

# Arbeitsgerichtsgesetz: ArbGG

Germelmann / Matthes / Prütting

11. Auflage 2026  
ISBN 978-3-406-82626-9  
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei  
[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen. [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

Im **Leiharbeitsverhältnis** ist die Arbeitgeberfunktion zwischen dem Verleiher und Entleiher aufgeteilt. Der Verleiher ist Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers, während mit dem Entleiher grundsätzlich kein Arbeitsverhältnis besteht. Anderes gilt nach § 10 Abs. 1 AÜG, wenn der Vertrag zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer nach § 9 Abs. 1 AÜG unwirksam ist. In jedem Fall aber wird der Leiharbeitnehmer in die Betriebsorganisation des Entleihers eingegliedert, so dass auch zum Entleiher rechtliche Beziehungen mit arbeitsrechtlichem Charakter entstehen. Der Gesetzgeber hat der so gespaltenen Arbeitgeberfunktion mit verschiedenen Bestimmungen zum Schutze der Leiharbeitnehmenden Rechnung getragen, so zB §§ 13, 14 AÜG, § 7 BetrVG und § 6 AGG (BAG 24.4.2018 – 9 AZB 62/17, BeckRS 2018, 9248 Rn. 11; 15.3.2011 – 10 AZB 49/10, NZA 2011, 653 Rn. 9 ff.). Da es Ziel des ArbGG ist, alle bürgerlich-rechtlichen Streitigkeiten, die in greifbarer Beziehung zu einem Arbeitsverhältnis stehen, auch prozessual im Rahmen der Arbeitssachen zu erfassen, ist bei Streitigkeiten zwischen Leiharbeitnehmenden und Entleiher, die ihren Ursprung in der Arbeitnehmerüberlassung haben, der Entleiher Arbeitgeber und das Arbeitsgericht für diese Klagen zuständig. Ob im Einzelfall die geltend gemachten Ansprüche bestehen, ist eine Frage der Begründetheit der Klagen.

cc) Aus dem Arbeitsverhältnis, Abs. 1 Nr. 3a. Die Streitigkeiten müssen einem Arbeitsverhältnis entspringen, das **zwischen den Parteien des Rechtsstreits besteht, bestanden hat oder begründet werden sollte**. Gleichgültig ist, ob das Arbeitsverhältnis wirksam begründet oder nichtig ist (BAG 25.11.2014 – 10 AZB 52/14, NZA 2015, 252 Rn. 8; 10.5.2000 – 5 AZB 3/00, BeckRS 2007, 46736 Rn. 17). Es kann sich also auch um ein **faktisches Arbeitsverhältnis** handeln (BAG 10.5.2000 – 5 AZB 3/00, BeckRS 2007, 46736 Rn. 17; 25.4.1963 – 5 AZR 398/62, BAGE 14, 180); gleichermaßen kann unzulässige **Schwarzarbeit** ein Arbeitsverhältnis iSd Abs. 1 Nr. 3 begründen (Kissel/Mayer § 13 Rn. 178). Familienangehörige können in einem Arbeitsverhältnis stehen. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis werden auch geltend gemacht bei **fehlgeschlagener Vergütungserwartung** (BAG 28.9.1977 – 5 AZR 303/76, NJW 1978, 444). Zum Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer → Rn. 52. Kein Arbeitsverhältnis stellt die Vermittlung in eine Arbeitsgelegenheit nach § 16d SGB II dar, weil dieses Rechtsverhältnis von den Rechtssätzen des öffentlichen Rechts geprägt ist. Für diese Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (sog. „**Ein-Euro-Jobs**“) sind die Sozialgerichte zuständig (ausdrücklich § 16 Abs. 7 SGB II; BAG 19.3.2008 – 5 AZR 435/07, NZA 2008, 760 Rn. 9; 20.2.2008 – 5 AZR 290/07, NZA-RR 2008, 401 Rn. 17 ff.; BSG 27.8.2011 – B 4 AS 1/10, BSGE 139, 70 Rn. 17). Für Klagen ehemaliger **Zwangsarbeiter** auf Entschädigung ist der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten gegeben, da diese nicht in einem rechtsgeschäftlich begründeten Arbeitsverhältnis zu den beschäftigenden Unternehmen standen (BAG 10.5.2000 – 5 AZB 3/00 Rn. 17; 16.2.2000 – 5 AZB 71/99, NZA 2000, 385). Zu Ansprüchen des **Geschäftsführers einer GmbH** → Rn. 68. Für den Fall der Rechtsnachfolge auf Seiten einer Partei des Arbeitsverhältnisses → § 3 Rn. 5 ff.

Da Auszubildende nach § 5 Arbeitnehmer iSd Arbeitsgerichtsgesetzes sind, sind auch das **Berufsausbildungsverhältnis** sowie das Volontär- und Praktikantenverhältnis Arbeitsverhältnisse iSd Gesetzes. „Berufsausbildung“ iSd § 5 Abs. 1 S. 1 ArbGG sind alle Bereiche der Berufsbildung nach § 1 Abs. 1 BBiG. Voraussetzung ist, dass die Betroffenen auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages zur Ausbildung „beschäftigt“ werden, mithin dem Weisungsrecht des Ausbildenden hinsichtlich des Inhalts, der Zeit und des Ortes der Tätigkeit unterworfen sind, wobei die Umstände des Einzelfalls maßgeblich sind (BAG 15.4.2015 – 9 AZB 10/15, BeckRS 2015, 68755 Rn. 15).

Ohne Bedeutung ist, auf welche **Anspruchsgrundlage** der Klageanspruch gestützt wird (BAG 3.12.2020 – 7 AZB 57/20, NZA 2021, 411 Rn. 13; ErfK/Ahrendt ArbGG § 2 Rn. 3, 15). Aus dem **Betriebsverfassungsgesetz** können sich Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, etwa nach §§ 44 Abs. 1 (BAG 1.10.1974 – 1 AZR 394/73, AP BetrVG 1972 § 44 Nr. 2), 81–83, 102 Abs. 5, 113 BetrVG. Die Ansprüche der Mitglieder des

Betriebs- oder Personalrats auf Fortzahlung ihrer Vergütung für die Zeit der Amtstätigkeit (§ 37 Abs. 2 und 6 BetrVG) oder auf Vergütungsanpassung (§ 37 Abs. 4 BetrVG) sind gleichfalls solche aus dem Arbeitsverhältnis (BAG 20.3.2025 – 7 AZR 46/24, NZA 2025, 1177; 14.10.1982 – 6 ABR 37/79, AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 19). Demgegenüber ist bei **Geschäftsführung ohne Auftrag** ein Arbeitsverhältnis schon begrifflich ausgeschlossen: mangels Kenntnis des Geschäftsherrn ist eine Weisungsgebundenheit nicht gegeben (Kissel/Mayer § 13 Rn. 178; ErfK/Ahrendt ArbGG § 2 Rn. 13). Ansprüche aus einem Vergleich über arbeitsrechtliche Ansprüche bleiben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Eine **Vollstreckungsgegenklage** nach § 767 ZPO gegen ein Urteil oder gegen eine notarielle Urkunde über arbeitsrechtliche Ansprüche ist eine Rechtsstreitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis (→ Rn. 174), der Auskunft- oder Schadensersatzanspruch nach § 840 ZPO demgegenüber nicht (BAG 31.10.1984 – 4 AZR 535/82, NZA 1985, 289). Die Arbeitsgerichte sind außerdem zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus **abstrakten Schuld- anerkennnissen, Wechseln oder Schecks** über arbeitsrechtliche Ansprüche (BAG 7.11.1996 – 5 AZB 19/96, NZA 1997, 228 Rn. 8 f.; GK-ArbGG/Schütz § 2 Rn. 117 f.; HR-ArbGG/Ibes/Rieker § 2 Rn. 25; Kissel/Mayer § 13 Rn. 178; aA wegen des Ausschlusses des Urkunds- und Wechselprozesses in § 46 Abs. 2 OLG Hamm 18.5.1979 – 7 U 52/79, NJW 1980, 1399).

- 56 Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind alle Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsvertrag und den das Arbeitsverhältnis regelnden Normen, Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen ergeben, wie Ansprüche auf Arbeitsentgelt in jeder Form, auf Urlaub, auf Gratifikationen, auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte (BAG 3.12.2020 – 7 AZB 57/20, NZA 2021, 411 Rn. 13), auf Schadensersatz, auf Auskunft oder Unterlassung von Auskünften (BAG 12.1.1988 – 1 AZR 352/86, AP BPersVG § 75 Nr. 23). Auch durch ein **Redaktionsstatut** geregelte Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und Mitglieder des Redaktionsrats einer Zeitung sind Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis (BAG 21.5.1999 – 5 AZB 31/98, NZA 1999, 837). Gleichgültig ist, ob der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber Gläubiger dieser Ansprüche ist. Um Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis handelt es sich zudem dann, wenn es um Rechte oder Pflichten aus einer bestimmten, **gesetzlich geforderten Aufgabenwahrnehmung** geht, wie es bspw. bei einem Betriebsarzt, der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder der Gleichstellungsbeauftragten der Fall ist, soweit diese Aufgaben – etwa aufgrund Direktionsrechts – Gegenstand der arbeitsvertraglichen Tätigkeitspflicht sind (LAG Düsseldorf 28.6.2024 – 3 Ta 51 und 52/24, NZA-RR 2024, 548 Rn. 25, 31; BVerwG 19.8.1996 – 2 B 31/96 Rn. 4; ebenso zum Zivildienstbeauftragten BAG 12.9.1996 – 5 AZR 30/95, NZA 1997, 381 Rn. 23); anderes gilt, wenn die Aufgabe zusätzlich zum Arbeitsvertrag als öffentliche Pflicht übernommen wird, weil sie sich dann nach öffentlich-rechtlichen und nicht nach arbeitsvertraglichen Vorgaben richtet (LAG Köln 7.7.2022 – 9 Ta 69/22, BeckRS 2022, 25273 Rn. 12 ff.).

- 57 Stets muss es sich um eine **bürgerliche Rechtsstreitigkeit** handeln. Für Rechtsstreitigkeiten aus einem **Beamtenverhältnis** ist daher die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nicht gegeben. Das gilt auch dann, wenn der Beamte einen Anspruch aus einem Sozialplan geltend macht (BAG 24.10.1997 – 10 AZB 28/97, NZA 1998, 165), den Abschluss eines Arbeitsvertrages verlangt (BAG 16.6.1999 – 5 AZB 16/99, NZA 1999, 1008: Deutsche Bahn AG) oder gegen die Tochtergesellschaft, der er zugewiesen ist, Ansprüche geltend macht (BVerwG 10.3.2004 – 2 B 66/03, BeckRS 2002, 21805 Rn. 2). Dasselbe gilt für Streitigkeiten aus einer Ausbildungsförderung, einer fehlerhaften Ausbildung (BAG 14.12.1988 – 7 AZR 773/87, NZA 1989, 820) für eine spätere Anstellung als Beamter, oder auf Aufnahme in eine Anwärterliste für die Übernahme in das Beamtenverhältnis (BAG 28.6.1989 – 5 AZR 274/88, NZA 1990, 325; 31.7.1965 – 5 AZR 85/65, AP ArbGG 1953 § 2 Zuständigkeitsprüfung Nr. 29); ebenso für Ansprüche auf Rückzahlung von Ausbildungskosten für solche Ausbildungsverhältnisse (BAG 10.10.1992 – 5 AZR 634/89, NZA 1991, 180). Für den Rückgriff des Staates oder der sonstigen Anstellungs-

körperschaft bei **Amtspflichtverletzungen** sind die ordentlichen Gerichte zuständig, Art. 34 S. 3 GG, auch gegenüber Mitarbeitenden, die in einem Arbeitsverhältnis die ihnen einem Dritten gegenüber obliegende Amtspflicht verletzt haben (OLG Hamburg 9.7.1968 – 7 U 27/68; OLG Stuttgart 25.11.1953 – 1 U 130/53); für den Innenausgleich zwischen den Verletzern ist hingegen nach § 2 Abs. 1 Nr. 9 der Arbeitsgerichtsweg eröffnet, wenn sie Arbeitnehmende sind (→ Rn. 106 ff.), andernfalls ebenfalls der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten (BGH 7.1.2021 – III ZB 13/20, BGHZ 228, 105 Rn. 14 ff.).

Das Dienstverhältnis der **Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst** ist iÜ jedoch privatrechtlicher Art, auch wenn sie hoheitliche Aufgaben wahrnehmen. Das gilt auch für die **Dienstordnungsangestellten** der Sozialversicherungsträger (BAG 16.5.1955 – 2 AZR 22/53, NJW 1955, 1614; BSG 28.11.1955 – 3 RK 10/55) oder den Geschäftsführer eines kommunalen Zweckverbands (BAG 17.6.2020 – 7 AZR 398/18, NZA 2020, 1470; OVG NRW 29.4.2020 – 6 E 28/20 Rn. 7 ff.). Auch **Lehrer** an staatlich anerkannten Ersatzschulen stehen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (LAG Hamm 29.3.1985 – 16 (11) Sa 1512/84, DB 1985, 2700). Soweit die **Religionsgemeinschaften** Arbeitnehmende beschäftigen, sind auch für die Rechtsstreitigkeiten aus diesen Beschäftigungsverhältnissen die Arbeitsgerichte zuständig (GK-ArbGG/Schütz § 2 Rn. 114).

Die Abgrenzung zwischen bürgerlich-rechtlichen und öffentlich-rechtlichen Streitigkeiten kommt hinsichtlich der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte insbes. dann zum Tragen, wenn Fragen des Lohnsteuer- oder Sozialversicherungsrechts eine Rolle spielen. Für Klagen auf Zahlung des **Arbeitgeberzuschusses zur Kranken- und Pflegeversicherung** nach § 257 SGB V sind die Gerichte für Arbeitssachen nicht zuständig (BAG 19.8.2008 – 5 AZB 75/08, NZA 2008, 1313 Rn. 6; 1.6.1999 – 5 AZB 34/98, NZA 1999, 1174 Rn. 8 f.); entsprechendes gilt, wenn der Arbeitgeber Zuschüsse zur Krankenversicherung geleistet hat und die Parteien im Nachhinein darüber streiten, ob hierfür die Voraussetzungen des § 257 SGB V vorgelegen haben (BAG 19.8.2008 – 5 AZB 75/08, NZA 2008, 1313 Rn. 7). Ebenso wenig sind die Gerichte für Arbeitssachen zuständig, wenn Arbeitnehmende vom Arbeitgeber verlangen, sie für einen bestimmten Zeitraum bei der zuständigen Krankenkasse anzumelden: hier liegt eine bürgerliche Streitigkeit nicht vor; für einen solchen Rechtsstreit sind die Sozialgerichte zuständig (BAG 5.10.2005 – 5 AZB 27/05, NZA 2005, 1429 Rn. 14 ff.). Legt der Arbeitgeber in dem Verfahren um Vergütung nachvollziehbar dar, dass er bestimmte Abzüge für Sozialversicherungsbeiträge einbehalten und abgeführt hat, sind Arbeitnehmende diesbezüglich auf den sozialrechtlichen Rechtsbehelf beschränkt (BAG 14.5.2018 – 9 AS 2/18, NZA 2018, 1287 Rn. 15). Für Streitigkeiten über die zutreffende Berechnung der **Lohnsteuer** durch den Arbeitgeber sind die Finanzgerichte zuständig (BAG 21.12.2016 – 5 AZR 273/16, NZA 2017, 449 Rn. 12; 17.9.2014 – 10 AZB 4/14, NZA 2015, 1405 Rn. 18 ff.). Hintergrund ist, dass die Gerichte für Arbeitssachen durch eine Verurteilung im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Klärung einer steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Frage vorwegnehmen, an die die Finanzbehörden und Sozialversicherungsträger nicht gebunden sind (BAG 10.11.1982 – 4 AZR 231/82, BAGE 40, 307 Rn. 19). Anders ist es nur, wenn aufgrund arbeitsvertraglicher Verpflichtung die Abgaben geschuldet sind; dies gilt im Fall einer Nettolohnvereinbarung (BAG 10.11.1982 – 4 AZR 231/82, BAGE 40, 307 Rn. 29). Vergleichbare Abgrenzungsprobleme können auch bestehen, soweit es um die **Ausfüllung und Berichtigung von Arbeitspapieren** geht (→ Rn. 79 ff.).

Soziale Leistungen, die Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Regelungen zahlen müssen, sind vielfach öffentlich-rechtlicher Natur. So ist für Klagen auf **Corona-Prämien** aufgrund § 150a SGB XI die Sozial- (BAG 1.3.2021 – 9 AZB 25/21, NZA 2022, 509) und für solche aufgrund § 26a Abs. 2 KHG die Verwaltungsgerichtsbarkeit (BAG 12.1.2024 – 9 AZB 23/23, NZA 2024, 426 Rn. 8) eröffnet, ebenso für Klagen auf **Entschädigung nach § 56 IfSG** (LAG Niedersachsen 6.12.2023 – 13 Sa 784/22, BeckRS 2023, 40288 Rn. 51; LAG Hamm 5.5.2023 – 14 Ta 368/22, BeckRS 2023, 11657 Rn. 12; LAG Baden Württemberg 21.12.2022 – 19 Ta 13/22, NZA-RR 2023, 151 Rn. 13 ff.). In diesen Fällen fungiert der

Arbeitgeber als bloße „Zahlstelle“ für eine staatliche Leistung. Streitigkeiten um die Energiepauschale nach § 117 EStG gehen als öffentlich-rechtliche vor die Finanzgerichte (LAG Nürnberg 17.10.2023 – 7 Ta 81/23, NZA-RR 2024, 45 Rn. 14 f.).

- 61 Als Gegenstand von Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis kommen **alle nur denkbaren Ansprüche der Arbeitnehmenden gegen den Arbeitgeber** oder des Arbeitgebers gegen einen Arbeitnehmer in Betracht. Hierzu gehören die Ansprüche des Arbeitnehmers auf Zahlung des Arbeitsentgelts in all seinen Formen, auf Urlaub, auf Freistellung von der Arbeit, auf Auslagenersatz, auf Schadensersatz wegen Verletzung der Fürsorgepflicht, auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte oder Klagen gegen eine Betriebsbuße. Ansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer können der Anspruch auf Arbeitsleistung selbst, auf Schadensersatz wegen Verletzung von Arbeitspflichten oder auf Erstattung von Fehlbeträgen oder überzahlten Leistungen sein. Auch für Ansprüche der Arbeitnehmenden im Zusammenhang mit Datenspeicherung aus den Art. 13 ff. DSGVO – insbes. auf Information, Auskunft und Löschung – sind die Arbeitsgerichte zuständig. Selbes gilt für Ansprüche wegen des Verrats von Geschäftsgeheimnissen; § 15 Abs. 1 GeschGehG regelt die sachliche, nicht die Rechtswegzuständigkeit (Francken NZA 2019, 1665; Ramrath FA 2020, 168; ErfK/Ahrendt § 2 Rn. 3; GK-ArbGG/Schütz § 2 Rn. 133c).
- 62 Bei Streitigkeiten aus der Überlassung von Wohnraum im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis ist zwischen Werkmiet- und Werkdienstwohnungen zu unterscheiden. Während für **Werkmietwohnungen** (§§ 576, 576a BGB) die ordentlichen Gerichte ausschließlich zuständig sind, § 29a ZPO (BAG 2.11.1999 – 5 AZB 18/99, NZA 2000, 277; 24.1.1990 – 5 AZR 749/87, NZA 1990, 539), fallen Rechtsstreitigkeiten über **Werkdienstwohnungen** (§ 576b BGB) als unmittelbarer Bestandteil des Arbeitsverhältnisses in die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte (BAG 2.11.1999 – 5 AZB 18/99, NZA 2000, 277; ErfK/Ahrendt ArbGG § 2 Rn. 14; GK-ArbGG/Schütz § 2 Rn. 121c, mwN; Helml/Pessinger/Helml § 2 Rn. 53; aA ArbG Wetzlar 5.7.1988 – 1 Ca 129/89, NZA 1989, 233; Matthes DB 1968, 551). Was gilt, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist, der Wohnraum aber weiterhin genutzt wird, ist streitig (zum Streitstand BGH 29.6.2025 – X ARZ 79/25, NZA 2025, 871 Rn. 27 ff.; offengelassen BAG 2.11.1999 – 5 AZB 18/99, NZA 2000, 277 Rn. 26).
- 63 Die Ansprüche der **Vertrauensperson der Schwerbehinderten** aus ihrem Amt – etwa auf Freistellung oder Erstattung von Schulungskosten – sind **keine** Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis (BAG 21.9.1989 – 1 AZR 465/88, NZA 1990, 362; aA noch 16.8.1977 – 1 ABR 49/76, AP SchwbG § 23 Nr. 1; → § 2a Rn. 72). Anderes gilt für das Verfahren um die Entfernung einer der Vertrauensperson erteilten Abmahnung (BAG 3.12.2020 – 7 AZB 57/20, NZA 2021, 411 Rn. 12 ff.).
- 64 Zur Frage, inwieweit Streitigkeiten über **Ansprüche von Betriebsratsmitgliedern** und anderen Organmitgliedern der Betriebsverfassung Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis oder betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten iSv § 2a Abs. 1 Nr. 1 sind, → § 2a Rn. 18 ff.
- 65 Für Streitigkeiten aus dem Amt der **Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat** sind die ordentlichen Gerichte zuständig (OLG München 13.7.1955 – 7 U 950/55, NJW 1955, 1687; → § 2a Rn. 69 f.), ebenso für solche im Zusammenhang mit einer Abführungsverpflichtung für Aufsichtsratsstantien hauptamtlicher Gewerkschaftsfunktionäre gemäß Gewerkschaftssatzung (LAG Sachsen-Anhalt 23.5.2019 – 3 Ta 56/18, BeckRS 2019, 12794 Rn. 25; keine arbeitsvertragliche Verpflichtung; ebenso BAG 21.5.2015 – 8 AZR 956/13, NZA 2015, 1319 Rn. 19 ff.).
- 66 Die **Insolvenz des Arbeitgebers** ändert nichts an der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte (§ 3); der („starke“) Insolvenzverwalter tritt als Partei kraft Amtes auf. Nach § 80 Abs. 1 InsO geht das Recht des Schuldners, das zur Insolvenzmasse gehörende Vermögen zu verwalten und hierüber zu verfügen, auf den Insolvenzverwalter über. Zudem stellt § 108 Abs. 1 InsO klar, dass Dauerschuldverhältnisse – und hierzu gehören auch Dienst- und

Arbeitsverhältnisse – mit Wirkung für die Insolvenzmasse fortbestehen. Damit nimmt der Insolvenzverwalter – zumindest für einen gewissen Zeitraum – (faktisch) Arbeitgeberfunktionen wahr (GmS-OGB 27.9.2010 – 1/09, NZA 2011, 534; vgl. hierzu auch Biebl JbArbR Bd. 48, 63 ff.; Jacobs FS Kreutz, 2010, 145 ff.; Zwanziger BB 2009, 668; Humbert ZInsO 2008, 487; Stiller EWiR 2008, 641; Weitzmann EWiR 2008, 259; aA Kreft ZIP 2013, 241). Für die Feststellung von Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis zur Tabelle ist nach § 185 S. 1 InsO der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten gegeben. Selbes gilt für die Klage des Insolvenzverwalters gegen einen Arbeitnehmer des Schuldners auf Rückgewähr vom Schuldner geleisteter Vergütung nach Insolvenzanfechtung gem. § 143 Abs. 1 InsO: es ist eine Streitigkeit zwischen dem Insolvenzverwalter als Arbeitgeber und dem Mitarbeiter auf Rückabwicklung einer vertraglichen Zahlung, und zwar selbst dann, wenn zwischen den Parteien streitig ist, ob der Arbeitsvertrag wirksam geschlossen und beiderseitig erfüllt worden ist (BAG 25.11.2014 – 10 AZB 52/14, NZA 2015, 252 Rn. 8 f.). Anders ist es hingegen, wenn ein Dritter (etwa der Alleingesellschafter der Arbeitgeber-GmbH) anstelle des Arbeitgebers die dem Arbeitnehmer geschuldete Arbeitsvergütung entrichtet hat und später insolvent wird; dann ist der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten gegeben, weil der insolvente Dritte die Leistung nicht aufgrund eines bestehenden Arbeitsverhältnisses, sondern nach § 267 Abs. 1 BGB erbracht hat; sein Insolvenzverwalter hat keine Arbeitgeberstellung gegenüber den Arbeitnehmenden der GmbH (BGH 10.3.2022 – IX ZR 4/21, NJW-RR 2022, 631 Rn. 8; 19.7.2012 – IX ZB 27/12, NZA 2012, 1181). Selbes gilt für eine Klage aus Insolvenzanfechtung von Beitragszahlungen an eine Sozialeinrichtung des privaten Rechts, weil der Insolvenzverwalter der Sozialkasse gegenüber nicht als Arbeitgeber auftritt; dies gilt nur gegenüber den Arbeitnehmenden der Schuldnerin (BGH 6.12.2012 – IX ZB 84/12, NZA 2013, 694 Rn. 9 ff.). S. auch → § 3 Rn. 15.

**dd) Bestehen/Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses, Abs. 1 Nr. 3b. § 2 Abs. 1** 67  
Nr. 3b erfasst alle Streitigkeiten, deren Gegenstand die Entscheidung der Frage ist, ob zwischen den Parteien ein **Arbeitsverhältnis** (noch) **besteht oder einmal bestanden hat**. Aber auch Streitigkeiten über den **Inhalt eines Arbeitsverhältnisses** und die Einordnung des Rechtsverhältnisses als Arbeitsverhältnis (**Statusfeststellung**) fallen unter diese Vorschrift. Damit ist auch für sog. Statusklagen oder Festanstellungsklagen von freien Mitarbeitern die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte gegeben. Die Arbeitsgerichte haben deshalb über die Frage zu entscheiden, ob zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer nach § 10 AÜG ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist. Unter § 2 Abs. 1 Nr. 3b fallen außerdem alle Klageverfahren, in denen es um die Wirksamkeit eines Aufhebungsvertrages, einer Kündigung, einer vereinbarten Befristung bzw. Bedingung und einer Anfechtung des Arbeitsvertrages geht. Dabei kann die Befristung auch in einer Betriebsvereinbarung geregelt sein (BAG 25.3.1971 – 2 AZR 185/70, NJW 1971, 1629).

Für Streitigkeiten eines **Geschäftsführers** oder sonstigen **gesetzlichen Vertreters einer juristischen Person** (auch eines besonderen Vereinsvertreters nach § 30 S. 1 BGB, vgl. BAG 11.7.2024 – 9 AZB 9/24, DB 2024, 2371) gilt folgendes: Für die Klage eines solchen Vertreters gegen die Kündigung seines Anstellungsvertrages ist der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen nicht gegeben. Nach § 5 Abs. 1 S. 3 gilt er nicht als Arbeitnehmer, weil er als Vertretung der juristischen Person gewissermaßen im „Arbeitgeberlager“ steht und durch die Fiktion sichergestellt ist, dass kein Rechtsstreit im „Arbeitgeberlager“ vor dem Arbeitsgericht geführt wird (BAG 11.7.2024 – 9 AZB 9/24, DB 2024, 2371 Rn. 15; 8.9.2015 – 9 AZB 21/15, NZA 2015, 1342 Rn. 14; 26.10.2012 – 10 AZB 60/12, NZA 2013, 54 Rn. 16). Die Fiktionswirkung greift unabhängig davon ein, ob das der Organstellung zugrundeliegende Rechtsverhältnis materiell-rechtlich ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis ist (BAG 8.9.2015 – 9 AZB 21/15, NZA 2015, 1342 Rn. 14; 3.12.2014 – 10 AZB 98/14, NZA 2015, 180 Rn. 15; 26.10.2012 – 10 AZB 60/12, NZA 2013, 54 Rn. 16) und ob es sich um eine sic-non-Konstellation (→ Rn. 159 ff.)

handelt (BAG 8.9.2015 – 9 AZB 21/15, NZA 2015, 1342 Rn. 18). Die Fiktionswirkung greift auch dann, wenn der Streit zwischen den Parteien ausschließlich um ein neben dem Geschäftsführerdienstvertrag existierendes Arbeitsverhältnis geht, solange die Organfunktion besteht (anders scheinbar BAG 26.10.2012 – 10 AZB 60/12, NZA 2013, 54 Rn. 17; 23.8.2011 – 10 AZB 51/10, BAGE 139, 63 Rn. 13; 23.8.2001 – 5 AZB 9/01, NZA 2002, 52 Rn. 18, wobei alle Entscheidungen iE nicht darauf abstellen, dass ein anderes als das Anstellungsverhältnis als Organ in Streit steht, sondern dass die Organstellung beendet ist). **Nach der Abberufung** als Geschäftsführer greift die Fiktionswirkung des § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG nicht mehr (die Eintragung ins Handelsregister ist nicht nötig, sie ist nur deklaratorisch; BAG 22.10.2014 – 10 AZB 46/14, NZA 2015, 60 Rn. 30). Ist das Amt als Vertreter also beendet, dann sind die Arbeitsgerichte zuständig für Streitigkeiten über die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, sei es eines nach Ende der Geschäftsführerstellung begründeten oder eines schon vorher bestehenden, das weitergelaufen ist, oder wenn das Geschäftsführeranstellungsverhältnis seinerseits als Arbeitsvertrag zu qualifizieren ist; ebenso auch für sic-non-Konstellationen (BAG 22.10.2014 – 10 AZB 46/14, NZA 2015, 60; 26.10.2012 – 10 AZB 60/12, NZA 2013, 54 Rn. 20). Dies gilt auch dann, wenn die Klage bereits erhoben war, als die Abberufung erfolgt ist, soweit nicht vorher ein rechtskräftiger Verweisungsbeschluss ergangen ist (BAG 11.7.2024 – 9 AZB 9/24, DB 2024, 2371 Rn. 17; 8.9.2015 – 9 AZB 21/15, NZA 2015, 1342 Rn. 17; 22.10.2014 – 10 AZB 46/14, NZA 2015, 60 Rn. 28 ff.). Allerdings ist zu beachten, dass mit der vertraglichen Abrede, die der Berufung zum Geschäftsführer zugrunde liegt, ein vorher bestehendes Arbeitsverhältnis regelmäßig aufgehoben wird; die dazu notwendige Schriftform nach § 623 BGB wird durch den schriftlichen Abschluss des Geschäftsführerdienstvertrages gewahrt (BAG 15.3.2011 – 10 AZB 32/10, NZA 2011, 874 Rn. 11 f.). Dem Anstellungsverhältnis eines Organvertreters liegt regelmäßig ein Dienst- und kein Arbeitsvertrag zugrunde (BAG 25.7.2023 – 9 AZR 43/22, NZA 2023, 1531 Rn. 23; 8.2.2022 – 9 AZB 40/21, NZA 2022, 430 Rn. 22; 27.4.2021 – 2 AZR 540/20, NZA 2021, 857 Rn. 20). Sein rechtlicher Charakter ändert sich nicht allein dadurch, dass der Organvertreter abberufen wird; durch den Abberufungsakt wird das Anstellungsverhältnis nicht zum Arbeitsverhältnis (BAG 21.1.2019 – 9 AZB 23/18, NZA 2019, 490 Rn. 17; 15.11.2013 – 10 AZB 28/13 Rn. 16). → Rn. 134.

**69** Auch **Gesellschafter einer GmbH** können in einem Arbeitsverhältnis zu dieser Gesellschaft stehen, weshalb ein Streit über die Wirksamkeit einer Kündigung dieses Arbeitsverhältnisses unter § 2 Abs. 1 Nr. 3b fallen kann. Dies gilt allerdings dann nicht, wenn der Gesellschafter als Kapitaleigner einen so großen Einfluss auf die Führung der Gesellschaft hat, dass er über seine Gesellschafterstellung letztlich auch die Leitungsmacht hat. Ob ein solcher Einfluss besteht, richtet sich in erster Linie nach den Stimmrechtsverhältnissen. Ein Gesellschafter, dem mehr als 50 % der Stimmrechte zustehen, kann demnach regelmäßig nicht zugleich Arbeitnehmer der Gesellschaft sein. Im Regelfall kein Arbeitnehmer der Gesellschaft ist der Minderheitsgesellschafter bei Bestehen einer Sperrminorität (BAG 17.9.2014 – 10 AZB 43/14, NZA 2014, 1293).

**70** Ebenso ist die Klage eines **Auszubildenden** als Mitglied eines betriebsverfassungsrechtlichen Organs auf Feststellung, dass nach § 78a Abs. 2 oder 3 BetrVG ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist, eine Rechtsstreitigkeit über das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses, über die im Urteilsverfahren zu entscheiden ist. Begehrt umgekehrt der Arbeitgeber die Feststellung, dass ein Arbeitsverhältnis nicht begründet worden ist, so ist zu unterscheiden: Stützt er sich darauf, dass die Begründung oder Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar sei, so muss er nach § 78a Abs. 4 BetrVG einen fristgebundenen Antrag im Beschlussverfahren stellen. In allen anderen Fällen, in denen er das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses nach dieser Vorschrift leugnet – etwa bei Streit um die Qualifizierung als Auszubildendes – bleibt es dabei, dass es sich um eine Streitigkeit um den Bestand eines Arbeitsverhältnisses handelt und das Urteilsverfahren einschlägig ist (BAG 17.6.2020 – 7 ABR 46/18, NZA 2020, 1723 Rn. 16;

29.11.1989 – 7 ABR 67/88, NZA 1991, 233 Rn. 29 ff.; GK-ArbGG/Schütz § 2 Rn. 131; kritisch Fitting § 78a Rn. 61 mwN). Ob der Arbeitgeber alle Einwendungen zusammen prozessökonomisch in einem einzigen (Beschluss-)Verfahren geltend machen kann, hat das BAG bisher offengelassen (BAG 11.1.1995 – 7 AZR 574/94, NZA 1995, 647 Rn. 20). → § 2a Rn. 49 f.

Eine Frage des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ist es auch, ob der Arbeitnehmer während eines Kündigungsschutzprozesses seine **Weiterbeschäftigung** verlangen kann, sei es nach § 102 Abs. 5 BetrVG, nach § 85 Abs. 2 BPersVG oder auf Grund des sog. allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruches (BAG GS 27.2.1985 – GS 1/84, NZA 1985, 702). Ebenso haben die Arbeitsgerichte über den Antrag des Arbeitgebers auf **Entbindung** von der Weiterbeschäftigungspflicht nach § 102 Abs. 5 BetrVG bzw. § 85 Abs. 2 BPersVG zu entscheiden (aA Schwab/Weth/Walker § 2 Rn. 113, 120, nach dem es sich um eine Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis nach § 2 Abs. 1 Nr. 3a handelt).

ee) **Eingehung und Nachwirkung des Arbeitsverhältnisses, Abs. 1 Nr. 3c.** Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nach § 2 Abs. 1 Nr. 3c für Rechtsstreitigkeiten aus Verhandlungen über die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses und aus dessen Nachwirkungen macht deutlich, dass eine **umfassende Zuständigkeit** für alle denkbaren Rechtsstreitigkeiten der Arbeitsvertragsparteien begründet werden sollte. Eine genaue Abgrenzung zu den anderen Zuständigkeitstatbeständen der Nr. 3 ist auch hier nicht erforderlich. Hierunter fallen daher folgende Klagen: auf Erstattung von **Vorstellungskosten**, auf Schadensersatz aus **Verschulden bei Vertragsschluss**, auf Rückgabe eingesandter **Bewerbungsunterlagen**, auf Mitteilung von Ergebnissen durchgeführter Tests oder auf **Löschung gespeicherter persönlicher Daten** (BAG 6.6.1984 – 5 AZR 286/81, NZA 1984, 321). Für **Entschädigungsansprüche von Stellenbewerbern** wegen einer **Benachteiligung** im Bewerbungsverfahren nach § 15 AGG ist der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten gem. § 2 Abs. 1 Nr. 3c nur eröffnet, wenn sich die Klage gegen den potentiellen Arbeitgeber richtet (BAG 27.8.2008 – 5 AZB 71/08, NZA 2008, 1259 Rn. 5: Auskunftsklage gegen Rechtsanwalt, der für Mandanten eine Stellenanzeige veröffentlicht hatte). Unter § 2 Abs. 1 Nr. 3c fallen auch Klagen auf **Abschluss eines Arbeitsvertrages** (etwa auf Wiedereinstellung bei Wegfall des Kündigungsgrunds während der laufenden Kündigungsfrist) oder auf **Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis**, nicht aber Klagen auf Gründung einer Gesellschaft oder Aufnahme in eine Sozietät, auch wenn die Zusage mit Rücksicht auf ein bestehendes Arbeitsverhältnis gegeben worden ist (BAG 15.8.1975 – 5 AZR 217/75, NJW 1976, 206 Rn. 27 ff.); ebenso wenig Entfristungsklagen (diese fallen unter lit.b).

Auch **Konkurrentenklagen** fallen unter diese Ziffer. Art. 33 Abs. 2 GG seinerseits gibt nicht vor, ob es sich um eine öffentlich- oder bürgerlich-rechtliche Angelegenheit handelt (BAG 26.4.2021 – 9 AZB 3/21, BeckRS 2021, 33569 Rn. 14). Die Einordnung als öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Streitigkeit richtet sich nach der rechtlichen Organisationsform (Statusamt oder Arbeitsvertrag) der zu vergebenden Stelle (BAG 21.7.2021 – 9 AZB 19/21, BeckRS 2021, 46929 Rn. 18) oder, wenn diese noch nicht klar ist, nach dem Kreis der Bewerbenden, wobei die Streitigkeit öffentlich-rechtlich wird, wenn ein Beamter um Rechtsschutz nachsucht oder ein – auch nichtbeamteter – Dritter sich gegen die Auswahlentscheidung zugunsten eines Beamten wendet (BAG 21.7.2021 – 9 AZB 19/21, BeckRS 2021, 46929 Rn. 17; BVerwG 17.3.2021 – 2 B 3/21, NZA-RR 2021, 320 Rn. 20). Soll die zu vergebende Stelle also im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausgeübt werden, dann ist der potenzielle Arbeitgeber nicht in seiner Funktion als Hoheitsträger, sondern als privatrechtlicher Arbeitgeber betroffen, und es handelt sich um eine bürgerlich-rechtliche Angelegenheit, für die die Arbeitsgerichte zuständig sind (BAG 21.7.2021 – 9 AZB 19/21, BeckRS 2021, 46929 Rn. 18; 26.4.2021 – 9 AZB 3/21, BeckRS 2021, 33569 Rn. 12; 18.9.2007 – 9 AZR 672/06, AP GG Art. 33 Abs. 2 Nr. 64 Rn. 15; aA LAG Düsseldorf 11.12.2020 – 3 Ta 375/20, BeckRS 2020, 41437; OVG Bremen

15.1.2021 – 2 B 408/20, BeckRS 2021, 519 Rn. 6, die wegen der Anspruchsgrundlage in Art. 33 Abs. 2 GG den privatrechtlichen Charakter der Streitigkeit verneint haben; sie sind durch die Entscheidungen des BAG 26.4.2021 – 9 AZB 3/21, BeckRS 2021, 33569 und BVerwG 17.3.2021 – 2 B 3/21, NVwZ 2021, 1237 im obigen Sinne abgeändert worden).

- 74 Um Nachwirkungen aus dem Arbeitsverhältnis handelt es sich bei Klagen von Arbeitnehmenden auf Erteilung eines **Zeugnisses** oder sonstiger Bescheinigungen, auf **Einsicht** in die Personalakte (BAG 17.10.2024 – 8 AZR 42/24, NZA 2025, 253 Rn. 25, das allerdings auf Nr. 4a rekurriert), auf **Auskünfte** oder auf Schadensersatz wegen gegebener falscher Auskünfte, auf Zahlung einer **Karenzentschädigung**. Wegen der Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung s. die Zuständigkeit nach Nr. 4 (→ Rn. 83 ff.).
- 75 Auf Seiten des Arbeitgebers kommen Klagen auf **Unterlassung von Wettbewerb** oder des Verrats von **Geschäftsgeheimnissen** (zu § 15 Abs. 1 GeschGehG → Rn. 61), auf die **Rückgabe** von Arbeitsunterlagen oder Werkzeugen, auf Auskünfte über vom Arbeitnehmer bearbeitete Geschäftsvorfälle sowie auf **Rückzahlung** von Arbeitgeberdarlehen, von Ausbildungs- und Umzugskosten in Frage.
- 76 ff) **Unerlaubte Handlungen, Abs. 1 Nr. 3d**. Die Zuständigkeit nach Abs. 1 Nr. 3d erfasst Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen. Auch hier ist der Begriff der unerlaubten Handlung **weit auszulegen** (→ Rn. 34 f.). Er umfasst insbes. auch Tatbestände der reinen Gefährdungshaftung (GK-ArbGG/Schütz § 2 Rn. 136).
- 77 Die Auseinandersetzung muss **zwischen den Parteien des Arbeitsvertrags** bestehen. Die unerlaubte Handlung muss also entweder vom Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber oder von diesem gegenüber dem Arbeitnehmer begangen worden sein. Dabei genügt jedoch, wenn der Arbeitgeber im Hinblick auf seine Haftung nach §§ 31, 831 BGB für gesetzliche Vertreter oder Verrichtungsgehilfen in Anspruch genommen wird. Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte ist – in analoger Anwendung – außerdem gegeben, wenn die Klage unmittelbar gegen den Geschäftsführer einer GmbH gerichtet wird (BAG 24.6.1996 – 5 AZB 35/95, NZA 1997, 115; LAG Düsseldorf 1.7.2024 – 3 Ta 85/24, NZA-RR 2024, 550 Rn. 30 f.; LAG Baden-Württemberg 29.7.2014 – 13 Ta 20/14, NZA-RR 2014, 562 Rn. 15). Sie gilt auch im Leiharbeitsverhältnis im Verhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmenden (BAG 15.3.2011 – 10 AZB 49/10, NZA 2011, 653 Rn. 12). Unerlaubte Handlungen **von Dritten oder gegen Dritte** gehören nicht hierher. Schädigt der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis einen Dritten, so ist für den Rechtsstreit des Dritten gegen den Arbeitnehmer der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten gegeben. Selbes gilt, wenn der Schaden an Betriebsmitteln entsteht, zB an Fahrzeugen, die im Eigentum eines Dritten stehen und vom Arbeitgeber bei dem Dritten geleast wurden. Nimmt ein Versicherungsunternehmen den Arbeitnehmer auf Schadensersatz für die Beschädigung des vom Arbeitgeber geleasten Fahrzeugs aus übergegangenem Recht des Leasinggebers in Anspruch, so ist ebenfalls der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten eröffnet: es fehlt an dem Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis, denn der Versicherer ist nicht Rechtsnachfolger des Arbeitgebers, sondern des Dritten (BAG 7.7.2009 – 5 AZB 8/09, NZA 2009, 919 Rn. 7). Wegen unerlaubter Handlungen zwischen Arbeitnehmenden (Abs. 1 Nr. 9) → Rn. 106 ff.
- 78 Die unerlaubte Handlung muss **mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang** stehen. Das ist dann der Fall, wenn sie zu dem Arbeitsverhältnis der Parteien in einer inneren Beziehung steht, indem sie in der besonderen Eigenart des Arbeitsverhältnisses und den ihm eigentümlichen Reibungs- und Berührungspunkten wurzelt; es reicht nicht, wenn vornehmlich andere Umstände – bspw. familiäre oder nachbarschaftliche Streitigkeiten – für sie maßgeblich sind (BAG 11.7.1995 – 5 AS 13/95, NZA 1996, 951 Rn. 7 zu § 2