

Z A A R

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 4. Dezember 2025 / 19:00 Uhr

Betriebsratscompliance

Referent:

Dr. Thomas Rothballer

Kanzlei Dr. Rothballer GbR

Gliederung

- I. Betriebsrat und Compliance
- II. Vergütung von Betriebsratsmitgliedern
- III. Nebenleistungen für Betriebsratsmitglieder
- IV. Mitarbeiter des Betriebsrats
- V. Schulungen und Co.
- VI. Handlungsmöglichkeiten und Risiken
- VII. Aufhebungsverträge mit Betriebsratsmitgliedern

Betriebsrat und Compliance



§ 37 Abs. 1 BetrVG „Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.“



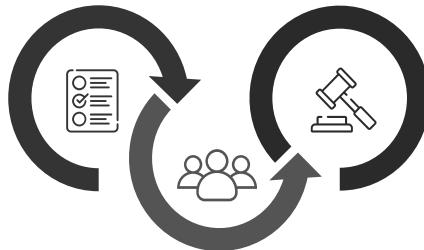
§ 78 S. 2 BetrVG „[Die Mitglieder des Betriebsrats] dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.“



§ 37 Abs. 2 BetrVG „Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.“

Betriebsrat und Compliance

Straftat gegen Betriebsverfassungsorgane
§ 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG
Verbotene Begünstigung oder Benachteiligung
Strafantrag: BR oder Gewerkschaft



Untreue
§ 266 Abs. 1 StGB
Verletzung der Vermögensbetreuungspflicht

Steuerhinterziehung
§ 370 AO
Unzulässiger Abzug von Betriebsausgaben

Betriebsrat und Compliance

Fristlose Kündigung eines Geschäftsführers

OLG Frankfurt a.M., 20.11.2025 – 5 U 15/24

Sachverhalt:

In dem Unternehmen, das in Wiesbaden den öffentlichen Nahverkehr betreibt, wurde Unregelmäßigkeiten in der Geschäftsführung bekannt. Die Stadt klärte den Sachverhalt mithilfe einer externen Anwaltskanzlei auf und kündigte unter anderem einem der Geschäftsführer des Verkehrsunternehmens fristlos. Er war für den Personalbereich nicht zuständig, hat aber die Höhergruppierungen abgenickt.

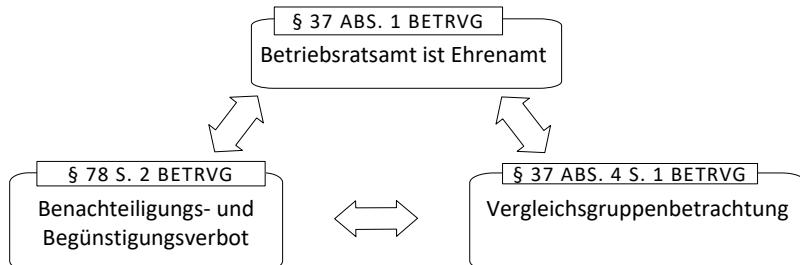
Begründung:

Der Geschäftsführer sei zu Recht fristlos gekündigt worden. Aus den vorgelegten arbeitsgerichtlichen Urteilen ergab sich, dass die Höhergruppierungen und Zulagengewährungen unzulässig waren. Diese habe der gekündigte Geschäftsführer nicht hinreichend entkräftet, obwohl ihm dies aus Sicht des OLG möglich und zumutbar gewesen wäre. Zwar sei er für das Personalwesen nicht zuständig gewesen. Gleichwohl sei er anlassbezogen zur Kontrolle und Überwachung des ressortzuständigen Mitgeschäftsführers verpflichtet gewesen.

Er habe die Höhergruppierungen und Zulagengewährungen unterzeichnet und sei in die Kommunikation zwischen Personalabteilung und dem zuständigen Mitgeschäftsführer, die den einzelnen Vergütungsentscheidungen vorausgegangen sei, eingebunden gewesen. Für das OLG hätte er aufgrund dessen begründeten Anlass gehabt, die Gehaltsentwicklungen der Betriebsratsmitglieder zu hinterfragen und Maßnahmen zu ergreifen, die gewährleisten, dass Entscheidungen der Geschäftsführung dem Legalitätsprinzip entsprechen.

Vergütung von Betriebsratsmitgliedern

Grundlagen



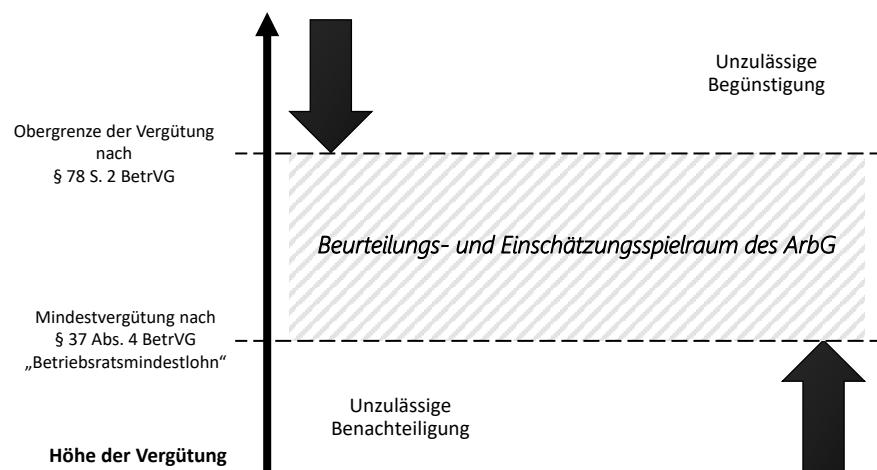
Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts



Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs

Vergütung von Betriebsratsmitgliedern

Grundlagen



Vergütung von Betriebsratsmitgliedern

Vergleichsgruppenbetrachtung nach § 37 Abs. 4 BetrVG n.F.

Zeitpunkt der Bildung der Vergleichsgruppe



bisher

Maßgeblich ist ausschließlich die (erste) Wahl in das Betriebsratsamt

BAG, 22.01.2020 – 7 AZR 222/19
BAG, 18.01.2017 – 7 AZR 205/15
BAG, 04.11.2015 – 7AZR 972/13



neu

Vorrangig kommt es auf die (erste) Wahl in das Betriebsratsamt an
Aus sachlichen Gründen kann auf einen späteren Zeitpunkt abgestellt werden

- + bei tatsächlichem Aufstieg in eine höhere Position nach der ersten Wahl
- Ablehnung eines Stellenangebots unter Verweis auf das BR-Amt
- Anspruch auf eine hypothetische Beförderung nach § 78 S. 2 BetrVG
- + Ausscheiden (nahezu) aller Vergleichspersonen
- + strukturelle Änderungen im Betrieb

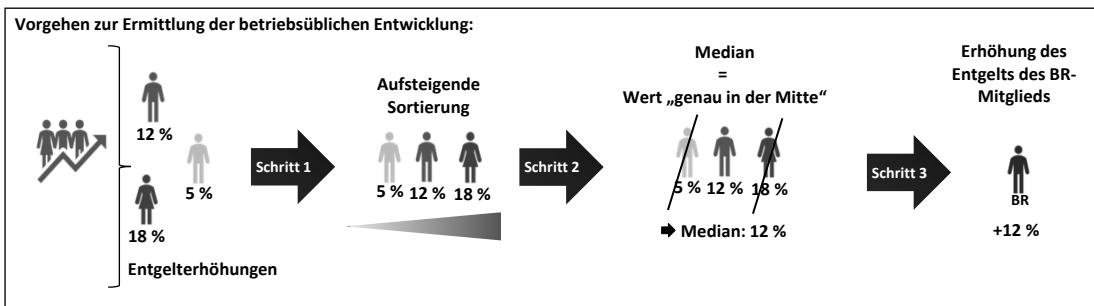
§ 37 Abs. 4 S. 3 BetrVG, BT-Drucks. 20/9469

Vergütung von Betriebsratsmitgliedern

Vergleichsgruppenbetrachtung nach § 37 Abs. 4 BetrVG

Die betriebsübliche Entwicklung (Medianprinzip)

Das Entgelt des BR-Mitglieds entwickelt sich mit dem Medianentgelt der Vergleichsgruppe. Nicht die absolute Höhe der Vergütung ist maßgeblich, sondern die mehrheitliche (Median) relative Vergütungssteigerung.



Vergütung von Betriebsratsmitgliedern

Vergleichsgruppenbetrachtung nach § 37 Abs. 4 BetrVG n.F.

Betriebsvereinbarung „Betriebsratsvergütung“



bisher

„Es ist zulässig, konkretisierende betriebliche Vereinbarungen zu § 37 IV BetrVG – etwa zum **Verfahren der Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer** – zu treffen. Solche Regelungen müssen sich aber im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben in § 37 IV BetrVG und § 78 S. 2 BetrVG bewegen. § 37 IV BetrVG ist als Ausprägung des Benachteiligungs-verbots des § 78 S. 2 BetrVG und wesentlicher Teil der Konzeption der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern in § 37 BetrVG **zwingend** und kann weder durch Tarifvertrag noch aufgrund einer Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede abgeändert werden. Regelungen zur Durchführung der Vorschrift müssen sich in Übereinstimmung mit den Grundsätzen des § 37 BetrVG halten“

BAG, 18.1.2017 – 7 AZR 205/15



neu

Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung ein **Verfahren zur Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer** regeln. Die **Konkretisierung der Vergleichbarkeit** in einer solchen Betriebsvereinbarung kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden; Gleiches gilt für die Festlegung der Vergleichspersonen, soweit sie einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erfolgt und in Textform dokumentiert ist.

§ 37 Abs. 4 S. 4 und 5 BetrVG n.F.

Vergütung von Betriebsratsmitgliedern

Vergleichsgruppenbetrachtung nach § 37 Abs. 4 BetrVG n.F.

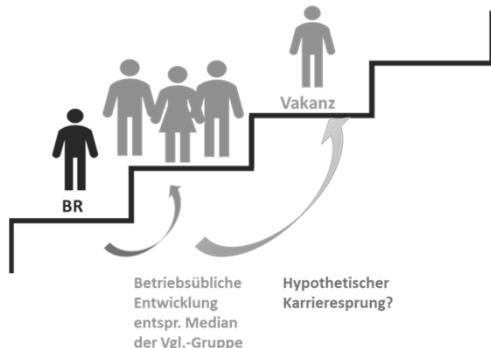
Die Anforderungen an eine Betriebsvereinbarung nach § 37 Abs. 4 BetrVG

- Grundsatz: Umsetzung des Urteils des BAG vom 18.01.2017
- Orientierung an dem gesetzlichen Leitbild notwendig
- Konkretisierung ist grob fehlerhaft, wenn ...
 - ... nicht die Kriterien der Rechtsprechung berücksichtigt wurden,
 - ... sachwidrige weitere Kriterien berücksichtigt wurden,
 - ... wesentliche Kriterien unberücksichtigt bleiben, oder
 - ... die Kriterien untereinander unzureichend oder mit verfehlter Gewichtung berücksichtigt werden.
- Festlegung konkreter Vergleichspersonen ist nur möglich, wenn es vorausgehend eine Betriebsvereinbarung gibt!

Vergütung von Betriebsratsmitgliedern

Hypothetische Betrachtung nach § 78 BetrVG

Der Grundsatz



Vergütung von Betriebsratsmitgliedern

Hypothetische Betrachtung nach § 78 BetrVG

Das neue Gesetz



§ 37 Abs. 1 BetrVG „Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.“



§ 78 S. 2 BetrVG „[Die Mitglieder des Betriebsrats] dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Eine Begünstigung oder Benachteiligung liegt im Hinblick auf das gezahlte Arbeitsentgelt nicht vor, wenn das Mitglied einer in Satz 1 genannten Vertretung in seiner Person die für die Gewährung des Arbeitsentgelts erforderlichen betrieblichen Anforderungen und Kriterien erfüllt und die Festlegung nicht ermessensfehlerhaft erfolgt.“

Vergütung von Betriebsratsmitgliedern

Hypothetische Betrachtung nach § 78 BetrVG

Die drei Wege des BAG

„Es muss feststehen, dass das BRM ohne seine Tätigkeit als Mitglied des Betriebsrats inzwischen mit einer Aufgabe betraut worden wäre, die ihm den Anspruch auf das begehrte Arbeitsentgelt geben würde. Es bedarf daher der wenn auch auf Hilfstatsachen beruhenden Feststellung, dass das **Betriebsratsmitglied diese berufliche Entwicklung ohne seine Amtstätigkeit tatsächlich genommen hätte.“**

Die 3 Wege des BAG:

1. **Tatsächliche Bewerbung** war wegen des Betriebsratsamts/der Freistellung erfolglos.
2. **Fiktive Bewerbung** hätte Erfolg gehabt.
3. Tatsächliche oder fiktive Bewerbung scheitert an der fehlenden **fachlichen Qualifikation** oder deren Nichtfeststellbarkeit **wegen des Betriebsratsamts**.

BAG, 22.1.2020 – 7 AZR 222/19, Rn. 31

Vergütung von Betriebsratsmitgliedern

Hypothetische Betrachtung nach § 78 BetrVG n.F.

Das Prüfprogramm

1. Konkrete **offene Stelle** (kann auch in einem anderen Betrieb sein)
 2. Erfüllung sämtlicher notwendiger **Anforderungen** aus der Stellenbeschreibung
 3. Fach- und Personalverantwortlichen treffen eine **nachvollziehbare Auswahlentscheidung** zugunsten des Betriebsratsmitglieds, auf die kein Einfluss genommen wurde und bei der die „Betriebsratsleistungen“ ausgeblendet wurden
 4. Entscheidungsgremium hat der Auswahl des Betriebsratsmitglieds **zugestimmt**
- > **Annahme oder Ablehnung** durch das Betriebsratsmitglied ist dann für das Entgelt unerheblich

Vergütung von Betriebsratsmitgliedern

Hypothetische Betrachtung nach § 78 BetrVG

BAG, 20.3.2025 – 7 AZR 46/24 u.a.

- Das BAG sieht **keinen Widerspruch** zwischen der BAG und der BGH-Rspr.
- Der BGH habe lediglich, da die Unterscheidungen zwischen hypothetischer Karriere nach § 78 S. 2 und § 37 Abs. 4 BetrVG **nicht klar herausgearbeitet** wurden.
- Das **Anrufen des Großen Senats ist nicht erforderlich**.

- Grundsätzlich liegt die **Darlegungs- und Beweislast** für Vergütungsansprüche beim BRM.
- ABER: Ermittelt der Arbeitgeber (auch unter Zuhilfenahme einer „Kommission“) die Vergütung, teilt diese dem BRM mit und **zahlt vorbehaltlos**, trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für deren objektive Fehlerhaftigkeit.

- Hypothetische Karriere-entwicklungen gem. § 78 S.2 BetrVG sind weiterhin **möglich**. Das Urteil des BGH steht dem nicht entgegen.
- Ansprüche aus Vergleichsgruppenbetrachtung (§ 37 Abs. 4 BetrVG) und hypothetischer Karriere-entwicklung (§ 78 S. 2 BetrVG) können **nebeneinander bestehen** (Rangreihe ist zu bilden).
- § 37 Abs. 4 BetrVG enthält **keine abschließende Regelung** über die Höhe des Entgelts von BRM.

Nebenleistungen für Betriebsratsmitglieder

BAG 28.8.2024 –
7 AZR 197/23

Eine Begünstigungsabsicht ist nicht erforderlich. Für eine Begünstigung iSd Vorschrift genügt die **objektive Besserstellung** gegenüber Nicht-BRM

BAG 29.08.2018, -
7 AZR 206/17, Rn. 33;
BAG 21.03.2018 –
7 AZR 590/16, Rn. 16

Eine nach § 78 Satz 2 BetrVG untersagte Begünstigung ist jede Besserstellung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern, die **nicht auf sachlichen Gründen**, sondern auf der Tätigkeit als BR-Mitglied beruht.

BAG 20.08.2018, -
7 AZR 206/17, Rn. 36

Im Bereich der Vergütung führt das Begünstigungsverbot des § 78 S. 2 BetrVG dazu, dass die Gewährung von **Vergütungsbestandteilen untersagt ist, die das BR-Mitglied nicht erhalten hätte**, wenn es keine BR-Tätigkeit erbracht, sondern gearbeitet hätte.

BAG 20.08.2018, -
7 AZR 206/17, Rn. 34

Arbeitsvertragliche Vereinbarungen, die gegen das Begünstigungs- oder Benachteiligungsverbot verstößen, sind **nach § 134 BGB nichtig**.

Nebenleistungen für Betriebsratsmitglieder

- **Amtszulagen** für Vorsitzende, Stellvertreter, Ausschussmitglieder etc. sind verboten
- Änderung (insb. Erhöhung) der **wöchentlichen Arbeitszeit**
 - Ist eine unzulässige Begünstigung i.S.d. § 78 S. 2 BetrVG
arg. Umgehung von § 37 Abs. 3 BetrVG (Verbot der Auszahlung pauschalierter Mehrarbeit)
arg. allein die Möglichkeit ist eine Besserstellung
(BAG, 16.2.2005 – 7 AZR 95/04 zu § 88 BPersVG)
 - Zusätzliche Nebentätigkeit mit „echter“ Arbeit als zulässige Gestaltung oder verbotene Umgehung?
(angelehnt an BAG, 4.6.2003 – 7 AZR 159/02)
- **Betriebliche Altersversorgung**
 - Ist Entgelt und unterliegt voll der Regelung des § 78 S. 2 BetrVG
 - Kein Vertrauensschutz (entsprechend BAG, 8.11.2017 – 5 AZR 11/17 zu § 817 S. 2 BetrVG)
- **Zeitzuschläge** (Nachtarbeit, Feiertag, Sonntag etc.)
 - LAG Hessen (13.6.2023 – 12 Sa 1293/22): nur bei tatsächlich erlittenen erschwerten Bedingungen
 - BAG (18.6.2025 – 7 AZR 138/24 zu § 46 Abs. 2 BayPVG): Zeitzuschläge sind Vergütung und nicht Aufwendungsersatz
- Nicht erforderliche **Freistellung** kann bei individuellem Vorteil eine Begünstigung i.S.d. § 78 S. 2 BetrVG sein
(Ascheid/Preis/Schmidt/Künzl, 7. Aufl. 2024, BetrVG § 78 Rn. 54; Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 78 Rn. 31; vgl. bereits Rieble, NZA 2008, 276)

Mitarbeiter des Betriebsrats

Erforderlichkeit von Mitarbeitern des Betriebsrats (§ 40 Abs. 2 BetrVG):

Insbesondere Büropersonal

Je nach Einzelfall auch

- Kommunikationsbeauftragter (BAG, 29.4.2015 – 7 ABR 102/12)
- Wissenschaftlicher Mitarbeiter (großzügig Bayreuther, NZA 2013, 758)



Anspruch aus § 40 Abs. 2 BetrVG steht dem Gremium und nicht dem einzelnen BR-Mitglied zu

Maßgeblich: eigener Vorteil für das einzelne Betriebsratsmitglied?



BAG, 29.4.2015 – 7 ABR 102/12

- Mit dem Einsatz von Mitarbeitern verbundene Entlastung der Betriebsratsmitglieder von Hilfstätigkeiten ist keine Begünstigung
- Sie bekommen deshalb nicht Arbeitsentgelt, ohne zu arbeiten oder BR-Tätigkeit durchzuführen

Schulung und Co.

SPIEGEL Wirtschaft
BETRIEBSRÄTE

Mit Shrimps und Kaviar

Jedes Jahr bilden sich Zehntausende Arbeitnehmervertreter auf Kosten ihrer Arbeitgeber fort - und genießen mitunter Luxusseminare und lukrative Bonusmeilenprogramme.

Von Beat Balzli
21.08.2005, 13.00 Uhr • aus **DER SPIEGEL 34/2005**

The screenshot shows a search interface for 'beck-online DIE DATENBANK'. The search term 'betriebsratsschulung' is entered. The results page displays a list of legal provisions from the Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) and its regulations. One result is highlighted: 'II. Initiativpflicht des Arbeitgebers' (Art. 6 BetrVG), which discusses training obligations. The page includes navigation links like 'Suche' and 'Startseite'.

Schulung und Co.

Rechtsgrundlage: §40 BetrVG i.V.m. §37 Abs. 6 BetrVG

Erforderlichkeit

- Grundsatz: Schulung muss erforderlich sein, um die gegenwärtigen und in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht zu erledigen
- Betriebsrat hat Beurteilungsspielraum (z.B. Präsenz versus Webinar, BAG, 7.2.2024 – 7 ABR 8/23)
- In der Praxis
 - + Grundlagenschulung (BAG, 14.1.2015 – 7 ABR 95/12)
 - ? Spezialschulung (BAG, 17.11.2021 – 7 ABR 27/20)

Grundsatz der Kostenschonung

- Betriebsrat hat darauf bedacht zu sein, die durch seine Tätigkeit verursachten Kosten auf das notwendige Maß zu beschränken (BAG, 17.11.2021 – 7 ABR 27/20).
- Günstigeres Angebot ist vorzuziehen, wenn es „gleichwertig und gleichzeitig“ angeboten wird
- „Gleichwertig“: keine Wahl des Lieblingsreferenten
„Gleichzeitig“: innerhalb von 3 Monaten

Ausgewählte Beispiele

- Günstigere Übernachtungsmöglichkeit außerhalb des Tagungshotels zumutbar (BAG, 28.3.2007 – 7 ABR 33/06)
- Fahrgemeinschaft zumutbar (BAG, 24.10.2018 – 7 ABR 23/17)
- Darf nicht inkl. Reise- und Übernachtungskosten mehr als 50 % teurer sein, als ein billigerer Anbieter (BAG, 19.3.2008 – 7 ABR 2/07)
- Ersparte private Aufwendungen sind anzurechnen, derz. 11,10 € pro Tag (BAG, 30.3.1994 – 7 ABR 45/93; LAG Köln, 25.4.2008 – 11 TaBV 10/08)

In der Praxis: „Geben und Nehmen“

„Eine allgemeine Bildungsmaßnahme ohne hinreichenden Zusammenhang mit der Betriebsratstätigkeit würde zudem eine mit § 78 S. 2 BetrVG nicht zu vereinbarende Begünstigung darstellen.“ BAG, 11.8.1993 – 7 ABR 52/92

Handlungsmöglichkeiten und Risiken

Pflichtverletzungen von Betriebsratsmitgliedern

- **Individualarbeitsrechtliche** Maßnahmen (Kündigung etc.)
P Durchschlagen auf das Arbeitsverhältnis?
P „doppelter“ Sonderkündigungsschutz (§ 15 KSchG i.V.m. § 103 BetrVG)
- **Ausschlussverfahren** nach § 23 Abs. 1 BetrVG
- **Betriebsverfassungsrechtliche** Abmahnung
umstr., ob für Ausschlussverfahren notwendig (pro: *LAG Baden-Württemberg, 3.7.2020 – 8 TaBV 3/19*)



Die maßgebliche Frage:
Besteht überhaupt eine Pflichtverletzung des einzelnen Betriebsratsmitglieds?

Handlungsmöglichkeiten und Risiken

Die Grenze der Strafbarkeit und Haftung

BGH, 10.1.2023 – 6 StR 133/22

„Die Vermögensbetreuungspflicht [i.S.d. § 266 StGB] wird verletzt, wenn einem Betriebsrat ein Arbeitsentgelt bewilligt wird, das gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot (§ 78 S. 2 BetrVG) verstößt. Eine solche begünstigende Verfügung führt zu einem verbotenen Vermögensabfluss und ist nichtig (§ 134 BGB).“

BGH, 21.4.1997 – II ZR 175/95 – „ARAG / Garmenbeck“

„Stehen der AG nach dem Ergebnis dieser Prüfung durchsetzbare Schadensersatzansprüche zu, hat der Aufsichtsrat diese Ansprüche grundsätzlich zu verfolgen. Davon darf er nur dann ausnahmsweise absehen, wenn gewichtige Gründe des Gesellschaftswohls dagegen sprechen und diese Umstände die Gründe, die für eine Rechtsverfolgung sprechen, überwiegen oder ihnen zumindest gleichwertig sind.“

Handlungsmöglichkeiten und Risiken

Die Grenze der Strafbarkeit und Haftung



Das Problem

- Fehlender Anspruch des Betriebsratsmitglieds führt automatisch zu einem Verstoß gegen das Begünstigungsverbot?
- Jede freiwillige „Gewährung“ ist eine Zuwendung, die strafbar ist?
- Personalentscheidungen erfolgen auf weichen Kriterien

Die Lösungsansätze

- Erheblichkeitsschwelle oder klare und evidente Verstöße (Zimmer/Dürr, NZWist 2021, 176)
pro. Tatbestand „Zahlungen haben die Vergleichsgruppe erheblich überstiegen“
con. „Steht fest, dass gegen § 93 Absatz 1 AktG verstoßen worden ist, bleibt kein Raum für die Prüfung, ob dieser Verstoß gravierend oder evident ist.“
(BGH, 10.1.2023 – 6 StR 133/22, Rn. 21)
- Außerstrafrechtliche Pflichtverletzung muss mit Blick auf den Schutzweck der Untreue strafwürdig sein (sog. asymmetrische Akzessorität)
(Jahn/Ziemann, ZIS 2016, 552)
- Untreue bedarf eines Strafantrags bei Bagatelfällen (max. 50 €; § 266 Abs. 2 i.V.m. § 248a StGB)
- ABER: Einschränkende Auslegung von § 266 StGB löst zwar das Thema „Steuer“ (§ 4 Abs. 5 Nr. 10 EStG), aber nicht die „Haftung“
- Fehlender betriebsverfassungsrechtlicher Anspruch führt noch nicht automatisch zur Begünstigung i.S.d. § 78 S. 2 BetrVG

Aufhebungsverträge mit Betriebsratsmitgliedern

Problemstellung: Abkaufen von Sonderkündigungsschutz

- Nur außerordentliche Kündigung möglich, § 15 Abs. 1 S. 1 KSchG
- Zustimmung des Betriebsrats notwendig, § 103 Abs. 1 BetrVG
- Ansonsten Zustimmungsersetzungsverfahren, § 103 Abs. 2 BetrVG
- Weiterer (Sonder-)Kündigungsschutz

Rechtliche Ausgangssituation: § 78 S. 2 BetrVG

„[Mitglieder des Betriebsrats] dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden.“

Aufhebungsverträge mit Betriebsratsmitgliedern



Der Sachverhalt

BAG, 21.03.2018 – 7 AZR 590/16



Die wesentlichen Entscheidungsgründe:

- Vertragsfreiheit gebietet, dass auch Betriebsratsmitglieder Aufhebungsverträge abschließen dürfen
- Sonderkündigungsschutz führt zu besserer kündigungsschutzrechtlichen Stellung und günstigeren Verhandlungsposition
- Keine Einzelfallprüfung
- "In der Regel" Ausfluss aus der kündigungsschutzrechtlichen Risikobetrachtung
- Bei sofortiger Amtsniederlegung ist Amtsführung nicht mehr beeinflussbar



Folgen für die Praxis

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

 KANZLEI
DR. ROTHBALLER



Dr. Thomas Rothballer
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Wirtschaftsmediator (MuCDR)

Maximilianstraße 2 | 80539 München
Tel. 089 - 31 88 16 19

Rathausplatz 2 | 82467 Garmisch-Partenkirchen
Tel. 08821 - 943 77 00

E-Mail: t.rothballer@kanzlei-rothballer.de
Internet: www.kanzlei-rothballer.de