



FOTO: DR. MARCEL HALGMANN

ALC Topthema

Richtungsweisender Koalitionsvertrag 2025

Nach der Bundestagswahl haben die Koalitionäre CDU/CSU und SPD am 10. April 2025 einen Koalitionsvertrag vorgelegt, der auf wirtschaftlichen Aufschwung, Technologisierung und Bürokratieabbau hin ausgerichtet ist. Im Weiteren werfen wir einen Blick auf den Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD. Für Unternehmen und Betriebe zeigen sich deutliche Veränderungen bei der Tarifbindung, dem Mindestlohn, der Mitbestimmung und Künstlicher Intelligenz (KI) sowie den gesetzlichen Arbeitszeitregelungen. Die Auswirkungen der im Koalitionsvertrag aufgeführten Vorhaben auf die Arbeitswelt, die Betriebe und die Beschäftigten behandeln wir wie folgt. In die Analyse beziehen wir die Stellungnahmen der Bundesverei-

nigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zum Koalitionsvertrag ein.

Tarifbindung

Die Bundesregierung hat in 2024 gesetzgeberische Maßnahme zur Erhöhung der Tarifbindung von Betrieben angekündigt, die in der 20. Legislaturperiode nicht umgesetzt worden sind. Warum sind Maßnahmen für eine höhere Tarifbindung notwendig? Das liegt zum einen an der rückläufigen Tarifbindung von Betrieben seit den 1990er-Jahren. „Im Jahr 2023 arbeiteten hochgerechnet rund 44 Prozent der westdeutschen und etwa 31 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb, der

einem Branchentarifvertrag unterlag. Firmentarifverträge galten für 7 Prozent der westdeutschen und 14 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten“ (Hohendanner/Kohaut 2024). Zum anderen gibt es empirisch nachgewiesene Nachteile für Beschäftigte in nichttarifgebundenen Betrieben. Beispielsweise beim Thema betriebliche Arbeitszeit. „So ist die regelmäßige Wochenarbeitszeit in nicht-tarifgebundenen Betrieben mit 39,5 Stunden im Schnitt um fast eine Stunde länger als in Betrieben mit Tarifvertrag (38,6 Stunden)“ (Lübker/Schulten 2024, S. 4).

Die Parteien CDU/CSU und SPD haben das Ziel einer höheren Tarifbindung formuliert und stellen auf die Bedeutung von Tariflöhnen ab, die »

regelhaft gelten sollen. Hierzu haben sich die Parteien darauf verständigt, das von Gewerkschaften schon lange Zeit geforderte Bundestariftreuegesetz verabschieden zu wollen. Bei der öffentlichen Auftragsvergabe sollen demzufolge nur noch tarifgebundene Betriebe Berücksichtigung finden. **„Das Bundestariftreuegesetz gilt für Vergaben auf Bundesebene ab 50.000 Euro und für Start-ups mit innovativen Leistungen in den ersten vier Jahren nach ihrer Gründung ab 100.000 Euro. Bürokratie, Nachweispflichten und Kontrollen werden wir auf ein absolutes Minimum begrenzen“** (Koalitionsvertrag 2025, S. 18). Der Arbeitgeberverband BDA bewertet das Vorhaben kritisch. „Es ist höchst widersprüchlich, Bürokratie allgemein abbauen zu wollen und dann mit dem Tariftreuegesetz des Bundes das Gegenteil zu machen“ (BDA 2025, S. 6-7). Der BDA schlägt deshalb vor, dass das Bundestariftreuegesetz „ab einem Auftragswert von 100.000 Euro“ (BDA 2025, S. 6-7) Anwendung finden sollte. In der DGB-Stellungnahme zum Koalitionsvertrag heißt es: „Öffentliche Aufträge sollen künftig nur noch an Unternehmen vergeben werden, die sich an geltende Tarifverträge halten – das ist besonders im Niedriglohnbereich ein wichtiges Signal. Dieses Vorhaben ist richtig und überfällig“ (DGB 2025, S. 2).

Die Wirksamkeit dieser Maßnahme muss sich zunächst erweisen, doch wird ein deutlicher Vorteil offensichtlich „Unternehmen und Betriebe, die den Wert von Mitbestimmung und Tarifverträgen anerkennen, wären nicht mehr im Nachteil gegenüber Firmen, die sich der Sozialpartnerschaft verweigern“ (DGB 2025). Die Vereinbarung, ein digitales Zugangsrecht „für Gewerkschaften in den Betrieben“ (DGB 2025, S. 3) zu schaffen, begrüßt der DGB. Von dem digitalen Zugangsrecht für Gewerkschaften erwarten sich die Koalitionsparteien und die Gewerkschaften, einen bisherigen Engpass in der Erreichbarkeit der Beschäftigten, auch bedingt durch mobiles Arbeiten und Homeoffice, zu beheben und eine höhere Tarifbindung der Betriebe erzielen zu können.

Mindestlohn

Ein weiteres Vorhaben aus der 20. Legislaturperiode ist die Erhöhung

des gesetzlichen Mindestlohns. Die Koalitionsparteien haben sich auf einen höheren Mindestlohn in der kommenden Legislaturperiode verständigt. **„Für die weitere Entwicklung des Mindestlohns wird sich die Mindestlohnkommission im Rahmen einer Gesamtabwägung sowohl an der Tarifentwicklung als auch an 60 Prozent des Bruttomedianlohns von Vollzeitbeschäftigten orientieren. Auf diesem Weg ist ein Mindestlohn von 15 Euro im Jahr 2026 erreichbar“** (Koalitionsvertrag 2025, S. 18). Der BDA betont die Unabhängigkeit der Mindestlohnkommission und kann daher die Festlegung einer Zielgröße des Mindestlohns von 15 Euro bis zum Jahr 2026 im Koalitionsvertrag nicht nachvollziehen. „Es ist auch völlig unklar, auf welcher Grundlage dieser Wert ermittelt wurde. Der Mindestlohn darf auch vor dem Hintergrund des Medianlohns tarifliche Entgeltstrukturen nicht in Frage stellen“ (BDA 2025, S. 6). Hingegen bewertet der DGB die, auf einen höheren Mindestlohn abzielende, Vereinbarung im Koalitionsvertrag positiv und betont die Vorteile eines höheren Mindestlohns. „Auch wenn die Entscheidung über die Höhe des Mindestlohns bei der Mindestlohnkommission liegt, ist dies politisch ein wichtiges Zeichen. Ein höherer Mindestlohn stärkt die Kaufkraft erheblich und trägt zur Stabilisierung der Konjunktur bei“ (DGB 2025, S. 3).

Mitbestimmung

Ein weiteres Vorhaben der Koalitionsparteien bezieht sich auf die Stärkung der Mitbestimmung. Auch hier besteht begründeter Handlungsbedarf gesetzgeberischer Maßnahmen. Wie aktuelle Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) nach Datenlage des IAB-Betriebspanels belegen, ist die betrieblichen Mitbestimmung rückläufig. „Im Jahr 2023 arbeiteten etwa 41 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat (2022: 43 Prozent). In Westdeutschland ist der Anteil der Beschäftigten mit etwa 42 Prozent etwas höher als in Ostdeutschland mit 37 Prozent“ (Hohendanner/Kohaut 2024). Daher ist die Förderung der betrieblichen Mitbestimmung im Koalitionsvertrag vorgesehen. Die Parteien CDU/CSU und SPD geben im Koalitionsver- »

Aktuelle Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

Provisionsanspruch – Kryptowährung

Die Übertragung der sog. Kryptowährung Ether (ETH) zur Erfüllung von Provisionsansprüchen des Arbeitnehmers kann, wenn dies bei objektiver Betrachtung im Interesse des Arbeitnehmers liegt, grundsätzlich als Sachbezug iSv. § 107 Abs. 2 Satz 1 GewO* vereinbart werden. Der unpfändbare Betrag des Arbeitsentgelts muss dem Arbeitnehmer aber in Geld ausgezahlt werden.

BAG, Urteil vom 16. April 2025 - Az. 10 AZR 80/24, Pressemitteilung

Sonderkündigungsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen - nachträgliche Klagezulassung

Erlangt eine Arbeitnehmerin schuldlos erst nach Ablauf der Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG* Kenntnis von einer beim Zugang des Kündigungsschreibens bereits bestehenden Schwangerschaft, ist die verspätete Kündigungsschutzklage auf ihren Antrag gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG** nachträglich zuzulassen.

BAG, Urteil vom 03. April 2025 - Az. 2 AZR 156/24, Pressemitteilung

Vergütung (freigestellter) Betriebsratsmitglieder - Darlegungs- und Beweislast

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) haben Mitglieder des Betriebsrats Anspruch auf Erhöhung ihres Arbeitsentgelts in dem Umfang, in dem das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung steigt (§ 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG*).

BAG, Urteil vom 20. März 2025 - Az. 7 AZR 46/24, Pressemitteilung

Landesarbeitsgerichte

Vergütungsanspruch eines freigestellten Betriebsratsmitglieds

Aus § 78 Satz 2 BetrVG kann sich iVm. § 611a Abs. 2 BGB ein unmittelbarer Anspruch des Betriebsratsmitglieds auf eine bestimmte Vergütung ergeben, wenn sich die Zahlung einer geringeren Vergütung als Benachteiligung des Betriebsratsmitglieds wegen seiner Betriebsrats Tätigkeit darstellt. § 37 Abs. 4 BetrVG enthält insoweit keine abschließende Regelung über die Höhe des Arbeitsentgelts des Amtsträgers

LAG Niedersachsen, Urteil vom 13 Januar 2025 - Az.7 SLa 68/24

trag das Ziel aus, Rahmenbedingungen für die Digitalisierung und den Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt zu fördern.

Ob das Ziel Weiterentwicklung der Mitbestimmung auf das Betriebsrätemodernisierungsgesetz abzielt, ist nicht genauer definiert. Für die Betriebsratsarbeit sieht die Vereinbarung eine Flexibilisierung von Betriebsratsitzungen und Betriebsversammlungen vor, die zukünftig auch online abgehalten werden können. Dieses Ziel war bereits in vorherigen Referentenentwürfen der aktuellen Bundesregierung formuliert, jedoch bis dato nicht umgesetzt. Auch für Betriebsratswahlen soll **„die Option, online zu wählen, im Betriebsverfassungsgesetz verankert werden“** (Koalitionsvertrag 2025, S. 18).

Der BDA befürwortet Verhandlungen der Sozialpartner zur Ausgestaltung von Mitbestimmung und sieht die „Ausweitung und Bürokratisierung der Betriebsverfassung“ (BDA 2025, S. 7) als risikobehaftet. Diese Risiken bestünden aus Sicht des BDA besonders bei der Digitalisierung in Unternehmen und Betrieben. Exemplarisch macht der BDA dies am Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG fest und verweist auf die verringerte Flexibilität für Arbeitgeber. „Diese Vorschrift unterwirft faktisch die Einführung nahezu jeder IT-Anwendung und dar über hinaus einfache Updates bereits eingeführter IT-Anwendungen komplexen, zeitintensiven und häufig sinnlosen Verfahren“ (BDA 2025, S. 7). Die Möglichkeit von Online-Betriebsratssitzungen und Online-Betriebsversammlungen sowie die optionale Online-Wahlmöglichkeit im Zuge von Betriebsratswahlen erachtet der BDA als geeignete Ansätze zur Flexibilisierung von Betriebsratsarbeit. Auch der DGB befürwortet die Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung. Für Betriebsräte sehen die Parteien CDU/CSU und SPD wichtige und zeitgemäße Neuerungen vor, von denen die Betriebsratsgremien in ihrer Arbeit profitieren können.

Arbeitszeitrecht

Im Handlungsfeld Arbeitszeit planen die Parteien CDU/CSU und SPD



FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR GOLDEN SIKORKA

der gesetzlichen Arbeitszeit, die auf Flexibilisierung der Arbeitszeit nach den Rahmenbedingungen der EU-Arbeitszeitrichtlinie abzielt. Von der Flexibilisierung sollen Arbeitgeber und Beschäftigte, etwa durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie profitieren. Die Parteien CDU/CSU und SPD wollen das Arbeitszeitgesetz reformieren und die **„Möglichkeit einer wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchst-arbeitszeit schaffen“** (Koalitionsvertrag 2025, S. 18). Die Ausgestaltung des Arbeitszeitrechts solle in Abstimmung mit den Sozialpartnern erfolgen. Der BDA befürwortet den Wechsel zu einer wöchentlichen Höchst-arbeitszeit, da sie den Flexibilitätsinteressen von Unternehmen und Beschäftigten entspreche. Der DGB kritisiert die Flexibilisierung der gesetzlichen Arbeitszeit und den Wechsel zur wöchentlichen Höchst-arbeitszeit. „Natürlich unterstützen wir das Ziel, Familie und Beruf besser zu vereinbaren – aber dafür braucht es keine längeren Arbeitstage“ (DGB 2025, S. 2). Sämtliche Pläne zur Veränderung der gesetzlichen Arbeitszeit erfordern die Förderung von Beschäftigteninteressen und deren Schutz. „Das Arbeitszeitgesetz schützt die Gesundheit der Beschäftigten und darf nicht aufgeweicht werden. Für echte Vereinbarkeit

braucht es verlässliche Arbeitszeiten, die zum Leben passen – mit genug Zeit für Erholung, Familie und Pflege.“ (DGB 2025, S. 3). Expertinnen und Experten der Hans-Böckler-Stiftung bestätigen die Position des DGB: „Eine tägliche Höchst-arbeitszeit, wie der 8-Stunden Tag, kommt den alltäglichen Bedürfnissen von Paaren und Familien eher entgegen als eine wöchentliche Regelung. Die Regelungen zur täglichen Höchst-arbeitszeit müssen daher beibehalten werden“ (Lott et al., WSI-Kommentar Nr. 6, März 2025, S. 2). Bei der Flexibilisierung von Arbeit in Unternehmen und Betrieben sind die Bedarfe und Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen sowie der Arbeitsschutz anzupassen.

Der Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD enthält richtungsweisende gesetzgeberische Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitswelt, die in der 21. Legislaturperiode umgesetzt werden sollen. Die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften werden sich wie angekündigt in die Ausgestaltung der Maßnahmen einbringen. Für Betriebsräte besteht fortan eine höhere Flexibilität in der Betriebsratsarbeit.

Personalmanagement mit KI-Systemen

Künstliche Intelligenz (KI) eröffnet neue Horizonte für das Personalmanagement von Unternehmen und Betrieben. Mit der Anwendung von KI kann sich potentiell die Effektivität und Effizienz von Personalmanagement-Instrumenten erhöhen. Maßgeblich dafür sind die Vorteile von KI: Kostenreduktion, Geschwindigkeit und die mit der Einführung von KI verbundenen Innovationen für die operative und strategische Personalarbeit. Vor der Einführung von KI-Anwendungen zur Automatisierung von Personalmanagement-Prozessen sind die Chancen und Risiken für Unternehmen und Betriebe sowie deren Mitarbeitenden zu erörtern.



FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR GOLDEN SIKORKA

Chancen

Die Optionen, die KI-Anwendungen für die Personalarbeit bieten, sind vielfältig. Bei repetitiven Prozessen wie in der Personaladministration kann der Einsatz von Chat-Bots für eine Beratungsfunktion gegenüber den Mitarbeitenden gewährleisten, im Bewerbermanagement unterstützen und Onboarding-Prozesse wirksamer gestalten. Mit dem Einsatz von KI kann sich die Effektivität von Auswahlprozessen durch die Automatisierung der Vor- und Auswahl von Bewerbenden erhöhen. Bei der Identifizierung von Talenten und in der Personalentwicklung kann KI eingesetzt werden. Mit KI-Anwendungen können Entwicklungspotenziale der Mitarbeitenden erkannt und für das Personalmanagement Empfehlungen entwickelt werden, wie diese Potentiale zu heben sind.

Risiken

Arbeitgeber haben die rechtlichen Anforderungen und datenschutzrechtliche Grenzen von KI-Technologien zu beachten. Auf europäischer Ebene reguliert der Artificial Intelligence Act (AI Act), den Einsatz von KI in Personalmanagement-Systemen. Die Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) setzt Grenzen für die Datenverarbeitung in Unternehmen und Betrieben. Kommen KI-Anwendungen in Personalmanagement-Systemen und

besonders im Rahmen von Arbeitsverhältnissen zum Einsatz, ist in der Regel auch die Verarbeitung personenbezogener Daten gem. Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) damit verbunden.

Der Einsatz von KI in Unternehmen und Betrieben beinhaltet in der Regel auch Risiken für Mitarbeitende. Besonders gilt diese Annahme für KI-Systeme, die als sog. Hochrisiko-System deklariert werden. Ein Hochrisiko-System zeichnet aus, dass es ein „erhebliches Risiko der Beeinträchtigung in Bezug auf die Gesundheit, Sicherheit oder Grundrechte natürlicher Personen birgt“ (Art. 6 Abs. 3 AI Act). Arbeitgeber sind in der Verantwortung vor „Inbetriebnahme eines Hochrisiko-KI-Systems gemäß Artikel 6 Absatz 2“ (Art. 27 AI Act) eine Grundrechte-Folgenabschätzung vorzunehmen. KI-Systeme, die in der Personalarbeit eingesetzt werden können, sind mitunter Hochrisiko-Systeme nach Definition des Art. 6 Abs. 2 AI Act. Im diesem Artikel anhängigen Katalog finden sich Merkmale für das Recruiting (Anhang III 4. a) „KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für die Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen verwendet werden sollen, insbesondere um gezielte Stellenanzeigen zu schalten, Bewerbungen zu sichten oder zu filtern und Bewerber zu bewerten“). Wenn in den Aufgabenfeldern Personaladministration, Performance Management und

Personalentwicklung KI-Systeme zum Einsatz kommen, kann dies auf die Einordnung Hochrisiko-System hinweisen (Anhang III 4. b) „KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für Entscheidungen, die die Bedingungen von Arbeitsverhältnissen, Beförderungen und Kündigungen von Arbeitsvertragsverhältnissen beeinflussen, für die Zuweisung von Aufgaben aufgrund des individuellen Verhaltens oder persönlicher Merkmale oder Eigenschaften oder für die Beobachtung und Bewertung der Leistung und des Verhaltens von Personen in solchen Beschäftigungsverhältnissen verwendet werden soll“).

Bei der Anwendung von KI in der Personalarbeit können fehlerhafte Daten oder falsche Programmierungen sowie diskriminierende Algorithmen gravierende Folgen für die Arbeitsverhältnisse und die Mitarbeitenden haben. Beispielsweise könnte die Personalauswahl mit KI-Systemen unrechtmäßige oder benachteiligende Personalauswahlentscheidungen zur Folge haben.

Qualifizierung und Kompetenzentwicklung

Eine Automatisierung von Prozessen des Personalmanagements durch den Einsatz von KI erfordert die umfassende Qualifizierung der Personalmanagerinnen und Personalmanager sowie »

der Mitarbeitenden im Umgang mit KI-Systemen gem. Art. 4 AI Act. Demzufolge haben Arbeitgeber „sicherzustellen, dass ihr Personal und andere Personen, die in ihrem Auftrag mit dem Betrieb und der Nutzung von KI-Systemen befasst sind, über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen, wobei ihre technischen Kenntnisse, ihre Erfahrung, ihre Ausbildung und Schulung und der Kontext, in dem die KI-Systeme eingesetzt werden sollen, sowie die Personen oder Personengruppen, bei denen die KI-Systeme eingesetzt werden sollen, zu berücksichtigen sind“ (Art. 4 AI Act). Die Verpflichtung für Arbeitgeber, geeignete Maßnahmen für Fachabteilungen und Beschäftigte anzubieten, gilt seit Februar 2025. Neben der KI-Kompetenz sind auch weitere Schulungen zur Kompetenz in Datenanalysen, Algorithmus-basierten Entscheidungen und ethischen Fragestellungen förderlich.

Betriebliche Mitbestimmung

Bei Entscheidungen zum Einsatz von KI müssen Personalmanagement und Betriebsräte nach den Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) beraten und individuelle Lösungen für die Unternehmen und Betriebe entwickeln.

Den Handlungsrahmen für das Personalmanagement und die Betriebsräte zur Einführung von KI-basierter Software und zum Umgang mit KI-Systemen bildet die betriebliche Mitbestimmung (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Nach dem ganzheitlichen Ansatz, den das ALC-Team in der Beratung verfolgt, sind auch die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei der Personalplanung (§ 92 BetrVG), der Ausschreibung (§ 93 BetrVG), beim Personalfragebogen und bei Beurteilungsgrundsätzen (§ 94 BetrVG),

den Auswahlrichtlinien (§ 95 BetrVG) sowie bei Personelle Angelegenheiten (§ 100 BetrVG) anzuwenden.

Mit einem gezielten und verantwortungsvollen Einsatz von KI-Anwendungen können Unternehmen und Betriebe die Prozesse des Personalmanagements optimieren und die Mitarbeitenden besser in ihrem Arbeitsalltag und ihrer Entwicklung unterstützen. Damit kann das Personalmanagement einen Beitrag zur Personalbindung, die in Zeit des Fachkräftemangels zunehmend an Bedeutung gewinnt, leisten. Das Team der ALC berät Betriebsräte umfassend und ganzheitlich zur Einführung von und zum Umgang mit KI-Systemen in Unternehmen und Betrieben.

Autor: Dr. Marcel Halgmann
Hamburg



FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR PANTHERMEDIASELLER

ALC Event

Talk-am-Fleet

„Themenschwerpunkte: KI-Systeme und Arbeitszeitrecht“

Der Talk-am-Fleet wird in diesem Jahr am 12. Juni 2025 als Online-Konferenz von 10:00 bis 14:00 Uhr stattfinden. Das Organisationsteam hat ein thematisch vielfältiges Programm erstellt. Im ersten Vortrag widmen sich Max Thomsen und Torsten Lemke vom ALC-Team dem Thema "KI- Aktuelles und KI-Technikfolgenabschätzungen".

Für den zweiten Vortrag begrüßen wir

den ehemaligen Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht, Herrn Burghard Kreft, als Referenten. Herr Kreft wird über „Aktuelles zum Thema Arbeitszeitrecht“ referieren.

Die Einladung zum Talk-am-Fleet erhalten Sie rechtzeitig vor der Veranstaltung. Informieren Sie sich gern auch über unsere Homepage zum Talk-am-Fleet - www.alc-arbeitsrecht.de/talk-am-fleet

ALC Ausblick

Eine Vorschau auf die ALC-News

In der Sommerausgabe im Juni 2025 werfen wir einen Blick auf gesetzliche Vorhaben der neu konstituierten Bundesregierung. Wir informieren über Wissenswertes zum Talk-am-Fleet vom 12. Juni 2025.

Impressum

ALC Arbeitsrechts Canzlei Lemke
Norderstraße 4a
24568 Kaltenkirchen

Fon: +49 (0) 40 658 007 54
E-Mail: info@alc-arbeitsrecht.de
Web: www.alc-arbeitsrecht.de
www.betriebsrat-consulting.de

Herausgeber: RA Torsten Lemke

Redaktion: Dr. Marcel Halgmann

Design/Layout: Heiko Reimann
www.atelier-bergedorf.de