

NEWSLETTER

Landesarbeitsgericht  
Köln



## Newsletter des Landesarbeitsgerichts Köln

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserem Newsletter informieren wir Sie über aktuelle Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts Köln. Außerdem erhalten Sie Informationen über Personalveränderungen und sonstige interessante Nachrichten aus dem Bezirk des Landesarbeitsgerichts.

## Auswahl aktueller Entscheidungen

### **Änderungskündigung, Wiederholungskündigung, §§ 1, 2 KSchG**

Die vom BAG zur unzulässigen Wiederholungskündigung entwickelten Grundsätze gelten auch für die Änderungskündigung. Eine unzulässige Wiederholungskündigung liegt bei einer Änderungskündigung schon dann vor, wenn sich der Arbeitgeber zur Begründung der dringenden betrieblichen Erfordernisse für beide Änderungskündigungen auf dieselbe unternehmerische Entscheidung beruft. Nicht erforderlich ist, dass die Änderungsangebote übereinstimmen.

Urteil vom 16.11.2016 – [5 Sa 1183/15](#)

### **Wirksamkeit Tarifvertrag, Allgemeinverbindlicherklärung, §§ 1 Abs. 1, 4 Abs. 2, § 98 Abs. 6 ArbGG**

Die Einrichtung der Ausbildungskostenausgleichskasse für das Schornsteinfegerhandwerk sowie die damit verbundene Begründung von Beitrags- und Auskunftspflichten liegen im Rahmen der tariflichen Regelungsbefugnisse.

**Urteil vom 02.12.2016 – [9 Sa 159/16](#)**

### **Mitbestimmung, Mitarbeiterbefragung, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG**

Hinsichtlich einer Mitarbeiterbefragung, die keinen Personalfragebogen i.S.d. § 94 BetrVG darstellt, ist die Mitbestimmung durch Betriebsvereinbarung ausgeübt, wenn die Struktur der Befragung hinsichtlich der Verarbeitung, Speicherung, Anonymisierung und Bekanntgabe der Ergebnisse geregelt ist. Die konkreten Fragen sind nicht mitbestimmt. Vielmehr sind mögliche Folgen innerhalb der Regelungen zur Struktur der Befragung zu regeln. (hier: Anonymisierung der Aussagen über Vorgesetzte wurde konkret in der BV übersehen)

**Beschluss vom 12.12.2016 – [2 TaBV 34/16](#)**

### **XING-Profil, außerordentliche Kündigung wegen Konkurrenzfähigkeit, § 626 BGB, § 60 HGB**

1. Die fehlerhafte Angabe im privaten XING-Profil eines Arbeitnehmers einer Steuerberaterkanzlei, dieser sei als „Freiberufler“ tätig, stellt ohne Hinzutreten weiterer Umstände noch keine aktive Werbung für eine Konkurrenzfähigkeit und damit noch keinen Verstoß gegen das gesetzliche Verbot der Wettbewerbstätigkeit im bestehenden Arbeitsverhältnis dar.

2. Derartige weitere Umstände, die geeignet wären, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu begründen, könnten jedoch darin gesehen werden, wenn der Arbeitnehmer unter der XING-Rubrik „Ich suche“ aktiv im bestehenden Arbeitsverhältnis freiberufliche Mandate in Konkurrenz zu seinem Arbeitgeber akquiriert.

3. Ist der Name des derzeitigen Arbeitgebers und der – bereits vereinbarte – künftige Zeitpunkt der Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses im XING-Profil zutreffend unter der Rubrik "Berufserfahrung" angegeben, spricht dies bei der gebotenen Gesamtschau dafür, dass auch die Angabe einer "freien Mitarbeit" unter der Rubrik "Ich biete" nicht zwingend nahelegt, dass eine solche auch schon für den Zeitraum vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses angeboten wird.

4. Weil die Abgrenzung zwischen erlaubter Vorbereitung einer späteren Selbständigkeit und unerlaubter Konkurrenzfähigkeit während des Arbeitsverhältnisses häufig fließend ist, kann bei Sachverhalten in diesem Grenzbereich regelmäßig auch nicht von der Entbehrlichkeit einer Abmahnung ausgegangen werden (insoweit Anschluss an BAG, Urteil vom 26.06.2008, 2 AZR 190/07).

**Urteil vom 07.02.2017 – [12 Sa 745/16](#)**

### **Unterrichtung Wirtschaftsausschuss, §§ 106, 109 BetrVG**

Zu den dem Wirtschaftsausschuss nach § 106 Abs. 2 BetrVG vorzulegenden Unterlagen können auch elektronische Dateien gehören, wenn sie üblicherweise im Betrieb genutzt werden.

**Beschluss vom 10.03.2017 – [9 TaBV 17/16](#)**

### **Verhaltensbedingte Kündigung, Interessenabwägung, § 1 KSchG**

Grundsätzlich können auch Verstöße des Arbeitnehmers gegen seine arbeitsvertraglichen Leistungspflichten je nach den Umständen des Einzelfalls geeignet sein, eine arbeitgeberseitige ordentliche Kündigung sozial zu rechtfertigen. Der Arbeitsvertrag verpflichtet den Arbeitnehmer, sein subjektives Leistungsvermögen

auszuschöpfen, bei der Arbeit Sorgfalt und Aufmerksamkeit walten zu lassen und ein ordentliches, marktüblich mindestens durchschnittliches und nach Möglichkeit fehlerfreies Arbeitsergebnis abzuliefern.

Einzelfall zur Interessenabwägung bei einer verhaltensbedingten Kündigung.

**Urteil vom 24.03.2017 – [4 Sa 876/16](#)**

### **Einstweilige Verfügung, Bewerbungsverfahrensansprüche, Schwerbehinderung, Unterlassene Einladung zum Vorstellungsgespräch**

Durch eine einstweilige Verfügung kann neben dem Bewerbungsverfahrensanspruch aus Art. 33 Abs. 2 GG auch der Anspruch auf Einladung eines schwerbehinderten Bewerbers zu einem Vorstellungsgespräch aus § 82 Satz 2 SGB IX gesichert werden, letzterer jedoch nur bis zur Durchführung des Vorstellungsgesprächs.

**Urteil vom 12.04.2017 – [5 SaGa 4/17](#)**

## **Streitwert**

### **Gegenstandswertbeschwerde, Zustimmungsersetzung, Einstellung, § 99 Abs. 4 BetrVG, §§ 23, 33 RVG**

Der Wert des Zustimmungsersetzungsantrags richtet sich nach der Bedeutung des betroffenen Mitbestimmungsrechts. Dies ist in der Regel unabhängig von der arbeitsvertraglich vereinbarten Vergütung. Deshalb ist es sachgerecht, bei der Ermessensausübung nach § 23 RVG vom Hilfwert auszugehen.

**Beschluss vom 15.12.2016 – [2 Ta 297/16](#)**

### **Vergleichsmehrwert, § 33 RVG**

Regelungen in einem Vergleich, die weder einen schon bestehenden Streit noch eine unmittelbar bevorstehende Kontroverse beilegen, erhöhen den Vergleichswert nicht. Sie sind entweder deklaratorisch in den Vergleichstext aufgenommen worden oder stellen einen Teil der Gegenleistung dar.

**Beschluss vom 20.02.2017 – [2 Ta 10/17](#)**

### **Terminsgebühr bei außergerichtlicher Besprechung, Teil 3 Vorbemerkung 3 Absatz 3 Satz 3 Nr. 2 VV RVG**

1. Die Regelung in Teil 3 Vorbemerkung 3 Absatz 3 Satz 3 Nr. 2 VV RVG ist grundsätzlich weit auszulegen. Das Bemühen der Prozessbevollmächtigten um eine außergerichtliche Erledigung soll – auch zur Entlastung der Gerichte – durch das Entstehen der Terminsgebühr bereits für eine außergerichtliche Besprechung honoriert werden. Insofern ist ein Einigungswille keine Voraussetzung für das Entstehen der Terminsgebühr. Auch ein Telefonat der beteiligten Rechtsanwälte, in dem die Möglichkeit der Erledigung des Rechtsstreits durch Berufungsrücknahme erörtert wird, kann grundsätzlich geeignet sein, eine Terminsgebühr zu begründen.

2. Voraussetzung für das Entstehen einer Terminsgebühr nach Teil 3 Vorbemerkung 3 Absatz 3 Satz 3 Nr. 2 VV RVG ist jedoch, dass die außergerichtliche Besprechung "auf die Erledigung des Verfahrens gerichtet" ist. Dies kann nur angenommen werden, wenn sich beide Gesprächsteilnehmer an der außergerichtlichen Erledigung interessiert zeigen. Das Erledigungsinteresse nur eines Gesprächsteilnehmers ist nicht ausreichend.

3. Lehnt der andere Gesprächsteilnehmer es ab, derzeit über die Erledigung des Rechtsstreits zu sprechen, weil man zunächst die schriftlichen Entscheidungsgründe einer BAG-Entscheidung zu einer vergleichbaren Problematik abwarten und erst dann über eine etwaige Berufungsrücknahme entscheiden möchte, wird

durch dieses Gespräch der beteiligten Rechtsanwälte noch keine Termingebühr ausgelöst, da es nicht beidseitig auf die Erledigung des Verfahrens gerichtet war.

**Beschluss vom 28.02.2017 – [12 Ta 314/16](#)**

## **Prozesskostenhilfe/Zwangsvollstreckung/Rechtsweg**

**Rechtsweg, GmbH-Geschäftsführer als Arbeitnehmer, Abberufung, sic-non-Fall, Klagezustellung, §§ 2, 5 ArbGG, § 626 BGB, § 1 KSchG**

1. Ist der klagende GmbH-Geschäftsführer im Zeitpunkt der Zustellung seiner Klage bereits abberufen, findet § 5 Abs. 1 S. 3 ArbGG keine Anwendung mehr. Daraus folgt jedoch nicht, dass der ehemalige GmbH-Geschäftsführer nunmehr automatisch als Arbeitnehmer anzusehen wäre.

2. Ein allein auf die Tätigkeit als GmbH-Geschäftsführer ausgerichteter Anstellungsvertrag kann ausnahmsweise und nur dann als Arbeitsvertrag zu qualifizieren sein, wenn der Geschäftsführer auch im Arbeitsalltag einem Weisungsrecht unterliegt, das sich in seiner Ausprägung von dem Direktionsrecht gegenüber einem Arbeitnehmer nicht mehr unterscheidet. Das gesellschaftsrechtliche Weisungsrecht der Gesellschafterversammlung für sich allein reicht dafür nicht aus.

3. Ein sic-non-Fall, bei dem schon die bloße Rechtsbehauptung, Arbeitnehmer zu sein, für die Rechtswegzuständigkeit der Arbeitsgerichte genügt, liegt nicht vor, wenn der ehemalige GmbH-Geschäftsführer die Unwirksamkeit seiner Kündigung ausschließlich auf Gründe stützt, die auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses relevant sein können (Formmangel, Voraussetzungen des § 626 BGB).

4. Liegt kein sic-non-Fall vor, muss der Kläger, um die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts zu begründen, schlüssig, widerspruchsfrei und substantiiert darlegen, warum es sich bei dem Vertragsverhältnis, dessen Fortbestand er geltend macht oder aus dem er andere Rechte herleitet, um ein Arbeitsverhältnis handeln soll.

**Beschluss vom 24.01.2017 – [7 Ta 221/16](#)**

### **Zwangsvollstreckung, Zeugniserteilung, § 888 ZPO**

1. Im Zwangsvollstreckungsverfahren nach § 888 ZPO ist bei erhobenem Erfüllungseinwand hinsichtlich der titulierten Verpflichtung zur Zeugniserteilung (nur) zu prüfen, ob den formellen und inhaltlichen Mindestanforderungen an ein Arbeitszeugnis genügt ist.

2. Eine polemische und ironisch formulierte Leistungsbeurteilung genügt diesen Mindestanforderungen nicht. Ein derartiges „Zeugnis“ erfüllt den titulierten Anspruch zur Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses nicht.

(Anschluss an LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 15.12.2003, 1 Ta 232/03).

**Beschluss vom 14.02.2017 – [12 Ta 17/17](#)**

### **Prozesskostenhilfe für beabsichtigte Kündigungsschutzklage, Erfolgsaussicht bei Versäumung der Dreiwochenfrist des § 4 Satz 1 KSchG, § 114 Abs. 1 Satz 1 ZPO**

Die für die Bewilligung von Prozesskostenhilfe erforderliche Erfolgsaussicht einer beabsichtigten Kündigungsschutzklage kann nicht allein mit der Begründung abgelehnt werden, dass die klagende Partei nicht rechtzeitig innerhalb der Dreiwochenfrist des § 4 KSchG eine unbedingte Kündigungsschutzklage erhoben, sondern zunächst nur einen Prozesskostenhilfeantrag gestellt hat.

**Beschluss vom 03.03.2017 – [9 Ta 313/16](#)**

## **Aufhebung der Prozesskostenhilfe, Rückstand mit der Ratenzahlung, Verschlechterung der wirtschaftlichen Verhältnisse, § 124 Abs. 1 Nr. 5 ZPO**

Bei einem Rückstand mit der Ratenzahlung kann die Prozesskostenhilfe nicht aufgehoben werden, wenn die Partei im fraglichen Zeitraum zur Ratenzahlung nicht in der Lage war.

**Beschluss vom 07.03.2017 – [1 Ta 12/17](#)**

## **Aussetzung wegen Voreiligkeit, §§ 148, 252 ZPO**

1. Das Gesetz stellt die Aussetzung in das pflichtgemäße Ermessen des Gerichts. Eine Aussetzung muss nur dann erfolgen, wenn sich das Ermessen des Gerichts auf null reduziert hat. Gegenüber dem vorrangigen Zweck einer Aussetzung – einander widersprechende Entscheidungen zu verhindern – sind insbesondere die Nachteile einer langen Verfahrensdauer und die dabei entstehenden Folgen für die Parteien abzuwägen. Dabei ist der Beschleunigungsgrundsatz des § 9 Abs. 1 ArbGG ebenso zu berücksichtigen wie die Vorschriften zum Schutz vor überlanger Verfahrensdauer, § 9 Abs. 2 Satz 2 ArbGG, § 198 ff. GVG (Anschluss an BAG, Beschluss vom 16. April 2014 – 10 AZB 6/14 –, Rn. 5, juris).

2. Eine Aussetzung gem. § 148 ZPO setzt voraus, dass der Ausgang des Rechtsstreits "ganz oder teilweise" vom Bestehen oder Nichtbestehen eines anderen Rechtsverhältnisses abhängt, das den Gegenstand eines anderen Rechtsstreits bildet. Das bedeutet, dass es nicht erforderlich ist, dass der Ausgang des Rechtsstreits bezüglich sämtlicher Streitgegenstände vom Bestehen oder Nichtbestehen eines solchen Rechtsverhältnisses abhängig ist.

3. Das Beschwerdegericht hat bei der Überprüfung eines Aussetzungsbeschlusses lediglich zu prüfen, ob das Arbeitsgericht den Ermessensspielraum überschritten hat oder von dem Ermessen in einer dem Zweck der Ermächtigung nicht entsprechender Weise Gebrauch gemacht hat. Bei der Ermessensausübung sind unter anderem die Gesichtspunkte der Prozesswirtschaftlichkeit, der Vermeidung widersprüchlicher Entscheidungen und der Beschleunigungsgrundsatz zu berücksichtigen, der in arbeitsrechtlichen Bestandsstreitigkeiten besonders in den Vordergrund tritt (LAG Köln, Beschluss vom 24. September 2013 – 11 Ta 146/13 –, Rn. 8, juris).

**Beschluss vom 14.06.2017 – [4 Ta 97/17](#)**

## **Personalnachrichten**

**Richterin Dr. Aline Falot** ist zum 01.07.2017 vom Arbeitsgericht Köln an das Arbeitsgericht Aachen gewechselt und hat dort den Vorsitz der 3. Kammer übernommen.

**Richter am Arbeitsgericht Dr. Sebastian Neumann** unterstützt seit dem 01.07.2017 für die Dauer von neun Monaten das Arbeitsgericht Bonn. Er hat dort den Vorsitz der 4. Kammer übernommen.

**Richter Dr. Klaus Olschewski** wird zum 01.08.2017 aus dem Bezirk des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf für die Dauer von sechs Monaten zur Unterstützung an das Arbeitsgericht Köln abgeordnet. Er wird dort den Vorsitz der 17. Kammer übernehmen.

**Richter am Arbeitsgericht Dr. Benedikt Hövelmann** ist ab dem 14.08.2017 für die Dauer eines Jahres als Verwaltungsdezernent an das Landesarbeitsgericht Köln abgeordnet. Er wird dort insbesondere für die IT im Bezirk des Landesarbeitsgerichts zuständig und darüber hinaus auch mit der Fortbildung und dem Justizariat befasst sein.

**Richter Philipp Busch** kehrt am 17.08.2017 aus der Elternzeit zurück an das Arbeitsgericht Köln und wird dort den Vorsitz der 6. Kammer übernehmen.

**Richterin am Arbeitsgericht Teresa Schwarz** wechselt zum 01.09.2017 an das Arbeitsgericht Aachen. Sie wird dort den Vorsitz der 1. Kammer übernehmen.

Die Verwaltungsdezernentin **Richterin am Arbeitsgericht Dr. Katharina Franck** wechselt zum 01.09.2017 für die Dauer von neun Monaten zur Erprobung an das Landesarbeitsgericht Köln und übernimmt dort den Vorsitz der 4. Kammer.

Richterin am Arbeitsgericht Dr. Sonja Schramm und Richterin Dr. Friederike Söhnchen befinden sich im Mutterschutz.

## Wussten Sie schon...?

### Entschädigungen für ehrenamtliche Richter für Zeitversäumnis nicht steuerpflichtig

Anfang des Jahres hat der Bundesfinanzhof entschieden, dass ehrenamtliche Richterinnen und Richter Entschädigungen für ihre Zeitversäumnis nicht versteuern müssen.

Ehrenamtliche Richterinnen und Richter und Schöffen erhalten Entschädigungen nach dem Justizvergütungs- und Entschädigungsgesetz (JVEG). Neben nicht zu versteuernden Fahrtkosten- und Aufwandsentschädigung gehören hierzu Entschädigungen für Zeitversäumnis und Verdienstausschlag. Die Finanzverwaltungen unterwarfen bisher die Entschädigung für Zeitversäumnis ebenso wie die Entschädigung für den Verdienstausschlag der Besteuerung.

Für die Entschädigung wegen Zeitversäumnis ist der Bundesfinanzhof dieser Auffassung nun nicht gefolgt. Anders als die Entschädigung für Verdienstausschlag ersetzt die Entschädigung für Zeitversäumnis keinen ausgefallenen Arbeitslohn. Sie sei daher nicht nach dem EStG steuerbar.

Diese Entscheidung betrifft etwa 60.000 ehrenamtliche Richterinnen und Richter, die sich in der ordentlichen Gerichtsbarkeit und in der Fachgerichtsbarkeit engagieren und deren Engagement künftig steuerrechtlich besser behandelt wird.

Urteil vom 31.01.2017 – [IX R 10/16](#)

### 79. Konferenz der Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte in Rostock vom 21. bis 23. Mai 2017

Vom 21. bis zum 23. Mai 2017 fand unter dem Vorsitz des Präsidenten des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern Alfred Kampen die diesjährige Konferenz der Präsidentinnen und Präsidenten aller deutschen Landesarbeitsgerichte statt. Teilgenommen haben auch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Ingrid Schmidt und die Ministerialdirektorin des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales Maria Britta Loskamp. Neben aktuellen Entwicklungen in Gesetzgebung und den jeweiligen Geschäftsbereichen diskutierten die Teilnehmer intensiv über die strukturellen Veränderungen und Herausforderungen, denen sich die Arbeitsgerichtsbarkeit in den kommenden Jahren zu stellen hat. Hierzu gehören die Einführung der elektronischen Gerichtsakte und die Eröffnung des elektronischen Rechtsverkehrs. Für die Arbeitsgerichtsbarkeit ist hier insbesondere die Einbeziehung der Verbände in den elektronischen Rechtsverkehr von Bedeutung. Die Konferenz hat sich für die Einführung eines elektronischen Verbändepostfachs ausgesprochen. Die Altersstruktur der Richterschaft stellt die Arbeitsgerichtsbarkeit gerade in den neuen Bundesländern vor Herausforderungen, wenn zwischen 2025 und 2032 65% der Richterinnen und Richter in den Ruhestand gehen. Schließlich hat die Konferenz einen Einstieg in die Diskussion über die Einführung des Senatsprinzips an den Landesarbeitsgerichten genommen.

Die Konferenz fasste folgende Beschlüsse:

**Beschluss 1:** [Elektronischer Rechtsverkehr/Verbändepostfach](#)

**Beschluss 2:** [Altersstruktur in der Arbeitsgerichtsbarkeit](#)

**Beschluss 3:** [PebbSy](#)



# News aus dem LAG-Bezirk Köln

## Jahresempfang des Kölner Anwaltverein bei den Kölner Arbeitsgerichten

Am **23.03.2017** fand der **Jahresempfang des Kölner Anwaltverein bei den Kölner Arbeitsgerichten** statt. Zum ersten Mal luden die Gastgeber in die neuen Räumlichkeiten des Fachgerichtszentrums beim Landesarbeitsgericht und Arbeitsgericht Köln in der Blumenthalstraße 33 in Köln ein. Nach Grußworten von Dr. Jürgen vom Stein, Präsident des Landesarbeitsgerichts Köln, Dr. Dirk Giberg, Direktors des Arbeitsgerichts Köln und Herrn Rechtsanwalt Gerd Raguß für den Ausschuss für Arbeitsrecht des Kölner Anwaltvereins konnten sich die Anwesenden über einen musikalischen Hochgenuss freuen. Zwei jugendliche Schüler von Frau Professor Ute Hausenauer-Ramirez, der Leiterin des Pre-College Cologne an der Hochschule für Musik und Tanz in Köln zeigten ihr beeindruckendes Können an Geige und Cello. Für das leibliche Wohl der Gäste war durch die Cafeteria des Fachgerichtszentrums bestens gesorgt.

## Gartenfest am Arbeitsgericht Bonn

Am **30.05.2017** fand das traditionelle Gartenfest von Bonner Arbeitsgericht und Bonner Anwaltverein wieder unter freiem Himmel im Garten des Arbeitsgerichts Bonn statt.

Etwa 50 Gäste aus dem Kreis arbeitsrechtlich orientierter Anwälte, Verbandsvertreter sowie Richterinnen und Richter des Arbeitsgerichts Bonn feierten bei Getränken und kleinen Snacks zugleich das 10. Jubiläum des Bonner Gartenfests.

Als besonderen Ehrengast begrüßten sie Herrn Dr. Kai Kühne, der über die "Politischen Tendenzen in der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit" referierte. Wer politisch brisante Thesen und Diskussionen erwartet oder befürchtet hatte, wurde überrascht. Kein trockener Fachvortrag mit einer Flut an Zahlen und unverständlichen Fachbegriffen, sondern als Science Slam berichtete Herr Dr. Kühne humoristisch und selbstironisch über den Inhalt seiner Dissertation. Sein satirisches Resümee über die Einflüsse auf die Rechtsprechung deutscher Arbeitsgerichte: "Je älter und promovierter die Richterin oder der Richter, um so arbeitgeberfreundlicher das Urteil." Ob der lang anhaltende Applaus der begeisterten Gäste dieser These galt oder der unterhaltsamen Vortragsform, konnte nicht evaluiert werden.

## Sommertreff des Arbeitsgerichts Aachen

Am **05.07.2017** fand der vierte Sommertreff des Arbeitsgerichts Aachen im alten Schwurgerichtssaal statt. Nach einer Ansprache des Direktors des Arbeitsgerichts Dr. Brondics folgte ein Vortrag von Staatssekretär Dr. Thomas Griese über das "Mindestlohngesetz". Dr. Griese, seine berufliche Laufbahn Ende der 1980iger Jahr beim Arbeitsgericht Aachen begonnen hatte, berichtete außerdem über seine praktischen Erfahrungen aus dem Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Ernährung und Forsten und knüpfte an seine Aachener Vergangenheit an. Er begrüßte zahlreiche ehemalige Referendare, die mittlerweile gestandene Rechtsanwälte sind.

Nach dem Vortrag fand bei Sonnenschein und angenehmen Temperaturen von 26 Grad ein gemütlicher Umtrunk auf der Dachterrasse des Justizzentrums statt. Der Präsident des Landesarbeitsgerichts Köln, der ehemalige Direktor des Arbeitsgerichts Aachen sowie die aktiven Richter, Rechtsanwälte und Verbandsvertreter nutzen die Zeit zu angeregten Diskussionen und Gesprächen. Der Sommertreff des Arbeitsgerichts ist mittlerweile ein etabliertes Weiterbildungsformat.

## Internationale Gäste im Bezirk

Gleich zweimal waren im Frühjahr internationale Besucher im Bezirk des Landesarbeitsgerichts zu Gast und gleich zweimal waren diese aus Asien angereist.

Am 01.06.2017 besuchte eine Delegation von hochrangigen Vertretern des vietnamesischen Regierungsbüros, des Arbeitsministeriums und des Justizministeriums das Landesarbeitsgericht Köln. Der Besuch war Teil einer von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) organisierten Fachstudienreise. In Begleitung des Vorsitzenden Richters am Bundesarbeitsgericht a.D. Burghard Kreft nahmen die Besucher an Sitzungen des Arbeitsgerichts und des Landesarbeitsgerichts Köln teil. In einer abschließenden Gesprächsrunde mit dem Präsidenten des Landesarbeitsgerichts Dr. Jürgen vom Stein

zeigten sich die Teilnehmer der Studienreise vom System der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit, der Verhandlungsführung der Vorsitzenden und dem frisch renovierten Gerichtsgebäude tief beeindruckt.

Einige Wochen zuvor hatte Herr Kensuke Ota, Richter am Landgericht Kanazawa in der Präfektur Ishikawa, für drei Wochen am Arbeitsgericht Bonn hospitiert.

### **Baumaßnahme Fachgerichtszentrum Köln**

Beim Umbau des Landesarbeitsgerichts ist eine weitere Etappe geschafft: Am 29.06.2017 konnten der Präsident und die Verwaltungsabteilung des Landesarbeitsgerichts die frisch renovierten und teilweise neu gestalteten Büros in der ersten Etage des Hauptgebäudes beziehen. Die Sanierung und Renovierung des innen liegenden Eingangsbereichs und des Treppenhauses sollen wie geplant im Oktober 2017 abgeschlossen sein. Danach wird der Neubau des vorderen Haupteingangs und der Sicherheitsschleuse erfolgen. Der Planungsauftrag hierzu ist erteilt.

Das Bistro des Fachgerichtszentrums heißt nunmehr **Café Justitia**. Großer Beliebtheit erfreut sich derzeit ein köstlicher Bulgursalat, der gut zu den sommerlichen Temperaturen passt. Nach wie vor gibt es dienstags Pizza und donnerstags ein Nudelgericht und das tägliche Angebot von Kuchen, gemischten Salaten und einer großen Auswahl belegter Brötchen, Toasts und Ciabatta in verschiedenen Größen.

## **Terminvorschau**

### **Bezirksrichtertagung**

Vom **25.09. bis zum 26.09.2017** findet die diesjährige Bezirksrichtertagung für die Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichte des Bezirks und des Landesarbeitsgerichts Köln in der Justizakademie des Landes NRW in Recklinghausen statt. Neben bezirksinternen Themen und zwei Fachvorträgen steht eine Betriebsbesichtigung bei der Firma Hella in Recklinghausen auf dem Programm.

### **Vortragsveranstaltung des Bonner Anwaltvereins**

Am **04.10.2017** wird Herr Richter am Arbeitsgericht Olaf Möllenkamp, Arbeitsgericht Lübeck, über "Strategien und Fallen im einstweiligen Rechtsschutzverfahren des Arbeitsrechts" vortragen. Die Veranstaltung findet von 19.00 bis 21.00 Uhr in den Stadtwerken Bonn, Theaterstraße 24, 53111 Bonn statt. Bescheinigungen nach § 15 FAO werden erteilt. Für die Teilnahme an der Veranstaltung wird für Mitglieder des BAV jeweils ein Kostenbeitrag in Höhe von € 40,00 bzw. € 20,00 für alle in den letzten zwei Jahren zugelassenen Mitglieder, soweit sie das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhoben. Für Nichtmitglieder fällt ein Kostenbeitrag in Höhe von € 60,00 an.

### **Jahresendveranstaltung im Arbeitsrecht des Kölner Anwaltvereins**

Am **06. und 07.10.2017** veranstaltet der Ausschuss Arbeitsrecht des KAV e.V. gemeinsam mit der Kölner Anwaltverein Service GmbH im Lindner City Plaza Hotel in der Magnusstraße die traditionelle Jahresendveranstaltung im Arbeitsrecht. Das Programm der Veranstaltung finden Sie [hier](#).

Herausgeber:  
Der Präsident des Landesarbeitsgerichts Köln,  
Blumenthalstr. 33, 50670 Köln,  
Tel.: 0221 7740-0, Telefax: 0221 7740-356  
E-Mail: [newsletter@lag-koeln.nrw.de](mailto:newsletter@lag-koeln.nrw.de)

Hinweise zur gewerblichen Nutzung finden Sie in der [Rechtsprechungsdatenbank Nordrhein Westfalen](#) (NRWE).  
Der Newsletter des Landesarbeitsgerichts Köln erscheint in regelmäßigen Abständen. Sie können den Newsletter jederzeit abbestellen.