



Universität Augsburg
Juristische Fakultät

Rechtspolitische Vorschläge zur Weiterentwicklung des BetrVG

15. Hans-Böcker-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht

26./27. Februar 2026, Berlin

Prof. Dr. Martina Benecke, Universität Augsburg

Übersicht

- 1 Die Gründung von Betriebsräten**
- 2 Möglichkeiten bei Behinderungen
- 3 Fallstricke bei der Wahl
- 4 Mitbestimmung bei Einführung und Ausgestaltung von KI-Systemen**
- 5 Ansatzpunkte im geltenden Recht
- 6 Rechtspolitik und Möglichkeiten

Die Gründung von Betriebsräten

Ausgewählte Problemkreise

1. Behinderung von Gründungen vor allem bei der ersten Wahl

- a) Ansatzpunkt Kündigungsschutz: § 15 Abs. 3-5 KSchG
- b) Ansatzpunkt strafrechtlicher Schutz: § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

2. Unsicherheiten bei der Wahl: aktuelle Rechtsprechung

- a) Betriebsbegriff bei digital organisierten Unternehmen
- b) Briefwahl, §§ 24 ff. WO BetrVG

Die Gründung von Betriebsräten

1. Behinderung von Gründungen

a) Ansatzpunkt Kündigungsschutz: § 15 Abs. 3-5 KSchG

Allgemeines zur Norm:

- Art des Schutzes: **Verbot** (§ 134 BGB) der ordentlichen Kündigung geschützter Personen.
- § 15 KSchG bildet für den Kündigungsschutz **Spezialregelung** zu § 78 S. 2 BetrVG und § 10 BPersVG. Kein Schutzgesetz iSd § 823 Abs. 2 BGB, da nicht individualschützend!
- **Zulässig** bleibt: Außerordentliche Kündigung; Kündigung bei Betriebsstilllegung, Abs. 4 – gilt seit 2021 ausdrücklich auch für Abs. 3a, *nicht aber für 3b...*
- **Geschützte Personen:** Organe der Betriebsverfassung (Abs. 1) und der Personalvertretung (Abs. 2), Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlbewerber (Abs. 3) und seit dem BMG 2021 (Vorfeld-) Initiatoren von Arbeitnehmervertretungen des Abs. 1 (Abs. 3a und 3b).

Die Gründung von Betriebsräten

1. Behinderung von Gründungen

a) Ansatzpunkt Kündigungsschutz: § 15 Abs. 3-5 KSchG Vorfeldschutz:

I. Initiatoren:

- Arbeitnehmer, die in Betrieben ohne Betriebsrat nach § 17 III bzw. § 17a Nr. 3 BetrVG zu einer *Betriebsversammlung* mit dem Ziel der Bestellung eines Wahlvorstands *einladen*.
- Arbeitnehmer, die von den gesetzlichen Möglichkeiten der Bestellung eines *Wahlvorstands* durch das Arbeitsgericht Gebrauch machen (§ 16 II 1, § 17 IV, § 17a Nr. 4 BetrVG).
- Nur für die ersten sechs in der Einladung oder die ersten drei in der Antragstellung beim Arbeitsgericht aufgeführten Arbeitnehmer (!)
- Bei mehreren Initiatoren ist durch *Auslegung* und die begleitenden Umstände festzustellen, wer die ersten sechs bzw. drei Personen sind. In der Regel die in Einladung oder Antragsschrift an *erster* Stelle genannten.

Die Gründung von Betriebsräten

1. Behinderung von Gründungen

a) **Ansatzpunkt Kündigungsschutz: § 15 Abs. 3-5 KSchG** Vorfeldschutz:

II. Vorfeldinitiatoren:

- Def.: Arbeitnehmer, die sich vor der Veröffentlichung des Einladungsschreibens zu einer Wahlversammlung *für die Gründung eines Betriebsrats einsetzen*; keine zahlenmäßige Obergrenze.
- Voraussetzungen:
 - **Vorbereitungshandlung** für die Errichtung eines Betriebsrats; „für Dritte erkennbares Verhalten“.
 - Öffentlich beglaubigte **Erklärung** nach § 129 BGB mit dem Inhalt, dass Initiator die Absicht hat, einen Betriebsrat zu errichten.
- Rechtsfolge **Unwirksamkeit** nur (!) von ordentlichen personen- und verhaltensbedingten ordentlichen Kündigungen: § 15 IV und V KSchG greifen nicht ein.
- **Kein Schutz vor betriebsbedingter Kündigung**; *bis Entscheidung über Klage kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung oder Zugang zu den betrieblichen Kommunikationsmitteln.*

Die Gründung von Betriebsräten

1. Behinderung von Gründungen

b) Strafrechtlicher Schutz, § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG – Allgemeines:

- Anders als §§ 20, 78 BetrVG *kein Schutzgesetz* iSv § 823 Abs. 2 BGB.
- **Täter** kann *jedermann* sein: Nicht nur Arbeitgeber/dessen Vertreter, sondern auch alle Personen des § 5 und Dritte, nach hA auch Gewerkschafts- oder Arbeitgeberverbandsvertreter
- **Vorsatzdelikt**, Versuch nicht strafbar. Rechtfertigende Einwilligung nicht möglich.
- Begehung auch durch pflichtwidriges **Unterlassen**.
- Nach Rspr muss es **objektiv** zu einer Behinderung oder unzulässigen Beeinflussung der Wahl gekommen sein; nicht nur darauf gerichtete Tätigkeit.

Die Gründung von Betriebsräten

1. Behinderung von Gründungen

b) Strafrechtlicher Schutz, § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG – Begriffe Behinderung und Beeinträchtigung

- **Behinderung:** liegt vor, wenn Wahlbeteiligte unmittelbar oder mittelbar in der Ausübung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechte und Pflichten dauernd oder vorübergehend *eingeschränkt* werden. Verhinderung der Wahl ist nicht erforderlich; es genügt, dass objektiv eine *Erschwerung* oder Verzögerung der Wahl einschließlich Vorbereitung und Feststellung des Ergebnisses eingetreten ist.
- Beispiele: Betriebsversammlung zur Bestellung eines Wahlvorstands wird verhindert oder behindert, Wahlunterlagen werden ausgetauscht, zur Wahldurchführung notwendige Informationen werden nicht erteilt, Gewerkschaftsbeauftragten der Zutritt verweigert.
- Unzulässige **Beeinträchtigung** einer Wahl: liegt vor bei sachwidriger *Einflussnahme* durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen in sittlich anstößiger Weise, die geeignet ist, die *freie Willensbildung* auszuschließen oder zu erschweren
- Gewerkschaftliche Werbung bleibt erlaubt, betrifft daher vor allem *Arbeitgeber*, der sich neutral zu verhalten hat.

Die Gründung von Betriebsräten

Rechtspolitische Ansätze zur Behinderung von Gründungen

1. Kündigungsschutz

- *Initiatoren*: weitere Erhöhung der Zahl?
- Gegenargument Missbrauchsgefahr (?)
- Abgrenzungsschwierigkeiten
- Lösungsansatz: Flexibilisierung nach Betriebsgröße
- *Vorfeldinitiatoren*: Hauptproblem fehlender Schutz vor betriebsbedingter Kündigung
- Bei Umstrukturierungen kann damit Gründung eines Betriebsrats, die in solchen Fällen besonders wichtig ist, sabotiert werden.
- Unternehmerische Freiheit? Nur geringe Auswirkungen durch überschaubaren Zeitraum.
- Missbrauch? Begrenzt durch beglaubigte Erklärung. Evtl. personelle Obergrenze.

Die Gründung von Betriebsräten

Rechtspolitische Ansätze zur Behinderung von Gründungen

2. Strafrechtlicher Schutz

- Geringe praktische Bedeutung.
- Ansatzpunkt *Strafmaß*?
- *Offizialdelikt*? Kaum sinnvoll, da Kreis der Antragsberechtigten in § 119 Abs. 2 BetrVG sehr weit.
- Ansatzpunkt Vorverlagerung in den *Versuchsbereich*?
- ✓ Vielleicht stärker abschreckende Wirkung, wenn nicht objektive Beeinträchtigung nachgewiesen werden muss. Allerdings Beweis dann noch schwieriger.

Die Gründung von Betriebsräten

Rechtspolitische Ansätze zur Behinderung von Gründungen

3. Gesetzliche Pflicht zur Gründung eines Betriebsrats

- Gibt es entsprechend im *Personalvertretungsrecht*!

Bedenken für die Privatwirtschaft?

- „Zwang“ für den Arbeitgeber; gar Art. 12, 14 GG?
- Kaum, da sich am „Zwang“ nichts ändert, wenn er lediglich von einer Entscheidung der Beschäftigten abhängt.
- „Zwang“ für die Arbeitnehmer?
- Ist im öffentlichen Dienst auch gegeben.

Daher eher *praktische Bedenken*:

- Unmotivierte Betriebsräte,
- In kleineren Betrieben könne Organisation einer Wahl unerwünscht sein. Durchsetzung?

Die Gründung von Betriebsräten

Betriebsbegriff und Digitalisierung

BAG, Beschluss vom 28.01.2026 - 7 ABR 23/24, 7 ABR 26/24 und 7 ABR 40/24 – Pressemit. gekürzt:

Auch bei im Wesentlichen mit Hilfe einer App durchgeführter sog. **Plattformarbeit** kann für eine räumliche Einheit nur dann ein eigener Betriebsrat gewählt werden, wenn diese einen **Betrieb oder selbstständigen Betriebsteil iSd. Betriebsverfassungsgesetzes** (BetrVG) darstellt. Das setzt eine *eigene organisatorische Leitung* oder ein *Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit* voraus.

Betriebsräte werden in Betrieben bzw. selbstständigen Betriebsteilen gewählt. Eine organisatorische Einheit ist ein Betrieb, wenn sie in den *wesentlichen personellen und sozialen Angelegenheiten von einer einheitlichen, für diese Einheit bestehenden Leitung gesteuert wird*. Für das Vorliegen eines Betriebsteils genügt ein *Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit* gegenüber dem Hauptbetrieb. Diese Maßgaben gelten auch, wenn die Arbeitsverhältnisse im Wesentlichen „digital“ mit Hilfe einer App gesteuert werden. Danach sind die Landesarbeitsgerichte zutreffend davon ausgegangen, bei den einzelnen Remote-Cities handele es sich nicht um betriebsratsfähige Organisationseinheiten. Die Zusammenfassung zu einem Liefergebiet mit eigenem Dienstplan ist hierfür nicht ausreichend. Den Remote-Cities fehlt es bereits an einem Mindestmaß organisatorischer Selbstständigkeit, welches sich *nicht allein* durch die dort beschäftigten Auslieferungsfahrer als *Interessengemeinschaft* vermittelt.

Die Gründung von Betriebsräten

Briefwahl in der Corona-Zeit

BAG Beschl. v. 23.10.2024 – 7 ABR 34/23, NZA 2025, 582 = AuR 2024, 477

[12 Orientierungssätze u. a. zur Dicke des verwendeten Papiers...]; **Leitsatz:**

Bei der Wahl des Betriebsrats gehören **[NUR!]** Wahlberechtigte, von denen dem Wahlvorstand bekannt ist, dass sie im Zeitpunkt der Wahl wegen Kurzarbeit oder wegen mobiler Arbeit (Homeoffice) voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, zu den Arbeitnehmern, die nach § 24 II 1 Nr. 1 WO die Briefwahlunterlagen erhalten, ohne dass es eines Verlangens der Wahlberechtigten bedarf.

Hintergrund:

- 33.000 Kurzarbeiter erhielten ohne ihr ausdrückliches Verlangen Briefwahlunterlagen zugesandt.
- LAG Niedersachsen erklärte die Betriebsratswahlen für rechtmäßig, da nach § 24 Abs. 2 WOBetrVG nur voraussetze, dass die betreffenden Wahlberechtigten "voraussichtlich" nicht betriebsanwesend sein werden. Anderenfalls Risiko der Beschneidung von Wahlmöglichkeiten.
- BAG: Mobil arbeitenden Wahlberechtigten darf der Wahlvorstand nur dann ohne Verlangen Briefwahlunterlagen übersenden, wenn ihm ihre voraussichtliche Abwesenheit im Betrieb „bekannt“ ist.

Die Gründung von Betriebsräten

Briefwahl bei zahlreichen, weit auseinanderliegenden Filialen

BAG Beschl. v. 22.1.2025 – 7 ABR 23/23, NZA 2025, 1411 = AuR 2025, 475

1. OS: Die schriftliche Stimmabgabe ist an die in § 24 WO festgelegten Voraussetzungen gebunden. Nach § 24 III WO kommt *keine Anordnung der schriftlichen Stimmabgabe für alle Arbeitnehmer* in Betracht. Die Arbeitnehmer im Hauptbetrieb wählen nach § 24 III WO in *Präsenz*. Die schriftliche Stimmabgabe kann der Wahlvorstand nur beschließen für Betriebsteile und Kleinstbetriebe, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind (Rn. 19 ff.).

Rn. 21 der Gründe: Der Zweck der Vorschrift gebietet *keine Erweiterung der Briefwahlmöglichkeit auf den gesamten Betrieb bzw. den Hauptbetrieb*. Den Arbeitnehmern soll die Möglichkeit zur Wahl erleichtert werden, wenn die Teilnahme an der Urnenwahl aufgrund der Entfernung ihres Arbeitsortes vom Wahllokal mit unzumutbarem Aufwand verbunden ist (BAG 16.3.2022 – 7 ABR 29/20, BAGE 177, 269 Rn. 29 = NZA 2022, 1062). Dies setzt freilich gerade voraus, dass im Hauptbetrieb(steil) ein *Wahllokal existiert*. Für die in dem Hauptbetrieb(steil) beschäftigten Wahlberechtigten ist es – vorbehaltlich der in § 24 I und II WO geregelten Sachverhalte – unproblematisch möglich, an der Urnenwahl teilzunehmen. Es besteht kein Anlass, für sie die Briefwahl anzuordnen.

➤ Anordnung der Briefwahl – und sei sie auch noch so praktisch! – steht NICHT im Ermessen!

Die Gründung von Betriebsräten

Rechtspolitische Ansätze

1. Betriebsbegriff

Ist eine *gesetzliche Regelung* möglich und sinnvoll?

- Dagegen spricht, dass dies in Anbetracht auch der technischen Entwicklung kaum möglich ist und eher weitere Rechtsunsicherheit erzeugen wird.
- Ansatzpunkt für die Praxis: *Funktionaler Betriebsbegriff*, d. h. Betrieb ist da, wo die Entscheidungen getroffen werden, auf die es ankommt. Problem bei *Verlagerung ins Ausland!*
- Vorgaben in Presseerklärung des BAG gehen in diese Richtung und zeigen, dass entscheidend nicht die Interessengemeinschaft der Beschäftigten, also der „gefühlte“ Betrieb ist, sondern die Organisation des Arbeitgebers.

Ansatzpunkt zur Verbesserung der Rechtssicherheit daher eher die bisher sehr eng **gefasste Regelung §§ 4 Abs. 2, 3 BetrVG**. Hier könnte *Katalog des § 3 Abs. 2 BetrVG ergänzt* werden durch eine Regelung über Unternehmen, deren Arbeitsverhältnisse im Wesentlichen digital organisiert werden.

- Ausweitung von § 3 BetrVG zur Rechtssicherheit und Flexibilisierung erforderlich!

Die Gründung von Betriebsräten

Rechtspolitische Ansätze

2. Betriebsratswahl

§§ 24 ff. WO BetrVG sind beim BModG offenbar vergessen worden und dringend reformbedürftig!

- Zunahme von Teilzeit und Mobilität.
 - Unabhängigkeit vom Arbeitgeber gerade bei kleinen Filialen.
 - Gefahr der Beeinflussung geringer als bei politischen Wahlen.
 - In der Regel verbesserte Legitimität durch höhere Wahlbeteiligung.
-
- Briefwahl darf *nicht länger als Ausnahme* gelten.
 - Zulassung *einheitlicher digitaler Wahlen* ebenfalls erforderlich.

Mitbestimmung bei KI-Systemen

Rechtlicher Rahmen: Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG

Je nach Art der KI/ihres Einsatzes **Nrn. 1, 2/3, 7, 13, 14** (nur Ausgestaltung!) u.a.

Regelmäßig Eingreifen von § 87 I Nr. 6 BetrVG:

- Es genügt, dass sie objektiv *geeignet* sind, Verhaltens- oder Leistungsinformationen über Arbeitnehmer zu erheben oder zu verarbeiten!
- Mitbestimmung bei *Einführung* und *Anwendung*.

Ausnahmen daher nur möglich, wenn:

- künstlich erzeugte Test- oder Trainingsdaten (wenn nicht zur Leistungskontrolle eingesetzt!)
- Vollständig anonymisierte Daten.
- Lediglich Hilfsmittel für menschliches Handeln – allerdings (zu recht) enge Auslegung durch BAG.

„**Ob**“ der Verwendung von KI und Auswahl des Anbieters sind (nach § 87 BetrVG) mitbestimmungsfrei!

Mitbestimmung bei KI-Systemen

Rechtlicher Rahmen: Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG

Umfang der Mitbestimmung (z.B.):

- konkreter *Zweck* des eingesetzten KI-Systems sowie Möglichkeiten und Grenzen einer *Zweckänderung*
- Ausgestaltung der *Handlungsspielräume*, die **DSGVO und KI-VO** geben, nicht dagegen reine Rechtsfragen wie die Klassifizierung der KI
- Umstände der Erhebung von *Beschäftigtendaten* und Schutz sensibler Beschäftigtendaten iSd Art. 9 Abs. 1 DS-GVO
- Umfang der *Nutzung*, soweit sie der Leistungs- und Verhaltenskontrolle dient
- **Auskunftsanspruch** über die Funktionsweise der vom KI-System genutzten Algorithmen (vgl. EuGH 27.2.2025 – C-203/22, NZA 2025, 413)
- Uvam...

Außerdem: Nur bei **Hochrisiko-KI-Systemen** hat der Arbeitgeber als Betreiber gemäß Art. 26 Abs. 7 KI-VO den Betriebsrat vorab darüber zu **informieren**, dass Beschäftigte im Betrieb der Verwendung des Hochrisiko-KI-Systems unterliegen sollen. Im Übrigen Beteiligungsrechte nach Nr. 6.

Mitbestimmung bei KI-Systemen

Mitbestimmung bei Betriebsänderung, §§ 111 ff. BetrVG

Ansatzpunkt § 111 Nrn. 4, 5 BetrVG:

Nach hL bei Einführung von KI regelmäßig gegeben!

Nr.4: Grundlegende Änderungen der *Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen* (= Gegenstände, die nicht zur Veräußerung bestimmt sind, sondern den arbeitstechnischen Produktions- und Leistungsprozess gestalten). Regelmäßig gegeben bei Einführung neuer Computer-Software und erst recht bei Einführung von KI-basierter Software (beispielsweise zur Lagerhaltung).

Voraussetzung: „Erheblich“ und „grundlegend“ – Indizwirkung der Zahl der betroffenen *Beschäftigten*!

Umstritten, ob **Update** generell nicht erheblich. Kommt mE auf Art und Wirkung des Updates an.

Nr. 5: Einführung grundlegend neuer *Arbeitsmethoden* und *Fertigungsmethoden* = Gestaltung der menschlichen Arbeit und der sachlichen Produktionsmittel. Kann zB. eingreifen bei Einsatz von KI zur Personalauswahl oder zur Steuerung von Gruppenarbeit.

Voraussetzung „neu“: richtet sich nach dem Betrieb!

Mitbestimmung bei KI-Systemen

Mitbestimmung im **personellen Bereich**

Betriebsrat kann gegen **Personalauswahl durch KI** vorgehen:

Den Ansatzpunkt bildet **Art. 22 I DS-GVO**, wonach Arbeitnehmer das Recht haben, nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, die ihnen gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt.

- „Vorsortieren“ durch KI möglich, soweit Ergebnis nachvollzogen.
- *Menschliche Bewertung* kann *kontrolliert* werden durch §§ 99 I 1 und 102 I 1 BetrVG, da der Arbeitgeber den Betriebsrat hiernach darüber zu informieren hat, wie die Gesamtbewertung eines Bewerbers „zustande gekommen ist“ – ebenso bei der Kündigung.

Außerdem:

- Mitbestimmungsrecht § 94 I BetrVG bei auch KI-basierten *Personalfragebögen*.
- Bei Aufstellung allgemeiner *Beurteilungsgrundsätze* über § 94 II Alt. 2 iVm § 94 I 1 BetrVG Einfluss auf die Programmierung der KI.

Mitbestimmung bei KI-Systemen

Durch **BRModG** eingeführte Regelungen

Überblick:

- *Unterrichtungsrecht* über Arbeitsverfahren und –abläufe gem. § 90 I Nr. 3 BetrVG erfasst ausdrücklich auch den Einsatz von KI.
- Das Mitbestimmungsrecht bei *Auswahlrichtlinien* gem. § 95 I und II BetrVG gilt gem § 95 Abs. 2a bei der Aufstellung der Richtlinien durch den Einsatz von KI.
- Gemäß § 80 III 2 BetrVG ist die Hinzuziehung eines *Sachverständigen* durch den Betriebsrat stets als erforderlich an, soweit dieser zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von KI beurteilen muss. In diesen Fällen entfällt also die Prüfung der Erforderlichkeit; „nähere Vereinbarung“ mit Arbeitgeber trotzdem erforderlich. Vereinbarung im Sinne von Satz 3 möglich, aber nicht erzwingbar.

Mitbestimmung bei KI-Systemen

Ansatzpunkte und rechtspolitische Vorschläge

Mitbestimmung bei „Ob“ der Einführung von KI?

- Von wohl hL als Eingriff in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit gesehen. Wohl auch unrealistisch, da Alternative Standortschließung heißen kann.

Umfang der Mitbestimmung:

- Über genannte Normen umfangreich gegeben. **§ 87 I Nr. 6 BetrVG** bietet regelmäßig Ansatzpunkt auch für erzwingbare Betriebsvereinbarungen, weitere Ansatzpunkte **über DSGVO und KI-Verordnung**
- Einsatz von mit irgendwie gearteter Kontrollfunktion ohne *Betriebsvereinbarung* kaum möglich.
- **§ 111 BetrVG**: Sonderregelung nicht erforderlich, da KI-Einführung unter den Voraussetzungen der Norm zu Betriebsänderung führt.
- Ansatzpunkte in Personalverwaltung zahlreich, allerdings unübersichtlich.

Mitbestimmung bei KI-Systemen

Ansatzpunkte und rechtspolitische Vorschläge

Problem weniger Umfang der Mitbestimmung, sondern mangelnde Fachkenntnis und Unklarheiten bei der Beurteilung von Computersystemen.

- Gesetzliche **Definition/Klarstellung/Abgrenzung** von KI wäre hilfreich, da unklar und teils umstritten ist, welche Systeme darunter fallen.

Wichtig daher: Möglichkeiten zur Hinzuziehung von **Sachverständigen**:

- Besteht zwar für Einführung von KI regelmäßig über § 80 III 2 BetrVG, aber: Umfang unklar, weil eben keine gesetzliche Definition!
- Referentenentwurf zum Betriebsrätestärkungsgesetz sah vor, dass die Hinzuziehung eines Sachverständigen in sämtlichen Angelegenheiten des § 87 I Nr. 6 BetrVG als erforderlich gelten sollte.
- Wäre sehr hilfreich zur Vermeidung von Streitigkeiten über Ob und Umfang der Mitbestimmung
- Möglichkeit des ständigen Sachverständigen, also Erweiterung von § 80 III 3 BetrVG
- Außerdem könnte eine Regelung in einer (Rahmen-)betriebsvereinbarung die regelmäßige Hinzuziehung ersetzen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Prof. Dr. Martina Benecke

Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Handels-, Arbeits-
und Wirtschaftsrecht

Universität Augsburg

Martina.Benecke@jura.uni-augsburg.de