

Arbeitsgerichtsbarkeit

Verfassungsrechtliche und menschliche Verpflichtung





Das Bundesarbeitsgericht

Erfurt 2026

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
I. Stellung des Bundesarbeitsgerichts im deutschen Gerichtssystem	5
1. Grundzüge der deutschen Gerichtsorganisation	5
2. Zuständigkeit in Arbeitssachen	6
3. Geschichte der Arbeitsgerichtsbarkeit	8
II. Die Arbeitsgerichtsbarkeit	9
1. Instanzenzug	9
2. Gerichtsstandorte	9
3. Spruchkörper der Arbeitsgerichtsbarkeit	11
4. Statistik der arbeitsgerichtlichen Verfahren	13
III. Grundsätze des arbeitsgerichtlichen Verfahrens	13
1. Beschleunigung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens	13
2. Vorrang der gütlichen Einigung	14
3. Geringhaltung der Verfahrenskosten	15
IV. Das Bundesarbeitsgericht	15
1. Aufgaben des Bundesarbeitsgerichts	15
2. Aufbau des Bundesarbeitsgerichts	17
3. Geschäftsverteilung	19
4. Richterinnen und Richter des Bundesarbeitsgerichts	20
5. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	24
6. Geschäftsanfall und Verfahrensdauer	24
7. Internationale Zusammenarbeit	24
V. Das Gebäude des Bundesarbeitsgerichts	26
VI. Bibliothek und Dokumentationsstelle	29
VII. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	30

Vorwort

„Eine Rechtsordnung, die sich eine besondere Arbeitsgerichtsbarkeit leistet, bringt damit zum Ausdruck, dass sie dem Menschen, seinen materiellen und ideellen Bedürfnissen, in besonderer Weise verpflichtet ist. Dies ist der wesentliche Anspruch, der in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft an die Arbeitsgerichtsbarkeit gestellt wird; dies ist die Grundlage für die Existenz dieses besonderen Gerichtszweigs.“ (Prof. Dr. Dres. h.c. Peter Hanau)

In einem demokratischen und sozialen Rechtsstaat erwarten die Bürgerinnen und Bürger zu Recht, dass die Rechtsordnung gewahrt und der Rechtsfrieden gesichert wird. Dazu bedarf es unabhängiger Gerichte, die allen Bürgerinnen und Bürgern Rechtsschutz gewähren. Im Bereich des Arbeitslebens fällt diese Aufgabe der Arbeitsgerichtsbarkeit zu. Ihre verfahrensrechtliche Grundlage ist das Arbeitsgerichtsgesetz, das seinerseits auf der Zivilprozessordnung aufbaut; seine Grundsätze und Verfahrensregeln sind jedoch von den besonderen Bedürfnissen des Arbeitsverhältnisses geprägt – nicht zuletzt von dem Bedürfnis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie der Arbeitgeber, möglichst rasch Rechtssicherheit zu erlangen.

Innerhalb der Arbeitsgerichtsbarkeit kommt dem Bundesarbeitsgericht eine zentrale Rolle zu. Als oberster Gerichtshof des Bundes wahrt es die Einheitlichkeit der Rechtsprechung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts und bildet das Recht fort, wo dies erforderlich ist. Seit mehr als fünf Jahrzehnten gilt das Gericht weithin als prägende Kraft des deutschen Rechtslebens; entsprechend groß ist das Interesse an Informationen über die Grundlagen und Bedingungen seiner Arbeit.

Dieses Interesse teilen auch die zahlreichen ausländischen Gäste des Gerichts, die sich bei ihrem Besuch ein Bild von der Arbeitsweise eines obersten Gerichtshofs des Bundes machen und den verfahrensrechtlichen Rahmen der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit kennenlernen möchten. Diesem Bedürfnis soll die vorliegende Darstellung Rechnung tragen. Sie beschreibt die Stellung des Gerichts im deutschen Gerichtssystem, die Verfahrensgrundsätze, die den Arbeitsgerichtsprozess prägen, den inneren Aufbau und die personelle Ausstattung des Gerichts sowie das Gebäude in Erfurt, in dem es seit 1999 seinen Sitz hat.

Erfurt, im Oktober 2026

Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Sebastian Roloff

I. Stellung des Bundesarbeitsgerichts im deutschen Gerichtssystem

1. Grundzüge der deutschen Gerichtsorganisation

Die Bundesrepublik Deutschland ist ein demokratischer und sozialer Bundesstaat, der aus 16 Ländern besteht. Nach Art. 20 und 30 des Grundgesetzes (GG) ist die Ausübung der staatlichen Befugnisse in erster Linie Sache der Länder; das Grundgesetz selbst verteilt die gesetzgebende, die vollziehende und die rechtsprechende Gewalt zwischen Bund und Ländern. Die rechtsprechende Gewalt wird durch das Bundesverfassungsgericht, durch die im Grundgesetz vorgesehenen Bundesgerichte und durch die Gerichte der Länder ausgeübt (Art. 92 GG).

Kennzeichnend für das deutsche Gerichtssystem ist seine Gliederung in mehrere verfassungsrechtlich gleichrangige Gerichtszweige: die ordentliche Gerichtsbarkeit (Zivil- und Strafsachen) sowie die Verwaltungs-, die Finanz-, die Sozial- und die Arbeitsgerichtsbarkeit (Art. 95 GG). Jeder Gerichtszweig ist eigenständig und verfügt über einen eigenen Instanzenzug. Die Arbeitsgerichtsbarkeit ist dreistufig aufgebaut: Arbeitsgerichte in erster Instanz, Landesarbeitsgerichte in zweiter Instanz und das Bundesarbeitsgericht als letzte Instanz.

Eine Sonderstellung nimmt das Bundesverfassungsgericht ein. Es ist von allen anderen Verfassungsorganen unabhängig; seine ausschließliche Aufgabe ist es, über die Einhaltung des Grundgesetzes zu wachen. Auf Antrag der Bundesregierung, einer Landesregierung oder eines Drittels der Mitglieder des Bundestages entscheidet es über die Verfassungsmäßigkeit von Gesetzen (Art. 93 GG). Hält ein Gericht ein Gesetz, auf dessen Gültigkeit es bei seiner Entscheidung ankommt, für verfassungswidrig, wird das Verfahren ausgesetzt und die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts eingeholt (Art. 100 GG). Das Bundesverfassungsgericht entscheidet ferner über Verfassungsbeschwerden, die jedermann mit der Behauptung erheben kann, durch die öffentliche Gewalt in seinen Grundrechten verletzt zu sein; dies schließt Beschwerden gegen Urteile ein, sobald der Rechtsweg in der jeweiligen Gerichtsbarkeit erschöpft ist. Darüber hinaus verfügt jedes Land über ein eigenes Verfassungsgericht, das beispielsweise über die Vereinbarkeit von Landesrecht mit der jeweiligen Landesverfassung entscheidet.

Aufbau des deutschen Gerichtssystems

Ordentliche Gerichtsbarkeit (Zivil-/Strafsachen)	Verwaltungsgerichtsbarkeit	Arbeitsgerichtsbarkeit	Finanzgerichtsbarkeit	Sozialgerichtsbarkeit
Bundes-gerichtshof	Bundesverwaltungsgericht	Bundes-arbeits-gericht	Bundesfinanzhof	Bundessozialgericht
Oberlandes-gerichte / Landgerichte / Amts-gerichte	Oberverwaltungsgerichte	Landesarbeitsgerichte / Arbeitsgerichte	Finanzgerichte	Landessozialgerichte

2. Zuständigkeit in Arbeitssachen

Die Arbeitsgerichtsbarkeit ist für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten auf dem Gebiet des Arbeitsrechts zuständig – also für Streitigkeiten über Rechtsbeziehungen zwischen gleichgeordneten Privatrechtssubjekten in Abgrenzung zum öffentlichen Recht. Sie entscheidet daher über Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihren Arbeitgebern einschließlich der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, nicht aber über Streitigkeiten zwischen Beamtinnen und Beamten und ihren Dienstherrn; für diese sind die Verwaltungsgerichte zuständig. Typische Streitgegenstände sind die Vergütung, der Erholungsurlaub oder die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses (einschließlich Kündigungsschutzklagen), unerlaubte Handlungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis sowie Arbeitspapiere.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit ist außerdem zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien oder zwischen diesen und Dritten aus Tarifverträgen – einschließlich des Abschlusses, der Wirksamkeit und des Geltungsbereichs eines Tarifvertrags sowie der Ansprüche, die sich aus seinem Inhalt und seiner Durchführung ergeben. Hinzu kommen Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen, soweit es sich um Maßnahmen zum Zweck des Arbeitskampfs oder um Fragen der Vereinigungsfreiheit und des Betätigungsrechts der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen handelt.

Die Gerichte für Arbeitssachen entscheiden ferner über Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und gewählten Arbeitnehmervertretungen aus der betrieblichen Mitbestimmung, etwa über den Umfang der Beteiligungsrechte des Betriebsrats. Betriebsräte – die keine gewerkschaftlichen Organe sind – verfügen im Betrieb über bestimmte gesetzliche Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte. Zuständig ist die Arbeitsgerichtsbarkeit auch für die Mitbestimmung oberhalb der betrieblichen Ebene, nämlich in den Aufsichtsräten der Unternehmen, sowie für Angelegenheiten, die die Tariffähigkeit von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden betreffen. Ein staatliches Anerkennungsverfahren für Gewerkschaften

gibt es in Deutschland nicht; stattdessen hat das Bundesarbeitsgericht Mindestanforderungen entwickelt, die eine Arbeitnehmervereinigung erfüllen muss, um tariffähig zu sein: Sie muss frei gebildet und gegnerunabhängig sein sowie über hinreichende organisatorische Leistungsfähigkeit und Durchsetzungskraft verfügen. Hierfür steht ein besonderes Feststellungsverfahren vor den Gerichten für Arbeitssachen zur Verfügung.

Die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen ist ausschließlich: Andere Gerichte sind nicht zuständig, und die Zuständigkeit kann nicht durch Vereinbarung der Parteien auf andere Gerichte übertragen werden.

3. Geschichte der Arbeitsgerichtsbarkeit

Die eigenständige deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit ist das Ergebnis einer langen rechtspolitischen Entwicklung. Schon zu Beginn des 19. Jahrhunderts verlangten die Arbeitgeber nach einer Einrichtung, die Arbeitsstreitigkeiten in einer den Gepflogenheiten des Wirtschaftslebens entsprechenden Weise beilegen konnte; dies gab den Anstoß zur Errichtung der ersten Fabrik- und Gewerbegerichte. Seit 1890 waren Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnern verpflichtet, neben den ordentlichen Gerichten Gewerbegerichte einzurichten. Deren Spruchkörper bestanden aus einem gewählten Richter und zwei Beisitzern, die jeweils die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite vertraten – ein Grundsatz paritätischer Beteiligung, der die Arbeitsgerichtsbarkeit bis heute kennzeichnet.

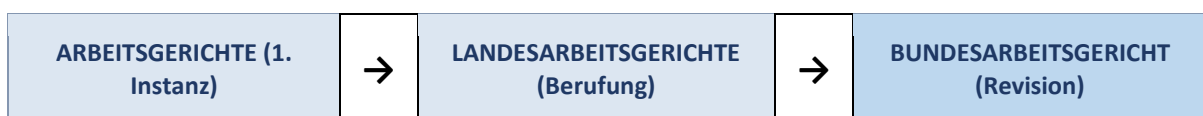
Das Arbeitsgerichtsgesetz von 1926 begründete die ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für Arbeitssachen, allerdings nur in erster Instanz; der Rechtsmittelzug führte weiterhin über die ordentlichen Gerichte. Vollständig eigenständig wurde die Arbeitsgerichtsbarkeit erst 1953, als ein neues Arbeitsgerichtsgesetz die vom Grundgesetz von 1949 geforderte unabhängige Arbeitsgerichtsbarkeit verwirklichte. Das Bundesarbeitsgericht hatte seinen Sitz zunächst in Kassel; 1999 zog es aufgrund eines nach der deutschen Wiedervereinigung gefassten Beschlusses des Bundestages nach Erfurt um.

Der Umzug nach Erfurt war Teil einer umfassenderen Entscheidung, nach der Wiedervereinigung mehrere Bundeseinrichtungen in die neuen Länder zu verlagern. Das Gericht fand damit seinen Platz in unmittelbarer Nähe der historischen Altstadt der thüringischen Landeshauptstadt. Das eigens errichtete Gerichtsgebäude auf dem Petersberg, das in Abschnitt V näher beschrieben wird, wurde rechtzeitig zum Umzug fertiggestellt und ist seither Sitz des Gerichts.

II. Die Arbeitsgerichtsbarkeit

1. Instanzenzug

Der dreistufige Aufbau der Arbeitsgerichtsbarkeit dient der Gewährleistung effektiven Rechtsschutzes: Er ermöglicht es, die Entscheidung eines Gerichts durch ein höheres Gericht überprüfen zu lassen. Gegen Urteile der Arbeitsgerichte kann Berufung zum zuständigen Landesarbeitsgericht eingelegt werden; über Revisionen gegen Urteile der Landesarbeitsgerichte entscheidet das Bundesarbeitsgericht.



Die Arbeitsgerichte stellen als Gerichte erster Instanz den Sachverhalt auf der Grundlage der ihnen vorliegenden Beweismittel fest und entscheiden auf dieser Grundlage durch Urteil. In der Berufungsinstanz verhandelt das Landesarbeitsgericht den Rechtsstreit in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht neu – Zeugen können (erneut) vernommen und Urkunden gewürdigt werden; neue Beweismittel sind allerdings nur eingeschränkt zulässig. In der dritten und letzten Instanz entscheidet das Bundesarbeitsgericht ausschließlich über Revisionen und damit allein über Rechtsfragen.

2. Gerichtsstandorte

Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte sind Gerichte der Länder. Derzeit gibt es in Deutschland 111 Arbeitsgerichte; einige von ihnen halten Gerichtstage im ländlichen Raum ab, um den Bürgerinnen und Bürgern weite Wege zu ersparen. Berlin und Brandenburg haben seit 2007 ein gemeinsames Landesarbeitsgericht mit Sitz in Berlin; jedes andere Land verfügt über mindestens ein Landesarbeitsgericht, das – außer in Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt – seinen Sitz in der Landeshauptstadt hat. Nordrhein-Westfalen und Bayern, die bevölkerungsreichsten Länder, haben drei beziehungsweise zwei Landesarbeitsgerichte.



Standorte der Arbeitsgerichte, der Landesarbeitsgerichte und des Bundesarbeitsgerichts in Deutschland.

3. Spruchkörper der Arbeitsgerichtsbarkeit

Die Rechtsprechung in Arbeitssachen wird von Kollegialspruchkörpern ausgeübt: von Kammern bei den Arbeitsgerichten und Landesarbeitsgerichten sowie von Senaten beim Bundesarbeitsgericht. Eine Kammer ist mit einer Berufsrichterin oder einem Berufsrichter und zwei ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern – je aus Kreisen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer – besetzt; ein Senat des Bundesarbeitsgerichts besteht aus drei Berufsrichterinnen und Berufsrichtern sowie zwei ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern.



Besetzung der Spruchkörper in den einzelnen Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit.

Die Berufsrichterinnen und Berufsrichter werden zur Sicherung ihrer Unabhängigkeit auf Lebenszeit ernannt und müssen die Befähigung zum Richteramt besitzen. Diese setzt in Deutschland ein rechtswissenschaftliches Hochschulstudium mit der ersten Prüfung, einen anschließenden Vorbereitungsdienst und die zweite Staatsprüfung voraus (§§ 5, 5a und 5b des Deutschen Richtergesetzes).

Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte werden von der zuständigen obersten Landesbehörde auf Vorschlag der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen für die Dauer von fünf Jahren berufen; eine erneute Berufung ist möglich. Eine formale Qualifikation benötigen sie nicht, sie sollen aber über einschlägige Erfahrung als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer verfügen; ihre Aufgabe ist es, betriebliche Erfahrung und Sachkunde in die gerichtliche Entscheidungsfindung einzubringen. Sie erhalten

eine Entschädigung für ihre Aufwendungen, aber keine Vergütung. Berufsrichterinnen und Berufsrichter sowie ehrenamtliche Richterinnen und Richter haben gleiches Stimmrecht; in den Beratungen der ersten und zweiten Instanz können die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter die Vorsitzende oder den Vorsitzenden sogar überstimmen – ein starker Einfluss des Laienelements, der die Arbeitsgerichtsbarkeit deutlich von der ordentlichen Zivilgerichtsbarkeit unterscheidet.

Insgesamt waren in der Arbeitsgerichtsbarkeit knapp 1.000 Richterinnen und Richter tätig (davon 420 Frauen) – ein kleiner Gerichtszweig im Vergleich zur ordentlichen Gerichtsbarkeit mit knapp 15.000 Richterinnen und Richtern (davon 7.550 Frauen).

4. Statistik der arbeitsgerichtlichen Verfahren

Das arbeitsgerichtliche Verfahren ermöglicht eine zügige, transparente und bürgernahe Erledigung von Rechtsstreitigkeiten. Im Jahr 2021 wurden mehr als 64 % der bei den Arbeitsgerichten anhängig gemachten Verfahren innerhalb von sechs Monaten erledigt; nur in 4 % der Fälle wurde ein Rechtsmittel eingelegt.

III. Grundsätze des arbeitsgerichtlichen Verfahrens

Das arbeitsgerichtliche Verfahren ist ein Zivilverfahren und folgt denselben allgemeinen Grundsätzen wie jeder andere Zivilprozess in Deutschland. Die Verhandlungen sind öffentlich; dem Urteil geht in der Regel eine mündliche Verhandlung auf der Grundlage der von den Parteien beigebrachten Beweismittel voraus (Mündlichkeitsgrundsatz). Die Parteien behalten die alleinige Herrschaft über das Verfahren (Dispositionsgrundsatz) und können den Rechtsstreit jederzeit durch Klagerücknahme oder Vergleich beenden. In bestimmten Verfahren gilt stattdessen der Untersuchungsgrundsatz, nach dem das Gericht den Sachverhalt selbst zu erforschen hat – etwa bei Streitigkeiten über Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.

Das Arbeitsgerichtsgesetz trägt dem Gedanken eines wirksamen Arbeitnehmerschutzes durch besondere Verfahrensregeln Rechnung, die auf die Eigenheiten arbeitsrechtlicher Streitigkeiten zugeschnitten sind: den Vorrang der gütlichen Einigung, die prozessuale Gleichstellung der Parteien, die Geringhaltung der Verfahrenskosten und den Gerichtsstand des gewöhnlichen Arbeitsorts.

1. Beschleunigung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens

Nach § 9 des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) ist das Verfahren in allen Rechtszügen zu beschleunigen. Dem dienen Verfahrensregeln, die den Prozess straffen und vereinfachen – so sind etwa die Fristen kürzer als im ordentlichen Zivilprozess.

Besondere Bedeutung hat die Beschleunigung in Kündigungsschutzverfahren, in denen es um die Existenzgrundlage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht und jede Verzögerung die Wiedereingliederung in das Arbeitsleben erschwert. Da das deutsche Kündigungsschutzrecht bei Unwirksamkeit einer Kündigung den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses vorsieht, erhöht eine lange Verfahrensdauer zugleich das wirtschaftliche Risiko des Arbeitgebers: Wird die Kündigung für unwirksam erklärt, besteht Anspruch auf Nachzahlung der entgangenen Vergütung für die Zeit von der Beendigung bis zur

Wiederaufnahme der Beschäftigung. Kündigungsschutzklagen sind daher vorrangig zu erledigen: Die erste mündliche Verhandlung muss innerhalb von zwei Wochen nach Klageerhebung stattfinden; kommt eine gütliche Einigung nicht zustande, kann die Frist für die schriftliche Stellungnahme auf bis zu zwei Wochen verkürzt werden.

2. Vorrang der gütlichen Einigung

Am Beginn des arbeitsgerichtlichen Verfahrens steht zwingend eine Güteverhandlung (§ 54 ArbGG). Sie findet vor der oder dem Vorsitzenden allein, ohne die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter, statt und zielt auf eine gütliche Einigung, die den Rechtsstreit vereinfacht und beschleunigt. Ein obligatorisches schriftliches Vorverfahren gibt es nicht: Die oder der Vorsitzende erörtert mit den Parteien den Sachverhalt, schätzt die Erfolgsaussichten der Klage ein und wirkt – unter Wahrung strikter Neutralität – auf einen ausgewogenen Vergleich hin.

Der gütlichen Einigung kommt in Arbeitsstreitigkeiten besonderes Gewicht zu, weil das Arbeitsverhältnis auf Dauer angelegt ist und auf einer engen Zusammenarbeit beruht, die nicht über Gebühr belastet werden soll. In der Güteverhandlung versucht die oder der Vorsitzende, die hinter dem Streit stehenden Interessen der Parteien zu ermitteln, den sozialen Hintergrund des Konflikts zu verstehen und die tatsächlichen und rechtlichen Risiken aufzuzeigen; häufig gelingt auf diese Weise eine Einigung, mit der das Verfahren beendet ist. Im Jahr 2025 wurden so in erster Instanz rund 68 % aller Verfahren (etwa 320.000) erledigt, darunter zahlreiche Kündigungsschutzverfahren, die mit einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses endeten.

3. Geringhaltung der Verfahrenskosten

Die Gerichtsgebühren sind im arbeitsgerichtlichen Verfahren erster Instanz deutlich niedriger als in Zivilsachen vor den ordentlichen Gerichten; in bestimmten kollektivrechtlichen Streitigkeiten werden überhaupt keine Gebühren erhoben. Ein Gerichtskostenvorschuss wird von der klagenden Partei nicht verlangt. In erster Instanz besteht kein Vertretungszwang: Die Parteien können den Rechtsstreit selbst führen oder sich durch Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, durch Vertreterinnen und Vertreter eines Arbeitgeberverbands oder einer Gewerkschaft oder durch eine andere bevollmächtigte Person ihrer Wahl vertreten lassen. Allerdings können die Kosten der Prozessvertretung in erster Instanz auch im Fall des Obsiegens nicht von der Gegenseite erstattet verlangt werden.

Ab der zweiten Instanz ist die Vertretung durch Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte oder durch Vertreterinnen und Vertreter von Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden vorgeschrieben. Vor dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch eine Person mit Befähigung zum Richteramt vertreten lassen; anders als im Revisionsverfahren der ordentlichen Gerichtsbarkeit bedürfen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte keiner besonderen Zulassung, um vor dem Bundesarbeitsgericht aufzutreten.

IV. Das Bundesarbeitsgericht

1. Aufgaben des Bundesarbeitsgerichts

a) Allgemeines

Das Bundesarbeitsgericht ist Revisionsgericht. Seine Aufgabe ist es, die Rechtseinheit zu wahren, indem es Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung klärt und das Recht dort fortbildet, wo gesetzliche Regelungen fehlen. Es ist grundsätzlich an die tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanzen gebunden, sofern kein Verfahrensfehler dargelegt wird, und prüft ausschließlich Rechtsfragen. Ist der Vorinstanz kein Rechtsfehler unterlaufen, wird die Revision zurückgewiesen; andernfalls wird das Urteil aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen, sofern nicht die getroffenen Feststellungen dem Bundesarbeitsgericht bereits eine abschließende eigene Entscheidung ermöglichen. Seine Urteile sind endgültig und bindend; ein weiteres Rechtsmittel ist nicht gegeben.

Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte sind zwar – außer in den an sie zurückverwiesenen Verfahren – formal nicht an die Urteile des Bundesarbeitsgerichts gebunden. Diese haben

gleichwohl große praktische Bedeutung, weil ein Landesarbeitsgericht die Revision zulassen muss, wenn sein Urteil von einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts abweicht. So kann das Bundesarbeitsgericht die Rechtseinheit wiederherstellen, sobald eine solche Revision eingelegt wird.

Die Fortbildung des Rechts durch die Rechtsprechung hat im Arbeitsrecht besonderes Gewicht, weil einzelne Bereiche – etwa das Arbeitskampfrecht – weitgehend gesetzlich ungeregelt sind und neue gesellschaftliche Entwicklungen dem Gesetzgeber regelmäßig vorausseilen. Dabei hat das Gericht das Grundgesetz, die Vorgaben des europäischen Rechts und den Grundsatz der Gewaltenteilung zu beachten.

b) Revision

Die Revision gegen ein Urteil eines Landesarbeitsgerichts findet unabhängig vom Streitwert und vom Streitgegenstand statt, wenn das Landesarbeitsgericht sie zugelassen hat. Die Revision ist zuzulassen, wenn eine Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat oder wenn das Urteil von einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes, des Bundesarbeitsgerichts oder – solange eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in der Rechtsfrage nicht ergangen ist – eines anderen Landesarbeitsgerichts abweicht. Das Bundesarbeitsgericht ist an die Zulassung der Revision durch das Landesarbeitsgericht gebunden und kann die Sache nicht wegen fehlender Bedeutung ablehnen.

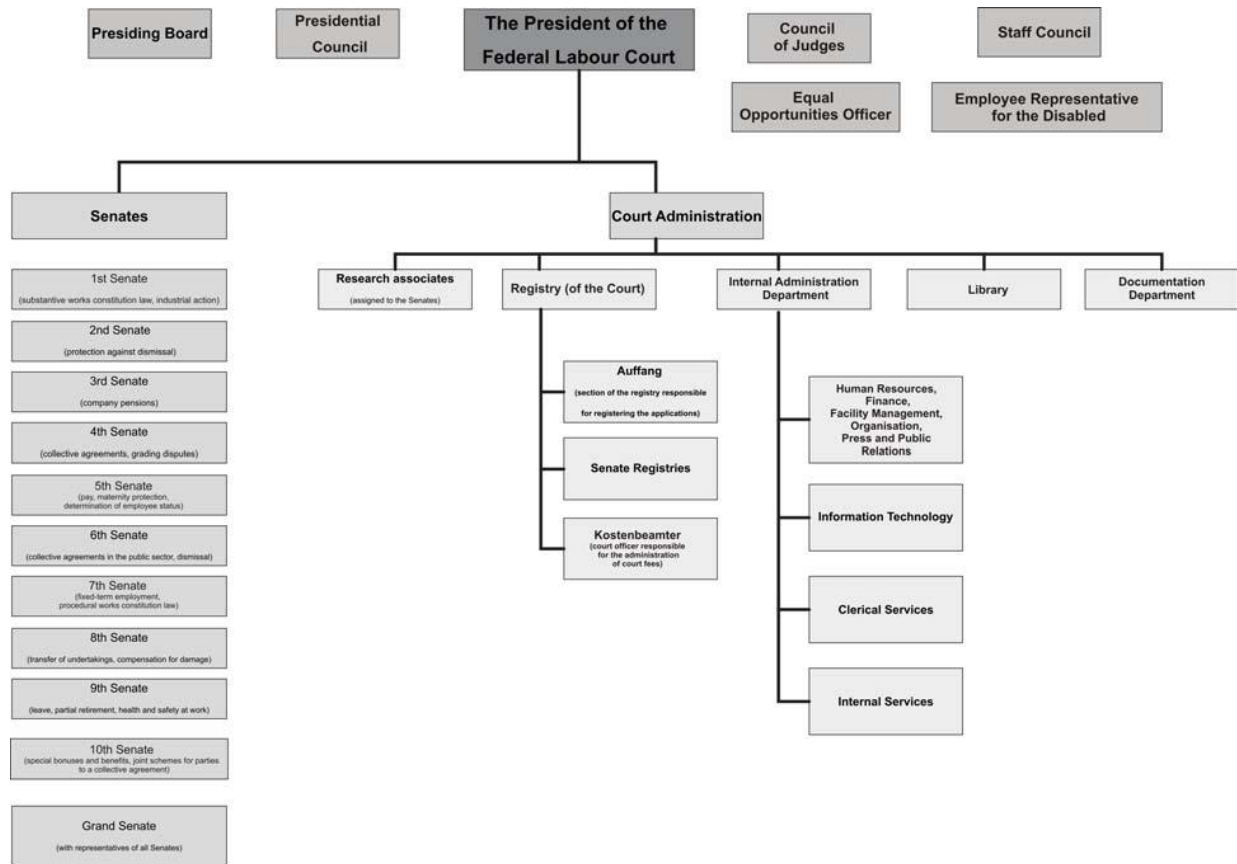
c) Nichtzulassungsbeschwerde

Lässt das Landesarbeitsgericht die Revision nicht zu, kann eine Partei hiergegen Nichtzulassungsbeschwerde einlegen. Sie kann darauf gestützt werden, dass das Urteil von der höchstrichterlichen Rechtsprechung abweicht, dass die Sache grundsätzliche Bedeutung hat oder dass das Verfahren nicht dem Gesetz entsprach – etwa wegen eines Verfahrensfehlers oder weil das Urteil auf Gesichtspunkte gestützt ist, zu denen sich die Parteien nicht äußern konnten. Gibt das Bundesarbeitsgericht der Beschwerde statt, wird das Verfahren als Revisionsverfahren fortgesetzt; stellt es fest, dass das Verfahren nicht ordnungsgemäß durchgeführt wurde, wird das Urteil aufgehoben und die Sache zurückverwiesen. Nichtzulassungsbeschwerden haben nur selten Erfolg.

2. Aufbau des Bundesarbeitsgerichts

Beim Bundesarbeitsgericht sind insgesamt 150 Personen beschäftigt, darunter 34 Richterinnen und Richter; an seiner Spitze steht eine Präsidentin oder ein Präsident. Für die Verwaltung und die Dienstaufsicht ist zwar formal das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Justiz zuständig; diese Aufgaben sind jedoch weitgehend auf die Präsidentin oder den Präsidenten übertragen.

Die Rechtsprechung wird von den Senaten und dem Großen Senat ausgeübt. Zu den richterlichen Gremien gehören das Präsidium, das jährlich über die Besetzung der Senate und die Verteilung der Geschäfte entscheidet und aus der Präsidentin oder dem Präsidenten sowie sechs weiteren gewählten Richterinnen und Richtern besteht, der Präsidialrat unter dem Vorsitz der Präsidentin oder des Präsidenten, über den sich die Richterschaft zur Wahl der Bundesrichterinnen und Bundesrichter äußern kann, sowie der Richterrat, der die Interessen der Richterinnen und Richter gegenüber der Gerichtsverwaltung vertritt. Unterstützt wird die richterliche Arbeit durch die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Bibliothek, die Dokumentationsstelle, die Geschäftsstelle und die Verwaltungsabteilung, die den Gerichtsbetrieb mit einem Jahreshaushalt von rund 16 Millionen Euro führt.



Organisationsplan des Bundesarbeitsgerichts.

3. Geschäftsverteilung

Das Präsidium verteilt die Geschäfte jährlich nach allgemeinen, abstrakten Merkmalen, die an Rechtsgebiete anknüpfen, auf die Senate – Ausdruck des Grundsatzes des gesetzlichen Richters. Die Zuständigkeiten werden nach Möglichkeit über die Jahre beibehalten, damit die Senate in bestimmten Rechtsgebieten besondere Sachkunde entwickeln können; das dient der Rechtseinheit und der Rechtssicherheit. Der vollständige Geschäftsverteilungsplan ist auf der Internetseite des Gerichts veröffentlicht. Die wesentlichen Zuständigkeiten der einzelnen Senate sind:

- 1. Senat:** Materielles Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht einschließlich des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts, Vereinigungsfreiheit, Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit sowie Arbeitskampfrecht.
- 2. Senat:** Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung einschließlich sich anschließender Abfindungs- und Weiterbeschäftigungsansprüche, Abmahnungen sowie Ersetzung der Zustimmung zu Kündigungen.
- 3. Senat:** Betriebliche Altersversorgung und Lebensversicherungen einschließlich Streitigkeiten über Versorgungsschäden.
- 4. Senat:** Tarifvertragsrecht und Anwendung von Tarifverträgen auf das Arbeitsverhältnis einschließlich Eingruppierungsstreitigkeiten.
- 5. Senat:** Vergütungsansprüche einschließlich Arbeitszeit, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen sowie Mutterschutz.
- 6. Senat:** Auslegung von Tarifverträgen und Regelungen des öffentlichen Dienstes einschließlich derjenigen für die Stationierungstreitkräfte, Insolvenzrecht, Beendigung des Arbeitsverhältnisses in anderer Weise als durch Kündigung und sich anschließende Weiterbeschäftigungsansprüche sowie Beendigung von Berufsausbildungsverhältnissen.
- 7. Senat:** Formelles Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht, Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten sowie Beendigung befristeter Arbeitsverhältnisse und damit zusammenhängende Weiterbeschäftigungsansprüche.
- 8. Senat:** Schadensersatz, Betriebsübergang und damit zusammenhängende Kündigungen, Abfindungen, Entschädigung, Vertragsstrafen sowie alle Streitigkeiten, die keinem anderen Senat zugewiesen sind.
- 9. Senat:** Erholungs-, Bildungs- und Sonderurlaub, Elternzeit, Vorruhestand und Altersteilzeit, Zeugnisse, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Berufsbildung sowie Schwerbehindertenrecht.
- 10. Senat:** Sonderzahlungen, Aktienoptionen und Sondervergütungen, Wettbewerbsrecht, Handelsvertreterrecht, Zwangsvollstreckung, Beschäftigungspflicht sowie Feststellung des Arbeitnehmerstatus.

4. Richterinnen und Richter des Bundesarbeitsgerichts

a) Besetzung der Senate

Jedem Senat gehören eine Vorsitzende oder ein Vorsitzender, zwei, gelegentlich drei weitere Berufsrichterinnen und Berufsrichter sowie rund 20 ehrenamtliche Richterinnen und Richter an, die je zur Hälfte aus Kreisen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer stammen. Die Zuweisung der berufsrichterlichen und der ehrenamtlichen Mitglieder zu den Senaten wird jährlich im Geschäftsverteilungsplan festgelegt und kann im laufenden Jahr nur aus besonderen Gründen geändert werden, etwa bei einer Neuwahl oder beim Eintritt einer Richterin oder eines Richters in den Ruhestand. In jeder Sitzung ist der Senat mit der oder dem Vorsitzenden, zwei weiteren Berufsrichterinnen und Berufsrichtern sowie zwei ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern besetzt; für jeden Senat legt eine jährlich aufgestellte Liste die Reihenfolge fest, in der die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter herangezogen werden. In Senaten mit mehr als drei berufsrichterlichen Mitgliedern bestimmt eine abstrakte Regelung, wer an der jeweiligen Verhandlung mitwirkt; so bleiben die Vorhersehbarkeit der Besetzung und der Grundsatz des gesetzlichen Richters gewahrt. Die Berufsrichterinnen und Berufsrichter verteilen die Geschäfte innerhalb des Senats und bestimmen für jede Sache eine Berichterstatterin oder einen Berichterstatter.

Bestimmte Entscheidungen, die ohne mündliche Verhandlung ergehen – etwa die Verwerfung einer unzulässigen Revision –, werden ohne die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter getroffen. Die oder der Vorsitzende leitet das Verfahren und führt den Vorsitz in den Verhandlungen.

Wie bei den anderen obersten Gerichtshöfen besteht auch beim Bundesarbeitsgericht ein Großer Senat. Ihm gehören je ein berufsrichterliches Mitglied jedes Senats – darunter die Präsidentin oder der Präsident – sowie je drei ehrenamtliche Richterinnen und Richter aus Kreisen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer an. Der Große Senat entscheidet, wenn ein Senat von einer früheren Entscheidung eines anderen Senats oder des Großen Senats abweichen will; auf Vorlage eines Senats entscheidet er außerdem über Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, wenn die Fortbildung des Rechts oder die Sicherung einer einheitlichen Rechtsprechung dies erfordert.

b) Berufsrichterinnen und Berufsrichter

Die Richterinnen und Richter des Bundesarbeitsgerichts werden auf Lebenszeit ernannt; sie müssen das 35. Lebensjahr vollendet haben und die Befähigung zum Richteramt besitzen. Über ihre Berufung entscheidet die Bundesministerin oder der Bundesminister für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Justiz gemeinsam mit dem Richterwahlausschuss, der aus den zuständigen Ministerinnen und Ministern der Länder und einer gleichen Zahl vom Bundestag gewählter Mitglieder besteht; die förmliche Ernennung erfolgt durch die Bundespräsidentin oder den Bundespräsidenten. Die Sitzungen des Richterwahlausschusses sind nicht öffentlich; den Vorsitz führt die Bundesministerin oder der Bundesminister ohne Stimmrecht.

Freie Stellen werden nicht ausgeschrieben; eine Bewerbung ist nicht möglich. Stattdessen können die Bundesministerin oder der Bundesminister und jedes Mitglied des Ausschusses Kandidatinnen und Kandidaten vorschlagen; das Präsidium gibt eine Stellungnahme zu deren persönlicher und fachlicher Eignung ab, an die der Ausschuss jedoch nicht gebunden ist. Gewählt wird in geheimer Abstimmung mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen; anschließend ersucht die Bundesministerin oder der Bundesminister im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Justiz die Bundespräsidentin oder den Bundespräsidenten um die Ernennung. Vorsitzende Richterinnen und Richter werden auf Vorschlag der Bundesministerin oder des Bundesministers nach Beteiligung des Präsidiums unmittelbar von der Bundespräsidentin oder dem Bundespräsidenten ernannt, ohne dass es einer weiteren Wahl bedarf.



Die Richterinnen und Richter des Bundesarbeitsgerichts.

c) Ehrenamtliche Richterinnen und Richter

Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter werden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für die Dauer von fünf Jahren berufen; eine erneute Berufung ist möglich. Sie müssen das 35. Lebensjahr vollendet haben, über gute Kenntnisse und Erfahrungen auf dem Gebiet des Arbeitslebens verfügen und in der Regel mindestens fünf Jahre als ehrenamtliche Richterin oder ehrenamtlicher Richter an einem Arbeitsgericht oder Landesarbeitsgericht tätig gewesen sein; hinzu kommt einschlägige Erfahrung als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer. Die Berufung erfolgt auf Vorschlag der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände; bei der Auswahl werden die Bedeutung der vorschlagenden Vereinigung und eine angemessene Vertretung von Minderheiten berücksichtigt.

d) Rechtsstellung der haupt- und ehrenamtlichen Richterinnen und Richter

Nach dem Grundgesetz sind haupt- wie ehrenamtliche Richterinnen und Richter unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen; ihre richterliche Tätigkeit unterliegt keinen Weisungen der Exekutive. Die Richterinnen und Richter des Bundesarbeitsgerichts können gegen ihren Willen nur kraft richterlicher Entscheidung entlassen oder versetzt werden; sie treten – je nach Geburtsjahrgang – mit Erreichen einer Altersgrenze zwischen dem 65. und dem 67. Lebensjahr in den Ruhestand. Ehrenamtliche Richterinnen und Richter können vor Ablauf ihrer Amtszeit nur aus gesetzlich bestimmten Gründen ihres Amtes enthoben werden – etwa wenn ein ehrenamtliches Mitglied aus Kreisen der Arbeitnehmer eine Stellung übernimmt, in der es als Arbeitgeber gilt; hierüber entscheidet der im Geschäftsverteilungsplan bestimmte Senat.

5. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Senate werden von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterstützt – qualifizierten Nachwuchskräften der Justiz aus den 16 Ländern, die in der Regel für zwei Jahre an das Gericht abgeordnet sind. Ihre Hauptaufgabe ist die Vorbereitung der Entscheidungen. Ihre Voten unterstützen die Berichterstatterin oder den Berichterstatter und bilden die Grundlage für die Vorbereitung, Beratung und Entscheidung der Sache durch den Senat. Sie nehmen regelmäßig an den Vorberatungen der Berufsrichterinnen und Berufsrichter teil und können, wenn die oder der Vorsitzende es gestattet, der Beratung und Abstimmung beiwohnen. Auf diese Weise können sie ihre Kenntnisse im Arbeits- und Verfahrensrecht vertiefen und Erfahrungen in der revisionsgerichtlichen Arbeit sammeln.

6. Geschäftsanfall und Verfahrensdauer

Im Jahr 2025 gingen beim Bundesarbeitsgericht 1.064 neue Verfahren ein. Erledigt wurden im selben Jahr 1.185 Verfahren; die durchschnittliche Verfahrensdauer betrug fünf Monate. Den größten Anteil am Geschäftsanfall hatten Bestandsschutzstreitigkeiten – Kündigungen und Befristungen –, gefolgt von Tarifverträgen und ihrer Auslegung, Arbeitsentgelt, betrieblicher Altersversorgung und Altersteilzeit sowie Betriebsverfassungsrecht.

In der ersten Instanz wurden im Jahr 2025 327.000 Verfahren erledigt, 68 Prozent durch Vergleich, 6 Prozent durch Entscheidung. 290.622 Verfahren gingen neu ein.

Rechtsgebiet	Anteil an den Eingängen (2025)
Beendigung von Arbeitsverhältnissen (Kündigung, Befristung)	23,31 %
Arbeitsentgelt	17,2 %
Tarifverträge und ihre Auslegung	13,3 %
Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht	13,2 %
Betriebliche Altersversorgung und Altersteilzeit	9,2 %

7. Internationale Zusammenarbeit

Europäische Gerichtsnetzwerke – Justizielles Netzwerk der Europäischen Union

Das Justizielle Netzwerk der Europäischen Union (JNEU) wurde auf Initiative des Präsidenten des Gerichtshofs der Europäischen Union und der Präsidentinnen und Präsidenten der Verfassungsgerichte und obersten Gerichte der Mitgliedstaaten anlässlich des vom

Gerichtshof der Europäischen Union am 27. März 2017 veranstalteten Richterforums ins Leben gerufen.

Austausch von Dokumenten und Informationen

Das Netzwerk soll den Austausch von Informationen über die Rechtsprechung zwischen den teilnehmenden nationalen Gerichten und dem Gerichtshof der Europäischen Union fördern. Auf einer zugangsbeschränkten Internetplattform stellen die teilnehmenden nationalen Gerichte und der Gerichtshof der Europäischen Union Informationen über ihre Rechtsprechung zum Unionsrecht, über Vorabentscheidungsersuchen der nationalen Gerichte an den Gerichtshof der Europäischen Union sowie Vermerke und Studien bereit.

Deutschland ist in dem Netzwerk durch die fünf obersten Gerichtshöfe des Bundes und das Bundesverfassungsgericht vertreten.

Superior Courts Network

Das Superior Courts Network (Netzwerk der obersten Gerichte) ist ein 2015 gegründetes Gerichtsnetzwerk, das vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) unterhalten wird. Das Bundesarbeitsgericht ist dem Netzwerk 2017 beigetreten. Auch die anderen obersten Gerichtshöfe des Bundes gehören ihm an.

Das Superior Courts Network soll einen wirksamen Informationsaustausch zwischen den obersten nationalen Gerichten in Europa und dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte über menschenrechtliche Rechtsfragen gewährleisten.

Konkretes operatives Ziel des Netzwerks ist es, ein praktisches und nützliches Instrument für den Austausch einschlägiger Informationen über die Rechtsprechung zur Europäischen Menschenrechtskonvention und damit zusammenhängende Fragen zu schaffen.

Einmal im Jahr treffen sich Vertreterinnen und Vertreter der obersten Gerichte beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg zum Austausch über menschenrechtliche Fragen.

V. Das Gebäude des Bundesarbeitsgerichts

Das Gebäude des Bundesarbeitsgerichts steht auf dem Petersberg in Erfurt, in unmittelbarer Nähe der historischen Zitadelle, inmitten einer 35.000 Quadratmeter großen öffentlichen Parkanlage, die der Zürcher Landschaftsarchitekt Dieter Kienast gestaltet hat. Die Berliner Architektin Gesine Weinmiller gewann den europaweiten Architektenwettbewerb mit ihrem Entwurf für den streng gegliederten, viergeschossigen Baukörper von 92 mal 44 Metern. Auf einer Nutzfläche von 7.833 Quadratmetern bietet das Gebäude Raum für rund 200 Arbeitsplätze, eine 1.700 Quadratmeter große Bibliothek, vier Sitzungssäle, drei Konferenz- und Besprechungsräume sowie eine Kantine; im Foyer können Tagungen mit bis zu 400 Personen stattfinden.



Luftaufnahme des Gebäudes des Bundesarbeitsgerichts auf dem Petersberg in Erfurt.

Die Fassade ist durch den Wechsel von raumhohen Fenstern und Schieferelementen gegliedert. Vor die Fenster lassen sich gläserne Schiebeläden schieben, die den ersten, leicht gekürzten Satz des Grundgesetzes tragen: „Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.“



Fassadendetail mit dem Eingangssatz des Grundgesetzes.

Entsprechend den staatlichen Vorgaben für öffentliche Neubauten wurden 2 % der Baukosten für Kunst am Bau aufgewendet; die Kunstwerke sind im gesamten Gebäude und vor allem in seinen öffentlich zugänglichen Bereichen zu sehen. Im Jahr 2010 wurde auf dem Dach eine Photovoltaikanlage installiert, die jährlich rund 55.000 kWh Strom erzeugt.



Der Große Sitzungssaal.

VI. Bibliothek und Dokumentationsstelle

Seit der Errichtung des Gerichts im Jahr 1954 hat sich seine Bibliothek zur größten arbeitsrechtlichen Bibliothek Deutschlands entwickelt. Sammelschwerpunkte sind das Arbeits-, Sozial-, Zivil- und Verfahrensrecht, allgemeine und juristische Nachschlagewerke, Gesetzblätter, Parlamentsdrucksachen, Tarifverträge und Entscheidungssammlungen. Der Bestand ist von 3.000 Bänden im Jahr 1954 auf 92.000 Bände im Jahr 2013 angewachsen und nimmt jährlich um rund 1.800 Bände zu. Hinzu kommen 305 laufende Zeitschriften, 9 Zeitungen, zahlreiche CD-ROMs, 6.500 Mikrofiches und 81.000 Tarifverträge. Die Bibliothek verfügt über eine Fläche von 1.700 Quadratmetern mit 31 Leseplätzen und 4,5 Regalkilometern. Die Bücher sind frei zugänglich und nach einer hauseigenen Systematik aufgestellt; der gesamte Bestand ist in einem Online-Katalog (OPAC) auf der Internetseite des Gerichts nachgewiesen, die Zeitschriften sind zusätzlich in der Zeitschriftendatenbank (ZDB) verzeichnet.

Die Bibliothek dient in erster Linie der Arbeit des Gerichts – Richterinnen und Richter sowie die übrigen Beschäftigten können jederzeit Bücher entleihen –, steht während der Öffnungszeiten aber auch externen Nutzerinnen und Nutzern offen; im Jahr 2013 zählte sie rund 560 externe Besucherinnen und Besucher.

Seit 1975 wirkt das Bundesarbeitsgericht am elektronischen Rechtsinformationssystem juris mit. Dokumentiert werden arbeitsrechtliche Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, der Landesarbeitsgerichte, der Arbeitsgerichte, von Schiedsstellen, kirchlichen Arbeitsgerichten und supranationalen Gerichten sowie das einschlägige Schrifttum, Festschriften, Dissertationen und Habilitationsschriften sowie Verwaltungsvorschriften. Die Dokumentationsstelle wertet laufend die einschlägigen Zeitschriften und die eingehenden Entscheidungen aus und stellt das aufbereitete Material in eine interne Datenbank sowie in mehrere juris-Datenbanken ein, die öffentlichen Einrichtungen ebenso wie privaten Nutzerinnen und Nutzern zugänglich sind.

VII. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Um dem berechtigten Interesse der Öffentlichkeit an seiner Arbeit Rechnung zu tragen, unterhält das Bundesarbeitsgericht eine Pressestelle. Sie gibt vierteljährlich eine Vorschau auf anstehende Verfahren von besonderem Interesse sowie nach jedem Urteil eine Pressemitteilung heraus und ist erste Ansprechpartnerin für die Medien. Auf der Jahrespressekonferenz berichtet die Präsidentin oder der Präsident über die wesentlichen Entwicklungen und Entscheidungen des vergangenen Jahres und gibt einen Ausblick auf den Geschäftsanfall und bedeutsame Verfahren der kommenden Monate; weitere Pressekonferenzen finden bei Bedarf statt.

Allgemeine Informationen über das Gericht und sämtliche Pressemitteilungen der vergangenen Jahre sind auf der Internetseite www.bundesarbeitsgericht.de abrufbar. Die Entscheidungen werden dort im Volltext und anonymisiert kostenfrei veröffentlicht und bleiben vier Jahre lang abrufbar; die Pressemitteilungen können per RSS-Feed abonniert werden.

Das Gericht empfängt regelmäßig Besuchergruppen – Studierende, Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare, Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Führungskräfte –, die sich über seine Arbeit, seine Aufgaben und seinen Aufbau informieren möchten. Hinzu kommen ausländische Delegationen, die im Gespräch mit Richterinnen und Richtern das deutsche System der Arbeitsgerichtsbarkeit und die Arbeit des Bundesarbeitsgerichts kennenlernen.
