wenn die anfechtenden Wahlberechtigten an der Einlegung eines Einspruchs gehindert waren. Die Anfechtung durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist und wenn diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht.

Betriebsrat KOMPAKT
Urteils-Ticker BETRIEBSRAT

Virtuelle BR-Sitzungen

Ausnahme

Präsenztreffen sind der gesetzliche Regelfall.

10

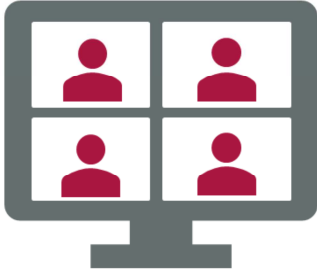
Wegen der Coronapandemie wurden Sitzungen per Video- und Telefonkonferenzen des Betriebsrats durch § 129 Abs. 1 BetrVG vorübergehend erlaubt. Diese Regelung ist zum 30.6.2021 ausgelaufen. Allerdings bleiben virtuelle Sitzungen zulässig, jedoch soll die Präsenzsitzung weiter Vorrang haben (§ 30 Abs. 1, 2 BetrVG).

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Voraussetzungen für virtuelle BR-Sitzungen

- 1 Voraussetzungen der Teilnahme sind in Geschäftsordnung des BR festgelegt
- 2 Dritte können vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen
- 3 Kein fristgerechter Widerspruch mind. eines Viertels der BR-Mitglieder



11

Nach der neuen Vorschrift ist die Teilnahme an der Sitzung mittels Video- und Telefonkonferenz nur erlaubt, wenn

- die Voraussetzungen für eine solche Teilnahme in der Geschäftsordnung des Betriebsrats unter Sicherung des Vorrangs der Präsenzsitzung festgelegt sind,
- nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats binnen einer von dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist diesem gegenüber widerspricht und
- sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Virtuelle Sitzung: Geschäftsordnung anpassen



12

- Fügen Sie so schnell wie möglich (falls noch nicht geschehen) in Ihre Geschäftsordnung Regeln zu virtuellen Sitzungen ein. Denn der Vorsitzende muss auf der dort festgelegten Basis entscheiden, ob eine Sitzung per Videokonferenz stattfinden kann.
- Wichtig: Da der Gesetzgeber weiterhin der Präsenzsitzung den Vorrang gibt, sollten Sie das auch in Ihrer Geschäftsordnung so regeln.
- (Zum Inhalt der angepassten Geschäftsordnung: Siehe Download)

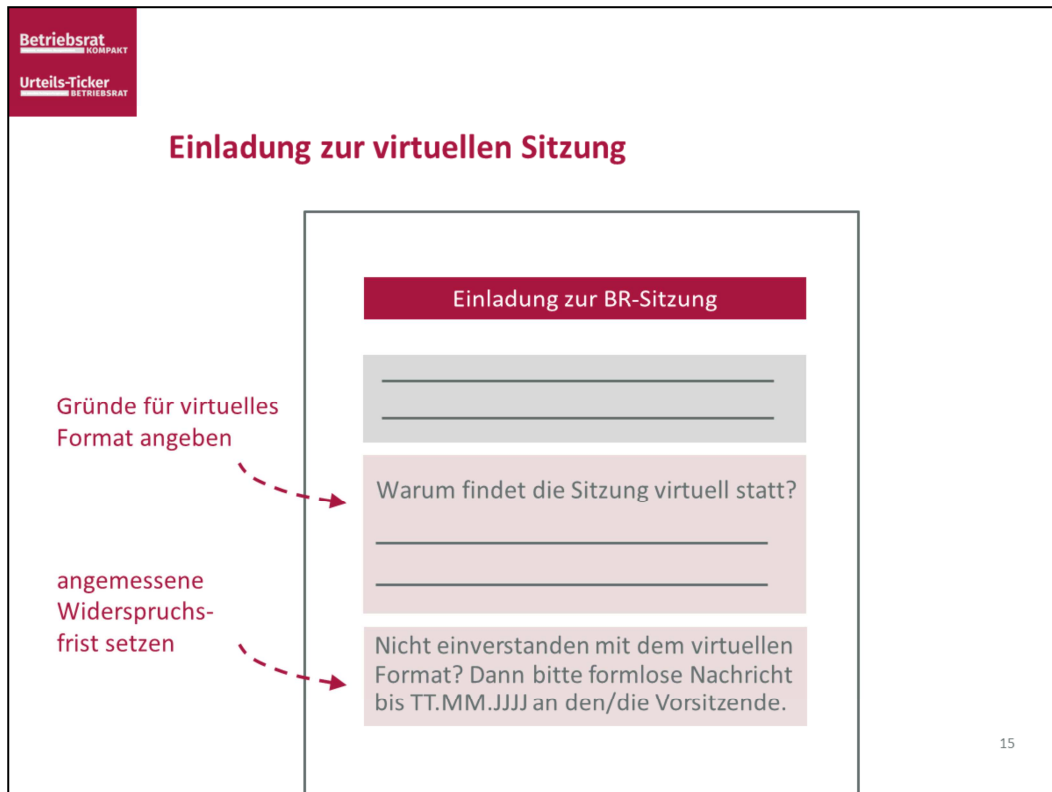


Bei der Frage, wann und für welche Fälle die Geschäftsordnung digitale Treffen vorsieht, ist noch vieles nicht eindeutig geklärt. Nachvollziehbare und legitime Gründe für digitale oder hybride Sitzungen sind etwa:

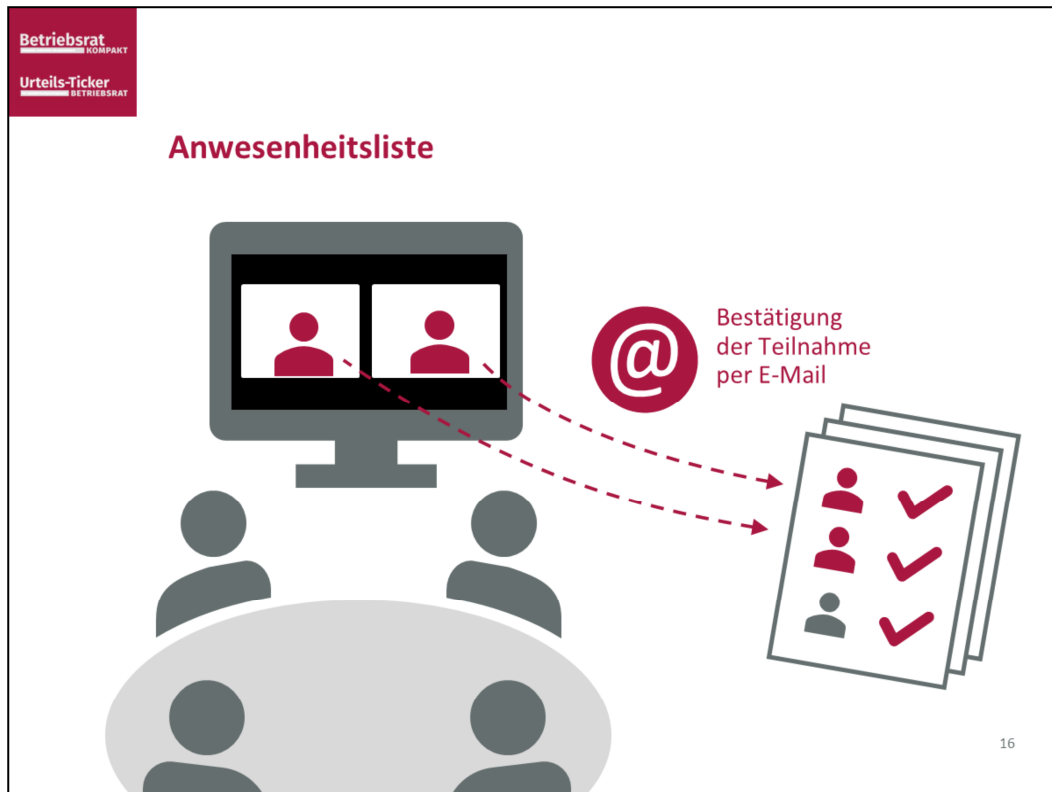
- das Infektionsgeschehen im Betrieb bzw. in der Region
- eventuell besondere Gesundheitsgefährdungen der Teilnehmer
- eine beengte Raumsituation (Abstand halten nicht oder nur schlecht möglich, mangelnde Lüftungsmöglichkeiten etc.)
- Sitzungen mit nur wenigen Tagesordnungspunkten
- persönliche bzw. familiäre Notwendigkeiten (z. B. Kinderbetreuung bei geschlossenen Kitas oder Schulen)



- Falls nötig: Machen Sie Ihrem Arbeitgeber deutlich, dass die Entscheidung über das Abhalten von Präsenzsitzungen oder virtuellen Zusammenkünften nur dem Gremium obliegt – vorausgesetzt, dieses entscheidet nach pflichtgemäßer Ermessensausübung.
- In § 30 Abs. 3 BetrVG ist klargestellt, dass trotz der Möglichkeit einer Video- oder Telefonkonferenz die Präsenzsitzung durch den Arbeitgeber nicht ausgeschlossen werden kann. Diese kann nicht mit dem Argument verweigert werden, dass auch eine digitale Teilnahme möglich gewesen wäre. Grenze der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers bleibt – wie nach den bisherigen Regelungen – die Verhältnismäßigkeit. Für die Kostentragungspflicht gilt auch hier § 40 BetrVG.
- Arbeitgeber sind eindeutig dazu verpflichtet, den Betriebsrat mit der nötigen Technik auszustatten, um Sitzungen und Beratungen in Form von Videokonferenzen durchführen zu können (LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 14.4.2021, Az.: 15 TaBVGa 401/21).



- Es ist sinnvoll, in der Einladung zur virtuellen Sitzung die Gründe für dieses Sitzungsformat anzugeben.
- Achtung: Nach § 30 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG ist die Nutzung von Video- oder Telefonkonferenzen nur dann zulässig, wenn nicht zuvor ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats diesem Verfahren widerspricht.
- Daher ist es ratsam, in Ihrer Einladung eine angemessene Frist zum Widerspruch zu setzen. Der Widerspruch hat (formlos) gegenüber dem Vorsitzenden zu erfolgen.



- Betriebsratsmitglieder, die mittels Video- und Telefonkonferenz an der Beschlussfassung teilnehmen, gelten als anwesend. Dies hat Auswirkungen auf das Protokoll, sowie die Anwesenheitsliste. Diese müssen auch bei virtuellen Sitzungen in Textform erfolgen z. B. per E-Mail.
- Außerdem ist es sinnvoll, die Zeiten der tatsächlichen Teilnahme zu dokumentieren und dies dem Protokoll sowie der Anwesenheitsliste beizufügen.



Als Gremium müssen Sie dafür sorgen, dass Sie durch technische (z. B. verschlüsselte Verbindung) und organisatorische Maßnahmen (z. B. Nutzung eines Dritten nicht zugänglichen Büros) die Vertraulichkeit sicherstellen. Außerdem müssen Sie alle Vorschriften des Datenschutzes befolgen.



- Auch in virtuellen Video- oder Telefonkonferenzen können Sie wirksame Beschlüsse fassen, und zwar sowohl wenn alle Mitglieder abwesend sind als auch wenn nur einzelne Mitglieder bei der Präsenzsitzung fehlen und online bzw. per Telefon zugeschaltet sind. Die anzuwendende Vorschrift des § 33 Abs. 1 Satz 2 BetrVG bestimmt, dass Betriebsratsmitglieder, die mittels Video- und Telefonkonferenz an der Beschlussfassung teilnehmen, als anwesend gelten. Das gilt auch für den GBR und KBR sowie für die JAV.
- Achtung: Sitzungen der Einigungsstellen und der Wirtschaftsausschüsse per Video- und Telefonkonferenz sind seit dem 1.7.2021 nicht mehr erlaubt. Denn die entsprechende Vorschrift des § 129 Abs. 2 BetrVG ist außer Kraft.



- Virtuelle Betriebsratssitzungen sind nur ein Schritt Richtung Zukunft: Ab jetzt ist es auch möglich, Betriebsvereinbarungen elektronisch zu unterzeichnen. Das bestimmt § 77 Abs. 2 Satz 2 BetrVG. Voraussetzung ist lediglich, dass Betriebsrat und Arbeitgeber auf demselben Dokument die Signatur leisten.
- Beim Spruch der Einigungsstelle muss der Vorsitzende das Dokument zuerst elektronisch unterzeichnen, um es dann an Arbeitgeber und Betriebsrat weiterzuleiten (§ 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG).

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Qualifizierte elektronische Signatur

- stellt Integrität durch Zertifikat sicher
- gewährleistet eindeutige Authentifizierung
- bietet Vertrauenswürdigkeit
- erfüllt Schriftformerfordernis
- kann auf Dauer archiviert werden



20

Die qualifizierte elektronische Signatur hat im Rechtsverkehr die gleiche Wirkung wie eine herkömmliche eigenhändige Unterschrift und ersetzt die gesetzliche vorgesehene Schriftform (§ 126 BGB in Verbindung mit § 126a BGB).

Die qualifizierte elektronische Signatur

- stellt die Integrität durch ein Zertifikat sicher,
- gewährleistet die eindeutige Authentifizierung und damit Zuordnung des Inhabers/der Inhaberin,
- bietet Vertrauenswürdigkeit durch ein qualifiziertes Zertifikat,
- erfüllt das Schriftformerfordernis in Deutschland und der EU,
- ist langzeitarchivierungsfähig.



- Neben Computer, Laptop oder einem vergleichbaren Endgerät sind erforderlich:
 - qualifiziertes Zertifikat auf einer sicheren Signaturerstellungseinheit (z. B. die sogenannte Signaturkarte)
 - Chipkartenleser
 - entsprechende Software (Signaturanwendungskomponente).
- Es gibt eine Vielzahl von (Software-)Lösungen, mit denen qualifizierte elektronische Signaturen erzeugt werden können. Qualifizierte Zertifikate werden ausschließlich von entsprechend qualifizierten Vertrauensdiensteanbietern ausgestellt.



- Bisher war nicht klar, ob der Betriebsrat als verantwortliche Stelle bei der Verarbeitung personenbezogener Daten galt. Mehrheitlich wurde das zwar abgelehnt und nur der Arbeitgeber als solche gesehen, doch ein Rest Unsicherheit blieb. Nun herrscht zum Glück endlich – zumindest ein Stück weit – Klarheit: Ausschließlich der Arbeitgeber gilt als der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der DS-GVO und des Bundesdatenschutzgesetzes.
- Dies gilt auch dann, wenn der Betriebsrat solche personenbezogenen Daten in Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben verarbeitet.



- Achtung: Wenn der Betriebsrat außerhalb seiner gesetzlich zugewiesenen Aufgaben Beschäftigtendaten erhebt, ist der Arbeitgeber für diese Datenverarbeitung nicht mehr verantwortlich. Das kann unter Umständen bedeuten, dass der Betriebsrat bzw. einzelne Mitglieder für Datenschutzverstößen selbst haften müssten.
- Der Betriebsrat muss innerhalb seiner Zuständigkeit selbstständig die technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Datensicherheit gewährleisten. Der Arbeitgeber kann daher unter Umständen die Weitergabe von Daten verweigern, wenn er Anlass zur Annahme hat, dass der Betriebsrat nicht genügend auf den Datenschutz achtet.
- Als verantwortliche Stelle ist aber wiederum der Arbeitgeber verpflichtet, die Dokumentations- und Rechenschaftspflichten nach der DSGVO zu erfüllen. Daher stellt sich hier die Frage, inwieweit der Arbeitgeber für Datenschutzverstöße des Betriebsrats haftet.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

BR-Verantwortung beim Datenschutz



viele Fragen offen

24

Bezüglich der Verantwortlichkeit des Betriebsrats beim Datenschutz bleiben viele wichtige Folgefragen offen, die künftig erst in Rechtsprechung und Literatur geklärt werden dürften. So ist nicht sicher, in welchem Umfang das Gremium selbst Verantwortung für die Datenverarbeitung trägt, insbesondere auch bei Verstößen. Es ist auch nicht geklärt, ob und, wenn ja, inwieweit der Arbeitgeber als gesetzlich Verantwortlicher auf die Datenverarbeitung durch den Betriebsrat einwirken kann und es Sanktions- oder Regressmöglichkeiten des Arbeitgebers gibt.



- Der betriebliche Datenschutzbeauftragte kontrolliert auch die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorschriften durch den Betriebsrat im Rahmen seiner Aufgaben. Dies war bis zur Neuregelung des § 79a BetrVG nicht klar geregelt.
- Er ist dem Arbeitgeber gegenüber zur Verschwiegenheit verpflichtet.



Künstliche Intelligenz wird in der Arbeitswelt immer wichtiger. Folgerichtig dazu hat der Gesetzgeber den Einsatz von KI nun ausdrücklich ins BetrVG aufgenommen. Deutlich weitergehende Mitbestimmungsrechte sind damit allerdings aller Wahrscheinlichkeit nach nicht verbunden.

- Immerhin haben BR-Mitglieder jetzt nach § 80 Abs. 3 BetrVG das Recht, bei der Einführung von KI einen Sachverständigen hinzuzuziehen. Ohne dieses Expertenwissen dürften die meisten betrieblichen Interessenvertreter bei der Einführung und Anwendung von KI an ihre Grenzen stoßen, um dies jeweils umfassend beurteilen zu können.
- Besonders erfreulich: Die Hinzuziehung ist in jedem Fall erforderlich; es entfällt die sonst nötige Prüfung der Erforderlichkeit des Einsatzes des Sachverständigen.
- Aber Arbeitgeber und Betriebsrat müssen wie bisher auch vorher eine Vereinbarung über die Kosten und die Person des Sachverständigen treffen. Hier steht zu befürchten, dass dies in der Praxis zu einigen Komplikationen führen wird.



- § 90 BetrVG bietet Ihnen ein weiteres Recht im Zusammenhang mit KI: Diese Vorschrift besagt nun, dass Sie vor der Einführung von KI vom Arbeitgeber informiert werden müssen. Die Geschäftsleitung hat dem Gremium auch alle dafür entscheidenden Unterlagen zur Verfügung zu stellen.
- Dieses Informationsrecht sollte von Interessenvertretern so umfassend wie möglich genutzt werden – denn der Einfluss von KI auf die Arbeitsabläufe und -bedingungen ist schon jetzt erheblich und wird sicher weiter zunehmen.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien erstreckt sich künftig auch auf KI

The illustration consists of three main parts. On the left, a circular icon contains a thumbs-up gesture next to a vertical double-headed arrow. In the center, a lightbulb is depicted with circuitry inside, surrounded by a network of nodes and lines. Below this, four stylized human figures are shown in a row; the third figure from the left is highlighted in red, while the others are grey. The entire graphic is set against a background of concentric dashed circles.

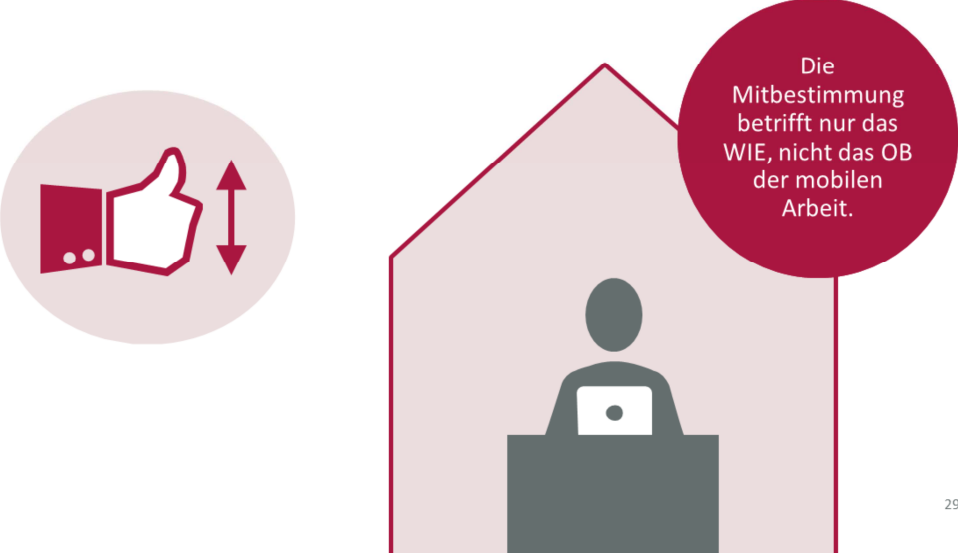
28

- Auch das Beteiligungsrecht des Gremiums bei Auswahlrichtlinien wurde angepasst. Bisher durfte der Betriebsrat bereits bei Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen mitentscheiden und in Betrieben ab 500 Mitarbeitern die Aufstellung solcher Richtlinien vom Arbeitgeber verlangen.
- Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz regelt im neuen § 95 Abs. 2a BetrVG eindeutig, dass die Rechte des Betriebsrats bei Auswahlrichtlinien unverändert beachtet und gewahrt werden müssen, wenn die Aufstellung der Auswahlrichtlinien mittels KI erfolgt. Dies wäre etwa dann denkbar, wenn eine KI-Anwendung eigenständig oder innerhalb eines von einem Dritten vorgegebenen Rahmens Auswahlrichtlinien aufstellt.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Mitbestimmung bei mobiler Arbeit ausdrücklich ins BetrVG aufgenommen



Die Mitbestimmung betrifft nur das WIE, nicht das OB der mobilen Arbeit.

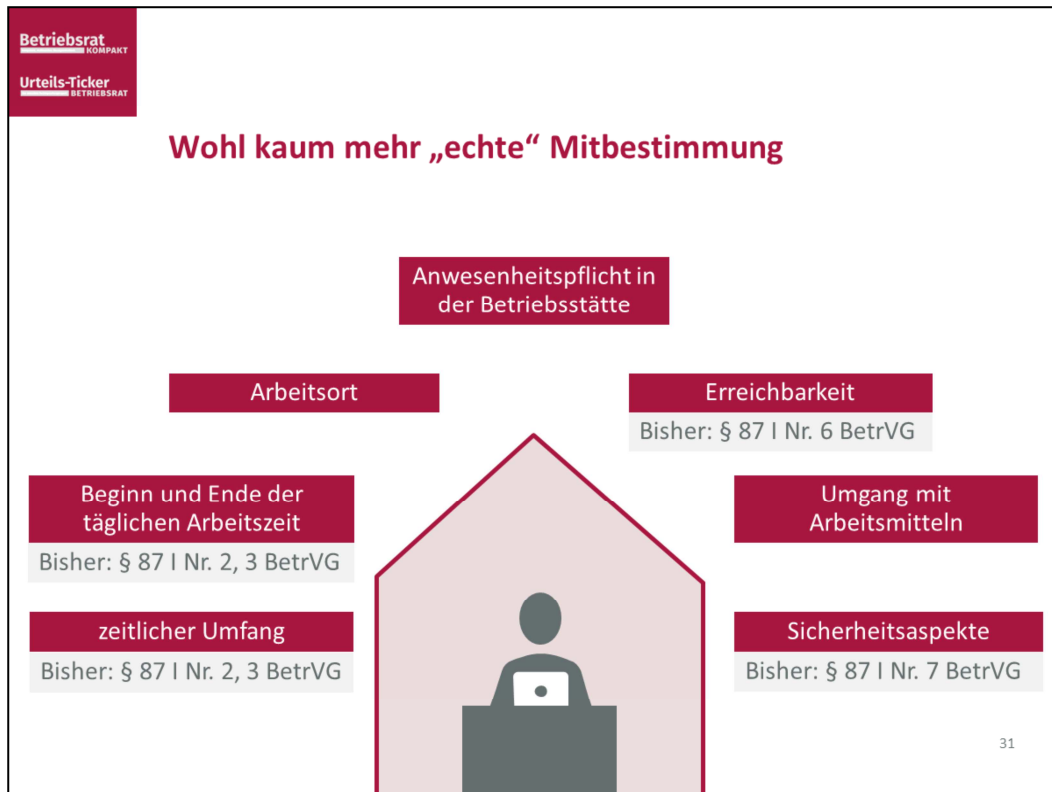
29

- § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG beinhaltet künftig das Recht der Arbeitnehmervertretung, bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit mitzubestimmen, falls diese mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird (also eigentlich immer).
- Die Begriffe Informations- und Kommunikationsmittel sind weit auszulegen und umfassen generell die Verwendung von EDV, Telefonen, Laptops, Tablets oder Smartphones etc. – auch das „klassische“ Homeoffice ist mithin umfasst.
- Allerdings darf der Arbeitgeber weiterhin ohne Beteiligung des Betriebsrats darüber entscheiden, ob er diese mobile Arbeit einführt.
- Das Mitbestimmungsrecht betrifft daher nur die inhaltliche Ausgestaltung der mobilen Arbeit, also das „Wie“.



Dazu zählen etwa:

- zeitlicher Umfang der mobilen Arbeit
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit in Bezug auf mobile Arbeit
- Ort, von welchem aus mobil gearbeitet werden kann und darf
- konkrete Anwesenheitspflichten in der Betriebsstätte
- Erreichbarkeit
- Umgang mit Arbeitsmitteln der mobilen Arbeit
- einzuhaltende Sicherheitsaspekte



- Aller Voraussicht nach dürfte die Gesetzesänderung kein wirkliches Mehr an Mitbestimmung liefern.
- Denn bereits bisher waren bei mobiler Arbeit die Mitbestimmungsrechte des § 87 BetrVG anwendbar, vor allem in den Bereichen Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG), Kontrolle und Überwachung der Beschäftigten (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG).

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Sie können Ihre Fragen auch per E-Mail stellen:



fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Das nächste Online-Seminar:

Alles Wichtige zur neuen Wahlordnung



19. Januar 2022



11:00 Uhr

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!





Alle Unterlagen und den Mitschnitt des Online-Seminars finden Sie in Kürze unter: www.betriebsrat-kompakt.de/online-seminar und www.urteilsticker-betriebsrat.de/online-seminar

Haben Sie noch Fragen?

- Nutzen Sie die Chatfunktion.
- Kontaktieren Sie uns auch gerne persönlich.



Kontakt

Produkt- und Marketingmanagerin	Chefredaktion	Visuelle Aufbereitung der Inhalte
Petra Rubner	Silke Rohde	Nicola Pridik
Petra.Rubner@weka.de		www.npridik.de