

RECHT WIRTSCHAFT STEUERN

Kommentar BetrVG

von

Dr. Dr. h.c. Manfred Löwisch

Professor an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg,
vorm. Richter am OLG Karlsruhe, Rechtsanwalt in Lahr (Schwarzwald)

Dr. Dagmar Kaiser

Professur für Bürgerliches Recht, Handelsrecht,
Arbeits- und Sozialversicherungsrecht an der
Johannes-Gutenberg-Universität Mainz

Dr. Steffen Klumpp

Professur für Bürgerliches Recht,
Arbeits- und Sozialrecht an der Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg

Dr. Bernd Wiebauer

Richter am Arbeitsgericht Nürnberg

7., neu bearbeitete Auflage 2017

Band 1

Fachmedien Recht und Wirtschaft | dfv Mediengruppe | Frankfurt am Main

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.de> abrufbar.

I SBN 978-3-8005-3286-5

dfv Mediengruppe

© 2017 Deutscher Fachverlag GmbH, Fachmedien Recht und Wirtschaft,
Frankfurt am Main

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Satzkonvertierung: Lichtsatz Michael Glaese GmbH, 69502 Hemsbach

Druck und Verarbeitung: Beltz Bad Langensalza GmbH, 99947 Bad Langensalza

Printed in Germany

Einleitung

Literatur:

I. Allgemeines: *Absenger/Priebe*, Das Betriebsverfassungsgesetz im Jahr 2016 – Mitbestimmungslücken und Reformbedarf, WSI-Mitteilungen 2016, 192; Bertelsmann-Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung, Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven, 1998; *Blank* (Hrsg); Reform der Betriebsverfassung und Unternehmerfreiheit, mit Referaten von *Däubler* und *Henssler*, Schriftenreihe der Otto Brenner Stiftung, Heft 78, 2001; *Blanke/Rose*, Betriebsverfassung 2001: Flexible Mitbestimmung in modernen Zeiten, RdA 2001, 92; *Däubler*, Herausforderungen für das Arbeitsrecht – Deregulierung, Globalisierung, Digitalisierung AuR 2016, 325; *Gamillscheg*, Gegenstand und Ziele der Betriebsverfassung, in: Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht Band II, S 1 ff; *Hexel*, 2012: 60 Jahre Betriebsverfassung – 2013: 60 Jahre Arbeit und Recht, AuR 2013, 6; *von Hoyningen-Huene*, Das „Betriebsverhältnis“ als Grundbeziehung im Betriebsverfassungsrecht, FS Wiese (1998) S 175; *Junker*, Betriebsverfassung im europäischen Vergleich, ZfA 2001, 225; *Kissel*, 40 Jahre Betriebsverfassung, ArbRGgw 30 (1993), 21; *Konzen*, Privatrechtssystem und Betriebsverfassung, ZfA 1985, 469; *Krause*, Gewerkschaften und Betriebsräte zwischen Kooperation und Konfrontation, RdA 2009, 129; *Krebber*, Unternehmensübergreifende Abläufe im Arbeitsrecht, 2005; *Kreßel*, Betriebsverfassung – Raum für kollektive Mitwirkung der Arbeitnehmer, FS 600 Jahre Würzburger Juristenfakultät, 2002, 649; *Lobinger*, Systemdenken im Betriebsverfassungsrecht, RdA 2011, 76; *Löwisch*, Betriebsverfassung in der Wirtschaft der Gegenwart, DB 1999, 2209; *ders.*, Mitbestimmung auf der Unternehmens- und Betriebsebene – Koordination oder Kumulation?, Bitburger Gespräche Jahrbuch 2006/I, 19; *Loritz*, Sinn und Aufgabe der Mitbestimmung heute, ZfA 1991, 1; *Otto*, Der Arbeitgeber im Zweifrontenkrieg, ZfA 2011, 673; *Picker*, Betriebsverfassung und Arbeitsverfassung, RdA 2001, 259; *Reichold*, Betriebsverfassung als Sozialprivatrecht, 1995; *ders.*, Belegschaftsvertretungen im Spannungsfeld divergierender Arbeitnehmerinteressen, NZW 2012, Beil. 4; *Reuter*, Der Einfluss der Mitbestimmung auf das Gesellschafts- und Arbeitsrecht, AcP 179 (1979), 509; *Richardi*, 40 Jahre Betriebsverfassungsrecht, RdA 1994, 394; *Rieble/Junker* (Hrsg), Unternehmensführung und betriebliche Mitbestimmung, ZAAR-Schriftenreihe Bd. 10, 2008; *Teuteberg*, Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland, 1961; *Veit*, Die funktionelle Zuständigkeit des Betriebsrats, 1998; *R Weber*, Vom Klassenkampf zur Partnerschaft, ZfA 1993, 517; *Wendeling-Schröder*, Individuum und Kollektiv in der neuen Betriebsverfassung, NZA 2001, 357; *Wiese*, Zum Zweck des Betriebsverfassungsrechts im Rahmen der Entwicklung des Arbeitsrechts, FS Kissel (1994) S 1269; *Windbichler*, Grenzen der Mitbestimmung in einer marktwirtschaftlichen Ordnung, ZfA 1991, 35.

Weitere Literatur, insbesondere zur Reform 2001, siehe Voraufgaben.

II. Betriebsverfassung und Auslandsberührung: *Birk*, Das Arbeitskollisionsrecht der Bundesrepublik Deutschland, RdA 1984, 129; *ders.*, Betriebliche Regelungen im internationalen Arbeitsrecht, FS Trinkner (1995) S 461; *Boemke*, „Ausstrahlung“ des Betriebsverfassungsgesetzes ins Ausland, NZA 1992, 112; *Däubler*, Mitbestimmung und Betriebsverfassung im internationalen Privatrecht, RabelsZ 39 (1975), 444; *Deinert*, Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Inlandsbetrieben, 2016; *Fischer*, Der internationale Betrieb – Prüf- oder Stolperstein für das Territorialitätsprinzip, RdA 2002, 160; *Jaeger*, Auslandsbezug des Betriebsverfassungsgesetzes, 1983; *Junker*, Das internationale Arbeitsrecht im

Einleitung

Spiegel der Rechtsprechung, FS 50 Jahre BAG (2004) S 1197, *E Lorenz*, Die Grundsätze des deutschen internationalen Betriebsverfassungsrechts, FS W Lorenz (1991) S 441; *Rein*, Mitbestimmungsfragen beim grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnis im Konzern, 2012.

Übersicht		Rn
	Rn	Rn
I. Gesetzesziel	1	
II. Entwicklung	4	
III. Geltungsbereich	7	
1. Abgrenzung zu Unternehmensverfassung, Sprecherausschussverfassung und Personalverfassung sowie zum nicht wirtschaftlichen Bereich	7	
2. Betriebsverfassung und Auslandsberührung		11
IV. Arbeitsgerichtliche Zuständigkeit		16

I. Gesetzesziel

- 1 Das BetrVG will dem Betrieb als der vorherrschenden Organisationseinheit der arbeitsteiligen Wirtschaft eine Ordnung geben, in welcher die berechtigten Belange der AN zur Geltung gebracht werden können, die aber zugleich die wirtschaftliche Entscheidungsfreiheit des Unternehmers und sein Interesse an einem wirtschaftlichen Betriebsablauf wahrt. Zur Verwirklichung dieses Zwecks baut das Gesetz in den ersten drei Teilen die Organisation der **Betriebsvertretung** auf und verleiht ihr im vierten Teil eine Reihe von Beteiligungsrechten in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten.
- 2 Der tragende Grundsatz der Betriebsverfassung (§ 2 Abs 1) verpflichtet AG und BR zu **vertrauensvoller Zusammenarbeit**. Die Ziele des BetrVG sind somit das **Zusammenwirken** und die **Einigung** der beiden Betriebspartner. Indes können die Verhandlungen zw AG und BR ohne Ergebnis bleiben. In diesem Fall können beide Betriebspartner nach § 76 eine ES anrufen, die ihren Streit schlichtet.
- 3 Die Einrichtung gewählter ANvertretungen auf Betriebsebene durch das BetrVG steht in einem Spannungsverhältnis zu der aus Art 9 Abs 3 GG fließenden **Befugnis der Koalitionen**, die Arbeitsbeziehungen auf überbetrieblicher, insbes tariflicher Ebene zu regeln. Diesem Dualismus trägt das BetrVG dadurch Rechnung, dass es selbst vor allem den Gewerkschaften eine Reihe von Befugnissen iR der Betriebsverfassung einräumt. Weitere Befugnisse der Koalitionen im Betrieb ergeben sich direkt aus Art 9 Abs 3 GG <L: zu Art 9 Abs 3 GG Münch-ArbR/Löwisch/Rieble 3. Aufl § 157 Rn 72 ff>; s im Einzelnen § 2 Rn 17 ff. Nach § 1 Abs 1 TVG kommt den TVparteien überdies die Befugnis zu, durch Normen

über betriebsverfassungsrechtliche und betriebliche Fragen sowie über den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen die Organisation der Betriebsverfassung und die soziale und personelle Ordnung des Betriebs mit bindender Wirkung für die Betriebspartner zu regeln. Änderungen der Betriebsverfassung sind dabei aber nur in beschränktem Umfang möglich. Insbesondere sind die organisatorischen Bestimmungen des BetrVG zwingend, soweit das Gesetz nicht in den §§ 3, 21a, 38 Abs 1 S 5, 47 Abs 4 bis 6, 55 Abs 4, 72 Abs 4 bis 6, 86 und 117 Abs 2 selbst Ausnahmen zulässt <R: BAG 16.2.73, 1 ABR 18/72 BB 1973, 1071, 1634>. Bestimmungen eines TV, der die betrieblichen Fragen der Arbeitsverhältnisse regelt, gehen den BVen nach § 77 Abs 3 und § 87 Abs 1 vor.

II. Entwicklung

Die deutsche Betriebsverfassung hat eine lange Tradition. Der erste Versuch einer Einrichtung von Vertretungen der AN in den Betrieben ist von einer Minderheit der Frankfurter Nationalversammlung von 1848/49 ausgegangen. Ihr Vorschlag konnte sich jedoch nicht durchsetzen. Erst das Arbeiterschutzgesetz von 1891 ermöglichte die Einrichtung von Arbeiterausschüssen, die dann 1916 im Vaterländischen Hilfsdienstgesetz allg vorgeschrieben wurden. Nach Ende des Ersten Weltkrieges wurden aufgrund einer Vereinbarung zw AGverbänden und Gewerkschaften vom 15.11.1918 Arbeiter- und Angestelltenausschüsse mit weitgehenden Befugnissen eingerichtet. Ihre Bildung wurde dann auch in Art 165 der Weimarer Reichsverfassung vorgesehen und fand schließlich eine auf Regelung im BetriebsräteG vom 4.2.1920. In der Zeit des Nationalsozialismus wurden die gewählten ANvertretungen durch Vertrauensräte unter Reichstreuhändern der Arbeit ersetzt, die lediglich beratende Funktion hatten.

Nach Ende des Zweiten Weltkrieges wurden erneut gewählte ANvertretungen geschaffen, denen in vielen Punkten weitergehende Beteiligungsrechte zukamen als in der Weimarer Zeit. Die Entwicklung mündete zunächst in das BetrVG vom 11.10.1952, das dann durch das heute geltende BetrVG vom 15.1.1972 abgelöst worden ist. Dieses ist in der Folgezeit in einer Reihe von Punkten weiterentwickelt worden. Von besonderer Bedeutung war dabei die Novelle vom 20.12.1988 mit einer Verlängerung der Amtszeit auf vier Jahre, der Einführung des Minderheitenschutzes bei der Besetzung der BRAusschüsse und bei der Freistellung von BRmitgliedern sowie einer Neuregelung der Abgrenzung zu den ltd Ang, die in Gestalt der Sprecherausschüsse eine eigene Vertretung erhielten.

Zuletzt hat das **BetrVerf-RG vom 27. Juli 2001** (BGBl I S 1852 ff) das BetrVG in zahlreichen Punkten geändert. Ziele dieser Änderung sind die Ermöglichung neuer Organisationsformen der Betriebsverfassung durch eine weitgehende Zulassung entspr TVe, die Aufgabe der Trennung von Arbeitern und Ang, die Ver-

Einleitung

einfachung der Wahlverf, bes in Kleinbetrieben, die Vergrößerung der BRe und die Vermehrung der Rechte der BRmitglieder, die bessere Repräsentation von Frauen in den Organen der betrieblichen Mitbestimmung, die Stärkung der Stellung der einzelnen AN und von Arbeitsgruppen iR der Betriebsverfassung, aber auch eine Verstärkung der Mitwirkungs- und MBRe, insbes bei der Gruppenarbeit, in Fragen des betrieblichen Umweltschutzes, bei der Beschäftigungssicherung, hinsichtlich der Qualifizierung der AN, bei Einstellung und Versetzungen sowie iF von Betriebsänderungen <L: vgl die Begründung des RegE BT-Drs 14/5741 S 23 ff>. Andere drängende Fragen, wie die der Vereinfachung und Beschleunigung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsverf und der Schaffung einer differenzierten Betriebsverfassung für kleinere und mittlere Unternehmen hat das Gesetz aber auch ausgespart.

III. Geltungsbereich

1. Abgrenzung zu Unternehmensverfassung, Sprecherausschussverfassung und Personalverfassung sowie zum nicht wirtschaftlichen Bereich

- 7 Anders als das BetrVG 1952 regelt das BetrVG 1972 nur die Betriebsverfassung, **nicht** auch die sog **Unternehmensverfassung**, also die Beteiligung der AN in den Organen der Unternehmensträger. Die Unternehmensverfassung ist im MitBestG vom 4.5.1976, im DrittelbG vom 18.5.2004 sowie in den MontanMitbestGn geregelt. Für die Europäische Gesellschaft (SE) nach der EG-VO Nr. 2157/2001 vom 8.10.2001 sieht die Richtlinie 01/86/Europäische Gemeinschaft vom gleichen Tage Mitbestimmungsregeln vor. Diese Richtlinie hat Deutschland mit dem Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (SEBG) vom 28.12.2004 umgesetzt. Für die nicht zur Gründung einer SE führende grenzüberschreitende Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten sehen die Verschmelzungsrichtlinie 2005/56/EG vom 26.10.2005 und das diese umsetzende Gesetz vom 21.12.2006 ähnliche Regelungen vor.
- 8 Das SprAuG vom 20.12.1988 hat für die **ltd Ang**, die nach § 5 Abs 3 aus dem Geltungsbereich des BetrVG ausgenommen sind, eigene Vertretungen, die **Sprecherausschüsse**, geschaffen. SprAe werden in Betrieben mit idR mindestens zehn ltd Ang gewählt (§ 1 SprAuG). Möglich ist auch die Bildung eines UnternehmensSprA, wenn dies die Mehrheit der ltd Ang des Unternehmens verlangt (§ 20 SprAuG). Nach § 20 Abs 1 SprAuG kann ein UnternehmensSprA auch in dem Fall gebildet werden, in dem in keinem Betrieb des Unternehmens zehn ltd Ang beschäftigt sind, sofern diese Zahl im Unternehmen insgesamt erreicht wird. Die SprAe haben in einer Reihe von Angelegenheiten der ltd Ang, insbes bei Einstellungen und personellen Veränderungen sowie bei Kden Mitwirkungs-

rechte (§§ 30 bis 32 SprAuG). AG und SprA können freiwillige Richtlinien über den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung der Arbeitsverhältnisse der ltd Ang vereinbaren, die unmittelbar und zwingend gelten (§ 28 SprAuG). Zum Begriff des ltd Ang § 5 Rn 16 ff; zum Verf, in dem Ang für die Wahlen zum SprA und zum BR den ltd Ang oder den ANn iS des § 5 Abs 1 zugeordnet werden, § 18a.

Das BetrVG findet **keine Anwendung** auf den öffentlichen Dienst (§ 130), für den die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder gelten, auf die Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen (§ 118 Abs 2), auf Kleinbetriebe (§ 1) und auf private Haushalte, die nicht als Betriebe im wirtschaftlichen Sinn anzusehen sind. **9**

Nur eingeschränkt gelten die Vorschriften des BetrVG für sog Tendenzbetriebe (§ 118 Abs 1) und für Seebetriebe (§§ 114 bis 116). **10**

2. Betriebsverfassung und Auslandsberührung

Die Betriebsverfassung ist als Teil der territorialen Sozialordnung des Staates grds an die Grenzen der Bundesrepublik gebunden <**R:** BAG 9.11.77, 5 AZR 132/76, BB 1978, 403>. Für Betriebe deutscher Unternehmen im Ausland gilt das BetrVG deshalb nicht. Auf im Ausland gelegene selbständige Betriebsteile iS von § 4 Abs 1 gilt das BetrVG ebenfalls nicht, unselbständige ausländische Betriebsteile werden hingegen einem im Inland gelegenen Hauptbetrieb zugeordnet und unterfallen damit dem BetrVG <**L:** GK- BetrVG/*Franzen*, § 1 Rn 11>. **11**

Inwieweit das BetrVG auf **im Ausland tätige AN** deutscher Betriebe Anwendung findet, lässt sich allerdings nicht mit Hilfe des Territorialprinzips feststellen: Es handelt sich hierbei um eine Frage des persönlichen, nicht des räumlichen Geltungsbereichs des BetrVG <**R:** BAG 7.12.89, 2 AZR 228/89, NZA 1990, 658>. Das BetrVG ist auf im Ausland tätige AN anwendbar, soweit sich deren Auslandstätigkeit als „Ausstrahlung“ des Inlandsbetriebs darstellt: AN, die vorübergehend ins Ausland entsandt werden, gehören dem im Bundesgebiet liegenden Betrieb an und haben alle Rechte aus dem BetrVG <**R:** BAG aaO>. Lediglich organschaftliche Handlungen des BRs im Ausland, etwa Betriebsversammlungen im Ausland für die dort tätigen AN, sind ausgeschlossen <**R:** BAG 27.5.82, 6 ABR 28/80, BB 1982, 2183 (LS)>. Ist der im Ausland tätige AN auf Dauer in einen dortigen Betrieb oder Betriebsteil eingegliedert, fehlt es regelmäßig am Inlandsbezug, so daß das BetrVG auf diesen AN keine Anwendung findet <**R:** BAG 25.4.78, 6 ABR 2/77, BB 1978, 1520 (LS); 21.10.80, 6 AZR 640/79, AP Nr 17 zu Internat Privatrecht, Arbeitsrecht; BAG 7.12.89 aaO; LAG München 8.7.09, 11 TaBV 114/08>. **Leiharbeitnehmer** bleiben auch bei längerer Überlassung ins Ausland nach § 14 Abs 1 AÜG stets Arbeitnehmer des Verleihbetriebes <**R:** BAG 20.4.05, 7 ABR 20/04, BB 2006, 383>. **12**

Einleitung

- 13 Die Vorschriften des BetrVG gelten auch für die im Bundesgebiet liegenden Betriebe **ausländischer Unternehmen**, die ihren Hauptsitz im Ausland haben <R: BAG st Rspr, zuletzt BAG 20.4.05 aaO>: In den inländischen Zweigniederlassungen ist ein BR zu errichten, der alle Rechte und Aufgaben hat, die sich aus dem BetrVG ergeben. Sind in mehreren inländischen Betrieben eines ausländischen Unternehmens BR gewählt, bilden sie einen GBR (§ 47 Rn 5). Für die inländischen Zweigniederlassungen – ggfs auch für die einzige Zweigniederlassung – kann ein WirtA gebildet werden <R: BAG 1.10.74, 1 ABR 77/73, BB 1975, 327>. Zur Bildung eines KBRs in ausländischen Konzernen § 54 Rn 8 ff.
- 14 Für **Beamte und sonstige Bedienstete der EG** sieht das europäische Recht die Bildung eigener Personalvertretungen vor (Art 9 des europäischen Beamtenstatuts, Art 7 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der EG). Für das Wahlrecht zu diesen kommt es auf den Tätigkeitsort nicht an. Soweit die EG nach **deutschem Recht** AN im Inland beschäftigt, gilt für diese aber das BetrVG.
- 15 Das aufgrund der Richtlinie 94/45/EG vom 22.9.1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates (ABI EG Nr L 254, 64) geschaffene Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG) sieht die Bildung von besonderen BRen in grenzüberschreitenden Unternehmen und Konzernen vor. Das Gesetz ist als Anhang 2 mit einer erläuternden Einführung abgedruckt.

IV. Arbeitsgerichtliche Zuständigkeit

- 16 Streitigkeiten zw AG und BR entscheidet das ArbG im **Beschlussverf** nach § 2a Abs 1 Nr 1 ArbGG. Das gilt zunächst für organisatorische Fragen, zB die Zulässigkeit der Errichtung des BRs, die BRwahl, die Zuständigkeit der verschiedenen Betriebsverfassungsorgane, die Rechte und Befugnisse von BRmitgliedern und die Kosten der BRtätigkeit. Erfasst werden zum anderen Streitigkeiten über die Mitwirkung und Mitbestimmung des BRs. Insbes können im Beschlussverf das Bestehen eines Beteiligungsrechts in einer bestimmten Angelegenheit festgestellt und die Beachtung des Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechts im Wege des Unterlassungsanspruchs durchgesetzt werden (§ 87 Rn 24 ff und § 23 Rn 22 ff). Auch unmittelbar aus dem BetrVG folgende Ansprüche des BR gg den AG, etwa auf Geld- oder Sachleistungen (§ 40), darauf, Wahlbehinderungen und -beeinflussungen zu unterlassen (§ 20), auf Unterrichtung des BRs (§ 80 Abs 2, 90, 92, 92a, 106 Abs 2, 111) oder auf Zurverfügungstellung von Auskunftspersonen und Vorlage von Unterlagen (§ 80 Abs 2, § 92 Abs 1, 99 Abs 1, 106 Abs 2) können im Beschlussverf verfolgt werden <R: BAG 17.5.83, 1 ABR 21/80, BB 1983, 1984>. Das Gleiche gilt für Ansprüche, die sich aus einer BV ergeben (§ 77 Rn 4). Zur Durchsetzung der ANansprüche aus §§ 81 ff s Rn 2 vor §§ 81 ff. Schließlich wird im arbg Beschlussverf auch der Streit über die Zuständigkeit der ES ausgetragen, § 76 Rn 10 ff.

Der einzelne AN ist im Beschlussverf nach § 2a Abs 1 Nr 1 ArbGG nur dann **antragsberechtigt**, wenn über seine eigene Stellung iR der Betriebsverfassung, insbes sein Wahlrecht gestritten wird. Nicht antragsberechtigt ist er aber, wenn er durch eine Maßnahme oder Erklärung des BRs, etwa iR des § 99, negativ betroffen ist <**R:** BAG 13.7.55, 1 ABR 31/54, BB 1955, 768; **L:** *Löwisch* AuR 1972, 359, 361; *von Hoyningen-Huene* ZRP 1978, 181, 183; **aA** *Blomeyer* Gedächtnisschrift Dietz (1973) S 147, 172>. Individualrechtliche Ansprüche, die ihre Grundlage im BetrVG haben, insbes solche auf bezahlte Freistellung nach § 37, sind ebenfalls nicht im Beschlussverfahren sondern im Urteilsverfahren geltend zu machen <**L:** s im Einzelnen: GMP/Matthes/Schlewing § 2a ArbGG Rn 17 ff>.

Zur Antragsbefugnis von Arbeitsgruppen s § 28a Rn 29.

17
18