



FOTO: DR. MARCEL HALGMANN

BLC Topthema

Aufbruch in die Post-Corona-Zeit

Im Frühjahr 2022 hat die Corona-Pandemie eine neue Phase erreicht. In ganz Europa hat sich die Omikron-Variante flächenartig verbreitet und für Höchststände bei Infektionszahlen, Inzidenzen und Hospitalisierungsraten deutschlandweit gesorgt.

Seit Anfang März 2022 steigt der 7-Tage-Inzidenzwert und hielt den bisher in Aussicht stehenden „Freedom Day“ am 19. März 2022 für kaum vorstellbar. In Deutschland haben die Infektionszahlen Mitte März 2022 eine neue Dimension erhalten. Diese Dimension wird verdeutlicht durch die aktuellen offiziellen Angaben der Bundesregierung. „Aktuell gibt es in Deutschland 3.837.900 Coronavirus-Infizierte. Das Robert Koch-Institut (RKI)

verzeichnete 297.845 Neuinfektionen innerhalb von 24 Stunden. Die 7-Tage-Inzidenz der Neuinfektionen liegt bundesweit aktuell bei 1706,3 (Zahl der Neuinfektionen pro 100.000 Einwohner in sieben Tagen, Stand: 18. März, 08:30 Uhr)“ (Bundesregierung 2022). Die Impfquote stellte sich am 18. März 2022 wie folgt dar: Erstimpfungen: 76,5 Prozent, Zweitimpfungen: 75,8 Prozent, Boosterimpfungen: 58,1 Prozent (vgl. Robert Koch-Institut 2022). In der Debatte im Bundestag zur allgemeinen Impfpflicht am 17. März 2022 wurden die kontroversen Positionen der Bundestagsfraktionen deutlich. Von einer allgemeinen Impfpflicht hat die Bundesregierung mittlerweile Abstand genommen. Eine einrichtungsbezogene

Impfpflicht besteht im Gesundheits- und Pflegesektor seit dem 15. März 2022. Gleichzeitig verbreitet sich eine neue Corona-Variante.

Das Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz - IfSG) wurde nach einer umfassenden politischen Debatte geändert. Bundesweit einheitliche Schutzmaßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) waren bisher in § 28b IfSG geregelt.

Das geänderte Infektionsschutzgesetz mit Wirkung ab dem 20. März 2022 hat der Bundestag am 18. März 2022 beschlossen. „In namentlicher Ab- »



FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR YAYIMAGES

stimmung votierten am Mittag 388 Abgeordnete für die Pläne der Ampelkoalition, 277 lehnten sie ab, zwei enthielten sich“ (ARD, Tagesschau, 18.03.2022). Der fest eingeplante Aufbruch in die Post-Corona-Zeit - trotz aktuell hoher Infektionszahlen - wird damit weiterhin verfolgt. Die Neufassung des Infektionsschutzgesetzes sieht niedrigschwellige Maßnahmen wie eine Maskenpflicht in gesundheitsbezogenen Einrichtungen und im öffentlichen Personennahverkehr und Personenfernverkehr vor (vgl. Bundestag 2022 - Drucksache 20/958). „Die Länderparlamente können für sogenannte Hotspots schärfere Vorschriften für die Maskenpflicht sowie Abstands- und Hygieneregeln und 2G- oder 3G-Nachweise beschließen. Voraussetzung ist die Ausbreitung einer neuen, gefährlichen Virusvariante in einer Region oder die drohende Überlastung des Gesundheitswesens durch hohe Infektionszahlen“ (ARD, Tagesschau, 18.03.2022).

Bundesgesundheitsminister Prof. Dr. Karl Lauterbach schätzt die Lage zum Infektionsgeschehen wie folgt ein: „Die Pandemie ist leider noch nicht vorbei, wir brauchen weiterhin wirksame Schutzmaßnahmen. Unseren Freedom Day können wir erreichen, wenn wir die Pandemie beenden, indem wir die allgemeine Impfpflicht beschließen“ (Bundesgesundheitsministerium, 18.03.2022). Angesichts der

auslaufenden Maßnahmen zum Infektionsschutz auf Bundesebene rücken die Landesregierungen wieder stärker in den medialen Fokus. Das Festhalten an eigenen Infektionsschutzmaßnahmen durch die Landesregierungen ist im Übergang zunächst bis zum 02. April 2022 möglich und bereits von einigen Landesregierungen beschlossen.

Im Weiteren schauen wir auf die Pläne der Bundesregierung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Betrieben.

Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Corona-Pandemie besteht seit mehr als zwei Jahren. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Pandemie erfordert weiterhin Anstrengungen in den Betrieben.

Worauf haben Arbeitgeber und Betriebsräte hinsichtlich des Infektionsschutzes, dem Homeoffice-Angebot und der betrieblichen Testpflicht zu achten? Aufschluss gibt ein Blick in die Corona-Arbeitsschutzverordnung vom 16. März 2022. Die Verlängerung der Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gilt ab dem 20. März 2022 und ist befristet bis zum 25. Mai 2022. „Als Basisschutzmaßnahmen soll die Festlegung und Umsetzung der weiterhin noch erforderlichen Maßnahmen zum betrieb-

lichen Infektionsschutz im Hygienekonzept beibehalten werden. Hierzu können neben Maßnahmen zur Umsetzung gemäß der AHA+L-Regel auch die Verminderung betrieblicher Personenkontakte, zum Beispiel durch Reduzierung der gleichzeitigen Nutzung von Räumen oder durch das Angebot von Homeoffice, gehören“ (Corona-ArbSchV Referentenentwurf, 16.03.2022, S. 1). Darüber hinaus soll ein Testangebot von den Arbeitgebern geprüft werden. Arbeitgeber sind verpflichtet für Impfangebote zu werben und Beschäftigte dahingehend zu unterstützen.

Eine wirksame Maßnahme zum Infektionsschutz - das Homeoffice - wird voraussichtlich fester Bestandteil der modernen Arbeitswelt werden. Diesen Schluss lassen aktuelle Befunde des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zu. Das IW-Team um Christiane Flüter-Hoffmann und Dr. Oliver Stettes befasst sich in dem Report „Homeoffice nach fast zwei Jahren Pandemie: Ein Rück- und Ausblick über die Verbreitung und Struktur der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung von Arbeit in Deutschland, Europa und den USA“ mit der aktuellen Homeoffice-Situation. Der IW-Report gibt Einblicke in die Erfahrungen von Beschäftigten zur Arbeit im Homeoffice während der Pandemie. „Die empirische Evidenz legt nahe, dass der Verbreitungsgrad des Arbeitens von zuhause zunehmen wird - nicht »

zuletzt aufgrund gemeinsamer positiver Erfahrungen in den vergangenen knapp zwei Jahren mit dieser Arbeitsform. Wo sowohl Beschäftigte als auch Betriebe hingegen ihre Vorbehalte gegenüber dem Homeoffice bestätigt sehen, werden sie zur Präsenzarbeit zurückkehren, wenn die Umstände dies erlauben“ (Flüter-Hoffmann/Stettes 2022, S. 1). Eine deutschlandweite Homeoffice-Pflicht galt seit dem 24. November 2021 und war in § 28b Abs. 4 IfSG geregelt. Die Homeoffice-Pflicht ist zum 19. März 2022 ausgelaufen. Wie geht es in den kommenden Wochen und Monaten in den Betrieben weiter? Eine Fortführung mobilen Arbeitens erfordert betriebliche Regelungen, die an die Stelle der bisherigen bundesweiten Regelungen treten. Wieviele Betriebe bereits Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Telearbeit und mobilem Arbeiten bis zum Auslaufen der Homeoffice-Pflicht zum 19. März 2022 abgeschlossen haben, ist aufgrund der Aktualität nicht bekannt.

Bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen in der Post-Corona-Zeit ist zu bedenken, welche psychischen Belastungen für die Beschäftigten bestehen und sich in der Pandemie bei einigen Betroffenen verstärkt haben. Die Techniker Krankenkasse hat sich mit den Problemen, die aus der Pandemie resultieren, befasst. Gesundheitliche Risikofaktoren wie Stress nehmen zu. Die Befunde der TK-Stressstudie „Entspann Dich, Deutschland“ zeigen: „Mehr als ein Viertel der Deutschen ist häufig gestresst; 2013 war es noch jede fünfte Person“ (Techniker Krankenkasse 2021, S. 4). Diese Zahlen lassen aufhorchen und sollten in den Betrieben richtig eingeordnet werden. Wenn die Pandemie schließlich - wie es Prognosen von Gesundheitsexpertinnen und -experten erwarten lassen - zur Endemie werden wird, ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz von den Betriebspartnern in besonderem Maße zu verfolgen.

Im Corona-ArbSchV-Referentenentwurf vom 16. März 2022 positioniert sich die Bundesregierung zum Beibehalten bestehender Maßnahmen. „Trotz Prognosen über einen Rückgang des Infektionsschutzgeschehens werden die Infektionszahlen noch für einen relevanten Zeitraum signifikant hoch bleiben. Dies macht eine Verlän-

gerung der Geltungsdauer der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung erforderlich“ (Corona-ArbSchV, Referentenentwurf, 16.03.2022, S. 1).

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil äußerte sich am 16. März 2022 zur Verlängerung der Maßnahmen wie folgt: „Wir haben den Höhepunkt der fünften Welle noch nicht hinter uns und auch danach wird das Ansteckungsrisiko nur langsam abklingen. Die Betriebe und ihre Beschäftigten müssen daher für eine Übergangszeit noch Basisschutzmaßnahmen ergreifen, um Ansteckungen bei der Arbeit zu verhindern. Abstand halten, Maske tragen und regelmäßig lüften haben sich bewährt. Auch die Verminderung betrieblicher Personenkontakte, z.B. durch Homeoffice und regelmäßige Testangebote, sind sinnvolle Maßnahmen. Wir alle müssen besonnen und verantwortlich handeln“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2022). Mit Inkrafttreten des geänderten Infektionsschutzgesetzes am 20. März 2022 stellt sich die Frage, ob die Maßnahmen der Corona-Arbeitsschutzverordnung weiterhin Akzeptanz in den Betrieben finden werden.

Betriebsratsarbeit - Sonderregeln

Was ändert sich für die Betriebsratsarbeit nach Auslaufen der bundesweiten Regelungen? Die Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie gem. § 129 BetrVG sind zum 19. März 2022 ausgelaufen. Fortan unterliegen digitale Versammlungen von Arbeitnehmervertretungen gem. §§ 42, 53 und 71 BetrVG betrieblichen Regelungen. Betroffen davon sind Betriebsversammlungen (§ 42 BetrVG), Betriebsräteversammlungen (§ 53 BetrVG) und betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlungen (§ 71 BetrVG). Mit Wegfallen des gesetzlichen Anspruchs werden betriebliche Regelungen (vgl. Bund-Verlag, 10.12.2021) erforderlich. Es ist anzunehmen, dass Arbeitnehmervertretungen dieses digitale Versammlungsrecht bei Arbeitgebern einfordern. Auch hierzu haben Arbeitgeber und Betriebsräte in den nächsten Wochen zu beraten, um die Digitalisierung der Betriebsratsarbeit sicherzustellen.

Autor: Dr. Marcel Halgmann
Hamburg

Aktuelle Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

Aufhebungsvertrag - Gebot fairen Verhandeln

Ein Aufhebungsvertrag kann unter Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandeln zustande gekommen sein. Ob das der Fall ist, ist anhand der Gesamtumstände der konkreten Verhandlungssituation im jeweiligen Einzelfall zu entscheiden. Allein der Umstand, dass der Arbeitgeber den Abschluss eines Aufhebungsvertrags von der sofortigen Annahme seines Angebots abhängig macht, stellt für sich genommen keine Pflichtverletzung gemäß § 311 Abs. 2 Nr. 1 iVm. § 241 Abs. 2 BGB dar, auch wenn dies dazu führt, dass dem Arbeitnehmer weder eine Bedenkzeit verbleibt noch der Arbeitnehmer erbetenen Rechtsrat einholen kann.

BAG, Urteil vom 24. Februar 2022 – Az. 6 AZR 333/21, Pressemitteilung, 24. Februar 2022

Landesarbeitsgerichte

Zugang einer E-Mail - Vertragsauslegung

Den Absender einer E-Mail trifft gem. § 130 BGB die volle Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die E-Mail dem Empfänger zugegangen ist. Ihm kommt keine Beweiserleichterung zu Gute, wenn er nach dem Versenden keine Meldung über die Unzustellbarkeit der E-Mail erhält.

LAG Köln, Urteil vom 11. Januar 2022 – Az. 4 Sa 315/21

Beteiligtenfähigkeit - betriebsratsfähige Organisationseinheit

Erlischt das Amt des antragstellenden Betriebsrats während eines Verfahrens nach BetrVG § 18 Abs 2 durch eine Neuwahl verliert der Antragsteller seine Beteiligtenfähigkeit.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 09. Dezember 2021 - Az. 3 TaBV 1/21

Unterlassungsantrag - Verletzung des Mitbestimmungsrechts

Ein Unterlassungsantrag des Betriebsrats wegen der Verletzung seines Mitbestimmungsrechts ist regelmäßig dahin auszuulegen, dass nur die im Antrag und der Antragsbegründung genannten Sachverhalte (Anlassfälle) für die Zukunft untersagt werden sollen (wie BAG v. 28.07.2020 - 1 ABR 41/18).

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 02. November 2021 - Az. 1 TaBV 13/21

BLC Update

Betriebsratsarbeit - Jetzt zählt's!



FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR PANTHERMEDIASELLER

Die Betriebsratswahlen 2022 stehen kurz bevor und damit wichtige Entscheidungen über den Fortbestand der betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland. Warum sollten sich Beschäftigte für die Betriebsratsarbeit engagieren? Am Beispiel der digitalen Transformation - unterlegt mit Befunden aus der Betriebsratsforschung - wird deutlich, vor welchen Herausforderungen zukünftige Betriebsräte stehen. Wir zeigen des Weiteren auf, was den Reiz an Betriebsratsarbeit ausmachen kann.

Betriebliche Mitbestimmung im Wandel

Fast 50 Jahre ist die letzte Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes aus dem Jahr 1972 her. Die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte, die der Gesetzgeber im Betriebsverfassungsgesetz niedergeschrieben hat, sind stark und umfassend. Sie eröffnen Spielräume, um Betriebspolitik tatsächlich mitzugestalten. Punktuelle Anpassungen der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte an die politischen, sozialen und gesellschaftlichen Entwicklungen hat es seitdem gegeben. Im Kern besteht das Betriebsverfassungsgesetz seit der Novellierung von 1972 fort. Die aktuelle Bundesregierung hat die Relevanz der Mitbestimmung für die Betriebe erkannt und mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz den Gestaltungsspielraum von Betriebsräten, besonders in der Digitalisierung der Arbeit erweitert. Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz und daraus resultierende Änderungen gelten seit Juni 2021. Darin sind Erleichterungen für die Betriebsratswahlen und ein höherer Schutz für Betriebsräte normiert. Von Seite der aktuellen Bundesregierung ist mit weitreichender Unterstützung für die Mitbestimmung

auf Betriebs- und Unternehmensebene zu rechnen. Im Koalitionsvertrag „Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit“ setzt sich die Ampel-Koalition aus SPD, Bündnis 90/Grüne und FDP folgendes Ziel für die Förderung der Mitbestimmung: „Die Mitbestimmung werden wir weiterentwickeln. Betriebsräte sollen selbstbestimmt entscheiden, ob sie analog oder digital arbeiten. Im Rahmen der verfassungsrechtlich gebotenen Maßstäbe werden wir Online-Betriebsratswahlen in einem Pilotprojekt erproben“ (Bundesregierung 2021, S. 71). Auch ist die Evaluierung des Betriebsrätemodernisierungsgesetz im Koalitionsvertrag verankert.

Wirkung von Betriebsratsarbeit

Betriebsratsarbeit kann auf der Betriebsrats-, Gesamtbetriebsrats- und Konzernbetriebsratsebene für den Betrieb und die Beschäftigten Verbesserungen und Veränderungen bewirken. „Dass mitbestimmte Betriebe ökonomisch erfolgreicher sind, liegt zum Teil daran, dass sie leistungsfähigere Beschäftigte anziehen. Doch auch unabhängig davon erhöhen Betriebsräte Produktivität, Löhne und Gewinne deutlich“ (Hans-Böckler-Stiftung 2021, Böckler Impuls 01/2021, S. 7, vgl. Müller/Neuschäffer 2020). Heutzutage haben Betriebsräte mit einer gestiegenen Komplexität zu tun, die sowohl wirtschaftliches als auch technisches und juristisches Fachwissen erfordert.

Betriebsräte stehen zudem vor einer großen Herausforderung, die digitale Transformation zu begleiten. Für das Gelingen von Transformationsprozessen kann die Partizipation der Beschäftigten eine Schüsselfunktion sein. In der betrieblichen Praxis kann eine fehlende Partizipation den Erfolg von Digitalisierungsvorhaben beeinträchtigen. „Vor und im Digitalisierungsprozess werden

Beschäftigte und Betriebsräte nicht ausreichend vorbereitet, einbezogen – und so auch mit den Folgeproblemen allein gelassen. Die Digitalisierung wird als Top-down-Prozess verordnet – und verfehlt damit das Ziel, Effizienz und Effektivität zu erhöhen“ (Falkenberg et al. 2020, S. 25). Einige der Kernthemen der Betriebsratsarbeit gehen aus der digitalen Transformation in Betrieben hervor. Wie leisten Betriebsräte ihren Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung von Digitalisierungsvorhaben im Betrieb? Am Beispiel der Einführung digitaler Technologien wird deutlich, dass Betriebsräte u.a. prüfen müssen, welche Auswirkungen diese technischen Einrichtungen auf die betrieblichen Prozesse und damit die Arbeit der Beschäftigten haben. „Insbesondere diese Technikfolgenabschätzung stellt eine zentrale Herausforderung an die Betriebsräte im Zuge der Digitalisierung. Dafür bedarf es eines frühen Einbeziehens der betrieblichen Mitbestimmung bei den Themen Technologieinsatz, Arbeitszeit, Personalplanung, Datenschutz, Gesundheitsschutz sowie Aus- und Weiterbildung. In diesen Arbeitsbereichen zeigen sich bereits grundlegende Veränderungen“ (Hiestand/Rempel 2021, S. 18).

Transformation von Betriebsratsarbeit

Die Veränderungen machen auch vor der Betriebsratsarbeit nicht Halt, sodass sich Betriebsräte an veränderte Bedingungen auf unterschiedlichen Ebenen anpassen müssen. In den Betrieben finden die Grundsätze und Methoden der Organisationsentwicklung auch in Betriebsratsgremien, deren Strukturen und Prozessen Anwendung. Betriebsräte transformieren ihre Arbeit, wie ein aktuelles 'Transferforschungsprogramm zur Organisationsentwicklung von Betriebsratsgremien' des Helix Instituts in Bochum herausgefunden hat. »

„In dem Projekt konnten drei Ebenen der Transformation identifiziert werden: Digitalisierung, Methoden und Organisation. Die Veränderungen auf den Ebenen münden in einer Reflexion der Mitbestimmungsarbeit, bei der die Rollen der eigenen Mitbestimmungsarbeit neu identifiziert und ein neues Selbstverständnis als gemeinschaftlicher Prozess entwickelt werden. Ein Teil dessen ist ebenso, dass die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber neu justiert wird“ (Niewerth et al. 2022, S. 81). Die Transformation der Betriebsratsarbeit kann erforderlich sein, damit die Interessen der Beschäftigten erfolgreich vertreten werden können.

Neben dem Expertenwissen geht es bei der Betriebsratsarbeit vor allem um Engagement für den Betrieb und die Beschäftigten. Sich für Kolleginnen und Kollegen einsetzen und deren „Stimme“ sein. Interessen der Beschäftigten in Gesprächen und Versammlungen zu erfassen und zu vertreten ist keine einfache, aber eine lohnenswerte Aufgabe. Der Einsatz für soziale Belange der Beschäftigten kann sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit und das Betriebsklima auswirken. Sich für Themen wie die Gleichstellung, Inklusion und Förderung von Minderheiten im Betrieb einzusetzen, kann erfüllend sein. Zugleich leisten Betriebsräte einen wichtigen Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt. Der Dank einer Kollegin oder eines Kollegen für den Einsatz in einer personellen Angelegenheit, der freundliche Kontakt zu Bewerberinnen und Bewerbern im Auswahlgesprächen, das Gefühl sich gemeinsam für die Zukunft des Betriebs einzusetzen. All das kann Betriebsratsarbeit zurückgeben.

Es wartet eine Menge Arbeit auf zukünftige Betriebsräte. Neu gewählte Betriebsratsmitglieder werden schon bald nach Amtsantritt erfahren, wie vielfältig, fordernd und erfüllend die Betriebsratsarbeit sein kann. Durch engagierte Kolleginnen und Kollegen wird betriebliche Mitbestimmung in Deutschland gelebt und die Funktion der Betriebsräte als Bindeglied zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern erfüllt. Werden Sie Teil eines Betriebsratsgremiums und gestalten Sie die betriebliche Zukunft mit. Jetzt zählt's!

Autor: Dr. Marcel Halgmann
Hamburg



BLC Event

Digitaler Talk-am-Fleet

Der erste digitale Talk-am-Fleet 2022 findet zum Themenschwerpunkt Betriebsratsarbeit statt. Wir laden Sie herzlich zu unserem Talk-am-Fleet als Zoom-Konferenz am Donnerstag, den 31. März 2022, von 10:00 bis 14:00 Uhr ein. Unser BLC-Team hat ein Programm zu aktuellen Themen der Betriebsratsarbeit vorbereitet.

Der Eröffnungsvortrag behandelt die neue Mitbestimmung aus § 87 Abs.1 Nr.14 BetrVG zum mobilen Arbeiten. Dr. Helmut Nause, Präsident des Landesarbeitsgerichtes Hamburg a.D., wird die Begrifflichkeiten Telearbeit, mobile Arbeit und „Homeoffice“ einordnen und dahingehende Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte erörtern. Im zweiten Programmpunkt beleuchten

Prof. Dr. Florian Schramm, Universität Hamburg, und Torsten Lemke, ALC Arbeitsrechts Canzlei Lemke, die Betriebsratsarbeit unter dem Titel: „Betriebsräte - Wer waren wir / Wer sind wir / Wer werden wir sein ... - Ergebnisse aus dem sozio-ökonomischen Panel“. Abschließend wird Christina Niedermeyer, ALC Arbeitsrechts Canzlei Lemke, auf die aktuelle Rechtsprechung und die Auswirkungen der Änderungen des Infektionsschutzgesetzes sowie die Verlängerung der Corona-Arbeitsschutzverordnung eingehen.

Wir freuen uns auf die gemeinsame Veranstaltung und den Austausch mit Ihnen. Den Link zur Zoom-Konferenz für den 31. März 2022 erhalten Sie im Vorfeld der Veranstaltung.

Impressum

BLC Betriebsrat Consulting GmbH

Wandsbeker Zollstraße 15
22041 Hamburg

Fon: +49 (0) 40/ 39 99 90-0

Fax: +49 (0) 40/ 39 99 90-29

E-Mail: info@bl-con.de

Web: www.betriebsrat-consulting.de

Geschäftsführer: Thomas Willing

Redaktion: Dr. Marcel Halgmann

Design/Layout: Heiko Reimann

www.atelier-bergedorf.de

BLC Ausblick

Eine Vorschau auf die BLC-News

Die nächste Ausgabe der BLC News erscheint im Juni 2022.

Nach den Änderungen des Infektionsschutzgesetzes und der Corona-Arbeitsschutzverordnung im März 2022 schauen wir auf die gelebte neue Normalität in den Betrieben.