

Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat

So wählen Sie trotz Corona verantwortungsvoll!



Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat trotz Corona

Tipps und Tricks

für das Wahlverfahren in Zeiten Corona-bedingter Einschränkungen

Die Termine für die Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat mitbestimmter Unternehmen hängen von der individuellen Situation im jeweiligen Unternehmen ab. Ein Gegenstück zu den betriebsverfassungsrechtlich geregelten, vierjährigen Wahlzeiträumen besteht hingegen nicht. Vor diesem Hintergrund soll der vorliegende Leitfaden eine Handreichung für Betriebsräte und Wahlvorstände darstellen, die in Zeiten pandemiebedingter Einschränkungen dafür sorgen (wollen und müssen), dass dem Aufsichtsrat ihres Unternehmens kontinuierlich auch Arbeitnehmervertreter angehören.

Der Aufbau des Leitfadens folgt aus Gründen der Übersichtlichkeit und Nachvollziehbarkeit im Wesentlichen dem zeitlichen Ablauf der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder aus den Reihen der Belegschaft. Er beginnt daher mit der ersten Information des Arbeitgebers über die anstehende Wahl und endet mit der Feststellung des Wahlergebnisses. Zur Orientierung vorgezogen ist lediglich betreffend die zeitliche Schiene (s. ab Seite 5).

Die Ausführungen beschränken sich im Wesentlichen auf Fragen, die gerade auf Grund der Corona-Pandemie Bedeutung erlangt haben. Der allgemeine rechtliche Rahmen für die Wahl der Arbeitnehmervertreter wird nur dargestellt, soweit für das Textverständnis unbedingt erforderlich. Da es sich vorliegend um einen Leitfaden handelt, fallen alle Ausführungen knapp aus. Für weiterführende Informationen sei auf die einschlägige Literatur und unsere [ifb-Inhouseseminare](#) verwiesen.¹

Ein abschließender Hinweis: Das vorliegende Material wurde nach bestem Wissen und Gewissen und mit größter Sorgfalt erstellt. Für die getroffenen Aussagen kann allerdings keinerlei Haftung übernommen werden. Auch stellt der Leitfaden keinen Ersatz für einzelfallbezogene Rechtsberatung dar.

¹ Habersack/Henssler, Mitbestimmungsrecht, 4. Auflage 2018; Prinz/Huke, Die Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat, 2. Aufl. 2016.

INHALT

- | | | | |
|----------|---|-----------|---|
| 3 | Ausgangslage | 11 | Durchführung der Wahl – Schriftliche Stimmabgabe („Briefwahl“) als Rettungsanker? |
| 5 | Besonders sensibel: die zeitliche Schiene | | |
| 7 | Vorbereitung der Wahl | 12 | Das Finale: Auszählung und Wahlergebnis |

Ausgangslage

Rechtlicher Rahmen

Die maßgeblichen gesetzlichen Vorschriften sind unverändert geblieben. Dies bedeutet:

- › 501 bis 2000 Arbeitnehmer im Unternehmen → Wahl nach Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG) und dazugehöriger Wahlordnung (WO);
- › ab 2001 Arbeitnehmer im Unternehmen → Wahl nach Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) und einer der drei dazugehörigen Wahlordnungen (WO).

Eine Angleichung dieser Gesetze an die (neue) Corona-Sachlage ist bisher noch nicht erfolgt. Es kann nicht abgesehen werden, ob der Gesetzgeber bis zum Ende der Pandemie-bedingten Einschränkungen noch derart tätig werden wird. Mangels eines entsprechenden Verweises kann auch nicht auf den neu geschaffenen § 129 BetrVG², der Online-Sitzungen des Betriebsrats ermöglicht, zurückgegriffen werden. Solange dieser rechtliche Rahmen besteht, muss die Aufsichtsratswahl strikt nach den altbekannten Vorschriften erfolgen. Ein gewisses Maß an „Flexibilisierung“ kann allerdings auf faktischer Ebene erreicht werden, indem das gesetzlich Erlaubte voll ausgeschöpft wird. Auch wenn eine reine Online-Wahl unzulässig ist, können auf diesem Wege im Rahmen des Wahlverfahrens erforderliche persönliche Kontakte aber auf ein Mindestmaß reduziert werden.

²Betriebsverfassungsgesetz, abgedruckt in Knoop/Huber/Habermayr, Gesetzessammlung für die betriebliche Praxis, Nr. 18

Die grundlegende Weichenstellung: wählen oder nicht wählen?

Es stellt sich die Gretchenfrage: Soll vor diesem Hintergrund tatsächlich eine Wahl durchgeführt werden? Die Antwort hierauf ist immer eine Einzelfallentscheidung im Unternehmen, bei der dem Betriebsrat eine besonders wichtige Rolle zukommt.



Tipp:

Im Rahmen des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) sollte der Betriebsrat zunächst versuchen, mit dem Arbeitgeber eine einvernehmliche Entscheidung zu finden. Da es sich beim Aufsichtsrat um ein Organ des Unternehmens handelt, sollten in aller Regel auch Geschäftsführung bzw. Vorstand Interesse an einem funktionierenden Aufsichtsrat haben. Darüber hinaus sollte bedacht werden, dass das Nichtfunktionieren des Aufsichtsrates auch negative Folgen für Belegschaft und Unternehmen insgesamt haben kann.

Hierbei muss im Auge behalten werden, dass das Mandat der bisherigen Aufsichtsratsmitglieder ungeachtet der Pandemie in jedem Fall mit Ablauf ihrer Amtszeit endet. **Eine Mandatsverlängerung wegen fehlender neuer Aufsichtsräte kennt das Gesetz nicht.** Werden daher bis zum Ende der Amtszeit der aktuellen Aufsichtsräte keine neuen Arbeitnehmervertreter gewählt, so bleiben diese Aufsichtsratsplätze zunächst leer. Während dieser Zeit ist die Belegschaft von Informationen aus dem Aufsichtsrat abgeschnitten, und wird ihre Stimme in diesem Kontrollgremium des Unternehmens auch nicht mehr gehört werden. Zudem droht die **Gefahr einer gerichtlichen Ersatzbestellung.** Das Registergericht würde – zumindest vorübergehend – nach freiem Ermessen neue Arbeitnehmervertreter bestimmen, wenn:

- › der Aufsichtsrat beschlussunfähig werden sollte, oder
- › die Arbeitnehmervertreter länger als drei Monate fehlen.



Gut zu wissen:

Zwar versuchen die Gerichte in der Praxis sehr oft, bei der Ersatzbestellung ein Einvernehmen mit den Betriebsparteien herzustellen. Allerdings haben sich die auf diese Weise bestimmten Aufsichtsratsmitglieder keiner Wahl durch die Belegschaft des Unternehmens gestellt, sondern sind der Belegschaft im Ergebnis „vor die Nase gesetzt“ worden. Dies kann sich insgesamt negativ auf die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen auswirken und sollte vom Betriebsrat daher tunlichst vermieden werden.

Besonders sensibel: die zeitliche Schiene

Der zeitlichen Planung kommt bereits in „normalen“ Zeiten große Bedeutung zu. Im Rahmen der Pandemiebekämpfung von der öffentlichen Hand (insbesondere Bund und Ländern) verhängte Einschränkungen können nicht mehr wirklich als überraschend angesehen werden, dafür allerdings die zeitliche Planung massiv stören.



Tipp:

Soweit der Betriebsrat Einfluss auf die Rahmenplanung nehmen kann, sollte unbedingt auf **zeitliche Reserven** geachtet werden.

Die in MitbestG, DrittelbG und den dazugehörigen Wahlordnungen vorgesehenen Fristen sind in aller Regel nicht verlängerbar – ungeachtet dessen, ob das Unternehmen, der Betriebsrat oder der Wahlvorstand solch eine Fristverlängerung gerne vornehmen würde. Insbesondere gibt es keine Corona-bedingten, generellen Fristverlängerungen.



Gut zu wissen:

Soweit das Unternehmen die zeitliche Planung bereits aufgestellt hat, sollten Betriebsrat und Wahlvorstände versuchen, sich so weit wie möglich an dieser Planung zu orientieren. In der Regel handelt es sich um einen gründlich durchdachten Fahrplan, der die Funktionsfähigkeit des Aufsichtsrates durch die rechtzeitige Wahl von dessen Mitgliedern sicherstellen soll. Dies gilt umso mehr, wenn zeitnah oder sogar gleichzeitig sowohl die Vertreter der Arbeitnehmer als auch der Anteilseigner gewählt werden.

Sollten in einem Wahlverfahren zwingende Fristen doch einmal nicht eingehalten werden, so könnte der Wahlvorstand sehenden Auges in die Wahlanfechtung laufen.



Tipp:

Falls Fristen nicht eingehalten worden sind und auch keine zeitliche Reserve mehr besteht, bleibt zur Abwendung der Gefahr einer Anfechtung nur, die fehlerhaft vorgenommene Handlung noch einmal neu vorzunehmen und dabei die Fristen einzuhalten.

Der Ball ist bei der Geschäftsleitung: die Mitteilung des Unternehmens

Diese Mitteilung hat zum einen den Zweck, dem Betriebsrat mitzuteilen, dass die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sehr bald neu gewählt werden müssen. Zum anderen beinhaltet sie die konkrete Information, wie viele Aufsichtsratsmitglieder von der Belegschaft zu wählen sind. Die rechtzeitige Versendung dieser Mitteilung liegt in der Verantwortung von Geschäftsführung bzw. Vorstand.

Hinsichtlich der Bezeichnung der Mitteilung sowie der Frist für deren Versendung gibt es kleinere Unterschiede zwischen den beiden Gesetzen:

- › bei einer Wahl nach DrittelbG → Wahlbekanntmachung, spätestens 14 Wochen vor dem voraussichtlichen Beginn der Amtszeit der neuen Aufsichtsratsmitglieder;
- › bei einer Wahl nach MitbestG → Unternehmensbekanntmachung, je nach WO 19, 24 oder 25 Wochen vor dem voraussichtlichen Beginn der Amtszeit der neuen Aufsichtsratsmitglieder.

Der Ball ist beim Wahlvorstand: das Wahlausschreiben

Erstellung und Bekanntmachung des Wahlausschreibens liegen in der alleinigen Verantwortung des jeweils zuständigen Wahlvorstand:

- › soweit das Unternehmen nur **einen Betrieb** umfasst → Betriebswahlvorstand;
- › soweit das Unternehmen **mehrere Betriebe** umfasst → der jeweils oberste Wahlvorstand (Unternehmens- bzw. Hauptwahlvorstand).

Wird in einem Unternehmen nach DrittelbG gewählt, so gelten zwei weitere Besonderheiten:

- › das Wahlausschreiben muss spätestens 6 Wochen vor dem (ersten) Wahltag erlassen werden;
- › ab Erlass des Wahlausschreibens läuft die 2-wöchige Frist für die Einreichung der Wahlvorschläge.



Gut zu wissen:

Sollten diese Fristen nicht eingehalten werden, so ist es nahezu unerlässlich, die Handlung nachzuholen und dabei die Frist einzuhalten. Im schlimmsten Fall führt an einer Verschiebung des Wahltermins kein Weg vorbei. Wird die Wahl mit verkürzten Fristen durchgeführt, so besteht ein extrem hohes Anfechtungsrisiko.

Vorbereitung der Wahl

Wahlvorstand

Die Einsetzung des Wahlvorstands fällt in die alleinige Zuständigkeit des Betriebsrats. Unternehmens- bzw. Hauptwahlvorstand werden vom GBR bzw. KBR eingesetzt.



Tipp:

Diese Sitzungen können als Video- und Telefonkonferenz nach § 129 BetrVG durchgeführt werden.

Die Wahlvorstände wählen aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und mindestens einen stellvertretenden Vorsitzenden.

Die Verantwortung für die Durchführung der Wahl ist allein bei den Wahlvorständen verortet. Sie unterliegen dabei nicht dem Weisungsrecht („Direktionsrecht“) des Arbeitgebers nach § 106 GewO³, da es sich bei der Tätigkeit im Wahlvorstand nicht um die Erbringung von Arbeitsleistung handelt (vielmehr sind die Wahlvorstände gerade von der Arbeitspflicht befreit).

In den Sitzungen muss mehr als die Hälfte der Mitglieder des Wahlvorstandes anwesend sein (Herstellung der Beschlussfähigkeit). Seine Beschlüsse fasst der Wahlvorstand mit der einfachen Mehrheit der Stimmen aller Mitglieder.



Tipp:

Um die Beschlussfähigkeit möglichst leicht herzustellen, sollte der Betriebsrat grundsätzlich nur die gesetzlich vorgesehene Mindestzahl von drei Mitgliedern des Betriebswahlvorstands bestellen. Bei Unternehmens- und Hauptwahlvorstand kann diese Zahl eventuell (z.B. aus Proporzgründen) etwas höher ausfallen, sollte allerdings auch möglichst klein gehalten werden. Um andererseits aber auf Ausfälle der Mitglieder der Wahlvorstände reagieren zu können, sollte der Betriebsrat (bzw. GBR/ KBR) unbedingt für jedes Mitglied auch ein Ersatzmitglied des jeweiligen Wahlvorstandes bestellen.

³ Gewerbeordnung, abgedruckt in Knoop/Huber/Habermayr, Gesetzessammlung für die betriebliche Praxis, Nr. 34.

Der Wahlvorstand fasst all seine Beschlüsse in Sitzungen, die zwingend in Präsenzform erfolgen müssen. Über diese Sitzungen ist ein Protokoll zu führen; dieses muss mindestens den Wortlaut der Beschlüsse (und zusätzlich empfohlen auch die Stimmenmehrheit) enthalten sowie vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied des Wahlvorstands unterschrieben werden. Eine Bestimmung wie § 129 BetrVG kennen DrittelbG und MitbestG wie bereits ausgeführt nicht.

**Tipp:**

Hier kann pragmatisch eine Modifikation vorgenommen werden, die eine große Verringerung des Präsenz-Aufwands des Wahlvorstandes bewirken kann. Die Wahlvorstände können ihre Präsenzsitzungen im Wege von Online-Besprechungen über die einschlägigen Plattformen maximal vorbereiten. Insbesondere können im Rahmen von Online stattfindenden Sitzungen Streitpunkte erörtert und Lösungen gefunden werden. Somit verlagert sich die inhaltliche Arbeit des Wahlvorstandes in Online-Sitzungen. Aus rechtlicher Sicht ist entscheidend, dass in diesem Online-Sitzungen aber keine Beschlüsse gefasst werden. Die förmliche Beschlussfassung muss in jedem Fall in einer Präsenzsitzung wie soeben beschrieben erfolgen. Sog. „fingierte“ Präsenzsitzungen, bei denen eine in Wirklichkeit online abgehaltene Sitzung in den Unterlagen als Präsenzsitzung dargestellt wird, sollten nicht einmal hypothetisch angedacht werden!

Sämtliche Bekanntmachungen und Ausschreiben des Wahlvorstands sowie insbesondere die Wählerlisten und Wahlvorschläge müssen zwingend in allen Betrieben im Wege eines klassischen Aushangs bekannt gemacht werden.

**Tipp:**

In Corona-Zeiten sollte der Wahlvorstand darüber hinaus umfangreich von der Möglichkeit Gebrauch machen, zusätzlich zur klassischen Bekanntmachung sämtliche Materialien auch im Intranet einzustellen. Auf diesem Wege können insbesondere die Kollegen im Home-Office erreicht werden. Dabei muss sichergestellt sein, dass die Dokumente von niemand anderem als dem Wahlvorstand verändert werden können.

Unverzichtbar für jede Wahl: Wählerliste und Wahlvorschläge

Wie für die Bekanntmachungen und Ausschreibungen des Wahlvorstandes gilt auch für die Wählerliste: Sie muss zwingend klassisch ausgedruckt und an geeigneter Stelle in allen Betrieben bekannt gemacht werden (Aushang).

Zusätzlich sollten sie in jedem Fall auch im Intranet eingestellt werden, sodass auch die außerhalb des Betriebes (insbesondere im Home-Office) tätigen Mitarbeiter Zugriff haben.

Die Daten für die Erstellung der Wählerliste kommen in Form der Aufstellung der unternehmenszugehörigen Mitarbeiter in aller Regel von der Personalabteilung. Nachdem Pandemie-bedingt mit erhöhter Nachfrage nach Briefwahl zu rechnen ist, sollte die dem Wahlvorstand zur Verfügung gestellte Mitarbeiterliste von Anfang an auch deren Wohnanschrift beinhalten.



Tipp:

Soweit unter Berufung auf den argumentativ sehr oft überstrapazierten Datenschutz keine Adressdaten herausgegeben werden, sollte zunächst ein klärendes Gespräch gesucht werden. Hilft auch dieses nicht weiter, so sollte der Wahlvorstand pragmatisch mit den zur Verfügung stehenden Daten – also ohne Wohnanschriften – weiterarbeiten. Kommt es dann zu Schwierigkeiten bei der Abwicklung der Briefwahl, so hat der Wahlvorstand sein Möglichstes getan.

Gleiches gilt für die Wahlvorschläge: Auch diese müssen in klassischer Form erstellt und bekannt gemacht werden. Sie können nicht durch eine digitale Form ersetzt werden.



Gut zu wissen:

Hinsichtlich der Wahlvorschläge bietet sich in Pandemiezeiten eine Besonderheit an. Die Kandidaten können ihre Wahlvorschläge mitsamt dem Vordruck für die Stützunterschriften via E-Mail an die wahlberechtigten Arbeitnehmer verschicken. Von diesen können die Unterschriftenlisten dann ausgedruckt und eigenhändig unterschrieben sowie – falls möglich – an weitere Wahlberechtigte weitergeleitet oder direkt an den Kandidaten zurückgeschickt werden. Wichtig ist, dass derart separat gesammelte Unterschriften vor Einreichung physisch dauerhaft (am besten mit einem Tacker) miteinander verbunden werden und im Ergebnis eine einheitliche Urkunde ergeben.

Auch noch heiß diskutiert: Betretungsverbot und Datenschutz

Allein schon aufgrund seines Hausrechts ist das Unternehmen berechtigt, den Zutritt zum Firmengelände zu begrenzen und sogar vollständig zu untersagen. Es kann zudem passieren, dass dies durch behördliche Vorgaben zwingend angeordnet wird. Der Wahlvorstand kann in diesem Fall in externe Konferenzräume (wie z.B. Hotels) ausweichen und die zwingend erforderlichen Präsenzsitzungen (in der gebotenen Kürze!) dort abhalten. Wichtig ist, dabei auf die Verhältnismäßigkeit der Kosten zu achten.



Gut zu wissen:

Gerade aufgrund der damit verbundenen Kosten sollte auch bei derartigen Hotelbuchungen – egal, wie unausweichlich diese sind – vorher Einvernehmen mit dem Arbeitgeber hergestellt werden.

Der Datenschutz muss auch bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat eingehalten werden. Eine Schulung der Wahlvorstände durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten kann hier von Vorteil sein. Keinesfalls ist der Datenschutzbeauftragte aber zu einer Kontrolle der Tätigkeit des Wahlvorstands befugt!



Tipp:

Die Wahlvorstände sollten das Thema Datenschutz von sich aus angehen, um damit eventuellen Bedenken auf Seiten des Unternehmens aktiv entgegenzuwirken.

Durchführung der Wahl – Schriftliche Stimmabgabe („Briefwahl“) als Rettungsanker?

Eine massive Ausweitung der Briefwahl kann einen guten Weg darstellen, um die Aufsichtsratswahl so sicher wie möglich durchzuführen. Das gesetzliche Leitbild bleibt zwar weiterhin die Präsenzwahl, sodass die Betriebswahlvorstände am Wahltag in jedem Fall auch Wahllokale vor Ort einrichten müssen. Ebenso muss die Feststellung des Gesamtergebnisses (Endergebnisses) durch den obersten Wahlvorstand in einer Präsenzsitzung erfolgen. Je mehr Wahlberechtigte allerdings im Wege der Briefwahl abstimmen, desto weniger sollte das Wahllokal besucht werden.

Unterschieden werden muss im Wesentlichen zwischen der unaufgeforderten Zusendung der Briefwahlunterlagen von Seiten des Betriebswahlvorstands an die Wahlberechtigten einerseits sowie deren Verlangen nach Briefwahlunterlagen andererseits.

Der Betriebswahlvorstand wird den Wahlberechtigten die Briefwahlunterlagen dann unaufgefordert zusenden, wenn:

- › der jeweilige Wahlberechtigte aufgrund der Eigenart seines Arbeitsverhältnisses am Wahltag abwesend sein wird und dies dem Betriebswahlvorstand bekannt ist;
- › der Betriebswahlvorstand für räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernte Betriebsteile und Kleinstbetriebe die Briefwahl beschließt (also ungeachtet der Eigenart des Arbeitsverhältnisses).

Soweit ein Wahlberechtigter keiner dieser beiden Konstellationen unterfällt, kann er nicht gegen seinen Willen auf Briefwahl umgestellt werden. In diesem Fall muss der Betroffene seinerseits aktiv werden und vom Betriebswahlvorstand die Briefwahlunterlagen verlangen. Eine entsprechende E-Mail des Wahlberechtigten an den Betriebswahlvorstand ist ausreichend.



Tipp:

Wahlvorstand, Betriebsrat und Unternehmen sollten an einem Strang ziehen und Werbung dafür machen, dass möglichst viele Wahlberechtigte von sich aus Briefwahl beantragen. Insbesondere auf diesem Wege kann der Anteil der Präsenzwahl so weit als möglich verringert und damit auch am ehesten typischen Infektionsgefahren vorgebeugt werden.

Das Finale: Auszählung und Wahlergebnis

Die Stimmauszählung erfolgt betriebsöffentlich, sodass grundsätzlich auch interessierte Wahlberechtigte daran teilnehmen können. Die Abstandsregeln sind zwingend auch hierbei einzuhalten. Dies kann dazu führen, dass nur eine sehr kleine Zahl an Wahlberechtigten der Stimmauszählung tatsächlich wird beiwohnen können. Auch hier gilt somit: Gesundheitsschutz an erster Stelle!

Die Feststellung des Wahlergebnisses (inklusive der vorhergehenden Feststellung eventueller Teilergebnisse auf Ebene der einzelnen Betriebe) weist keine Besonderheiten im Vergleich zur Wahl außerhalb der Pandemiezeiten auf.



Seminare,
die begeistern

Herausgeber:

ifb Institut zur Fortbildung
von Betriebsräten GmbH & Co. KG
Prof.-Becker-Weg 16
82418 Seehausen am Staffelsee

Tel. 0 88 41 / 61 12-20

Fax 0 88 41 / 61 12-151

E-Mail: info@ifb.de

Internet:

www.ifb.de/aufsichtsrat

www.ifb.de

www.betriebsrat.de

Geschäftszeiten:

Mo - Do: 8:00 - 17:00 Uhr

Fr: 8:00 - 16:00 Uhr

Verantwortlich:

Hans Schneider

Redaktion:

Anton Jukić. LL.M. Eur.

Konzept & Gestaltung:

Christian Tremmel

Fotos:

Titel: istockphoto.com; alessandroguerriero

Hinweis:

Die verwendete maskuline bzw. feminine Sprachform dient der leichteren Lesbarkeit und meint immer auch das jeweils andere Geschlecht.

Stand: März 2021

Alle Rechte vorbehalten. Die Informationen in diesem Programm wurden mit größter Sorgfalt aufbereitet, dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden. Das Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG übernimmt keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für eventuell verbliebene Fehler und deren Folgen.



Hier finden Sie alles zum Thema Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat – rund um die Uhr!

Als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gibt es viele Themen, bei denen Ihre Meinung gefragt ist: beispielsweise im Risikomanagement, in Fragen rund um die Compliance oder wenn es um Managementmethoden geht. Doch wie finden Sie zu einem eigenen Standpunkt?

Hier finden Sie:

- ✓ eine große Auswahl an Seminarthemen
- ✓ Aktuelle Rechtsprechung
- ✓ Übersicht verschiedener Gesetze
- ✓ umfangreicher Wissensspeicher

Weitere Infos unter:

> www.ifb.de/aufsichtsrat