



**Newsletter Landesarbeitsgericht Köln**

**Sommer 2023**

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit der neuen Ausgabe unseres Sommer-Newsletters informieren wir Sie wieder über aktuelle Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts Köln und über Veranstaltungen in unserem Bezirk.

Der Newsletter endet wie gewohnt mit einer Terminvorschau auf geplante Veranstaltungen in unserem Bezirk.

Wir wünschen Ihnen eine schöne Sommerzeit!

Dr. Jürgen vom Stein

Nadja Abou Lebdi

Verena Held  
und das Newsletter-Team

# Auswahl aktueller Entscheidungen

## **Reduzierung Arbeitsumfang - Höhe Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle - Höhe Urlaubsabgeltung**

Der Darlegungs- und Beweislast für eine behauptete Vereinbarung auf Reduzierung der Arbeitszeit kann eine Partei nur durch konkreten Sachvortrag gerecht werden, aus dem sich die rechtliche Bewertung ableiten lässt, dass tatsächlich 2 übereinstimmende Willenserklärungen vorlagen. Die bloße Behauptung, man habe sich geeinigt, stellt eine Rechtsansicht dar, die dem Beweis nicht zugänglich ist.(Rn.57)

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 10. Januar 2023 – [4 Sa 680/22](#)

## **Betriebsratsmitglied - Anspruch auf separaten Internetzugang - Zulässigkeit der Verarbeitung und Nutzung von E-Mail-Kommunikation**

1. Zwar hat ein Arbeitgeber dem Betriebsrat gemäß § 40 Abs 2 BetrVG für die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang ua. sachliche Mittel sowie Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat kann ggf. auch für jedes seiner Mitglieder einen arbeitsplatzbezogenen Internetzugang und die Teilhabe am "externen" elektronischen Postverkehr verlangen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der ihm nach dem Gesetz obliegenden Aufgaben erforderlich ist.(Rn.37)

2. Dieser Anspruch steht jedoch dem Betriebsrat als Gremium, nicht hingegen einzelnen Betriebsratsmitgliedern wie der Antragstellerin zu. Denn dem Betriebsrat obliegt die Prüfung, ob ein von ihm verlangtes Sachmittel zur Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich und vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen ist. Von ihm wird verlangt, dass er die betrieblichen Verhältnisse und die sich ihm stellenden Aufgaben berücksichtigt. Dabei hat er die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts einerseits und berechnete Interessen des Arbeitgebers, auch soweit sie auf eine Begrenzung der Kostentragungspflicht gerichtet sind, gegeneinander abzuwägen.(Rn.38)

Beschluss vom 20. Januar 2023 – [9 TaBV 32/22](#)

## **Einstweilige Verfügung - Abbruch der Wahl der Delegierten für die Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat**

1. Mit einer einstweiligen Verfügung kann der Abbruch der Wahl der Delegierten für die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer angeordnet werden.(Rn.40)

2. Der hierfür erforderliche Verfügungsanspruch ist gegeben, wenn ein Verstoß gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren vorliegt und aus der jetzigen Perspektive die notwendige Kausalität zwischen dem Wahlverstoß und dem Wahlergebnis zu prognostizieren ist (§ 21 Abs. 1 MitbestG).(Rn.45) Die vom BAG für Betriebsratswahlen entwickelten Grundsätze sind auf Aufsichtsratswahlen nicht übertragbar.(Rn.41)

3. Voraussetzung für die Annahme eines Verfügungsgrundes ist zunächst, dass die Antragssteller ihre Rechte nicht in einem regulären Verfahren wahren könnten. Diese Voraussetzung ist bei einem auf Abbruch einer Wahl gerichteten Antrag regelmäßig gegeben.(Rn.50) Das Vorliegen dieses Umstands allein begründet noch keinen Verfügungsgrund. Für den Verfügungsgrund ist vielmehr zusätzlich zu verlangen, dass nach Einschätzung des Gerichts die Wahl ohne den Erlass einer einstweiligen Verfügung mit hoher Wahrscheinlichkeit anfechtbar oder sogar nichtig wäre.(Rn.51) Daher ist der Eingriff bereits im Vorfeld der Wahl durch eine einstweilige Verfügung nur dann gerechtfertigt, wenn das zur Entscheidung berufene Gericht keine Zweifel daran hat, dass ein anderes Gericht im Rahmen eines Anfechtungsverfahrens zu einer übereinstimmenden Einschätzung der Rechtslage kommen würde. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, weil der Wahlvorstand eine in einem späteren Anfechtungsverfahren aussichtsreiche Rechtsposition vertritt, wiegt das Interesse des Wahlvorstands an einer planmäßigen Durchführung der Wahl mehr als das Interesse der Antragsteller an dem Abbruch der Wahl.(Rn.52)

Beschluss vom 1. Februar 2023 – [5 TaBVGa 1/23](#)

# Auswahl aktueller Entscheidungen

## **Einsetzung einer Einigungsstelle - Sozialplan - örtlicher Betriebsrat - Konzernbetriebsrat - Zuständigkeit Keine offensichtliche Unzuständigkeit des Einzelbetriebsrats einer Konzernobergesellschaft für den Abschluss eines Sozialplans bei einer mehrere Konzernunternehmen betreffenden Standortverlegung. (Rn.22)**

1. Für die Ausübung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte ist grundsätzlich der von den Arbeitnehmern gewählte (örtliche) Betriebsrat zuständig. Er hat die Interessen der Belegschaft des einzelnen Betriebs gegenüber dem Arbeitgeber wahrzunehmen. Diese Aufgabe weisen § 50 Abs 1 BetrVG dem Gesamtbetriebsrat und § 58 Abs 1 S 1 BetrVG dem Konzernbetriebsrat nur für die Fälle zu, in denen die zu regelnde Angelegenheit nicht auf den einzelnen Betrieb oder das einzelne Unternehmen beschränkt ist und deshalb die Interessen der Arbeitnehmer nicht mehr auf der betrieblichen Ebene gewahrt werden können. Die Verlegung der Standorte eines Konzerns fällt nicht offensichtlich in die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats. Die Verlegungsentscheidung betrifft zwar mehrere Konzernunternehmen. Der Ausgleich oder die Milderung der durch die Betriebsänderung entstehenden Nachteile muss jedoch nicht offenkundig betriebs- und unternehmensübergreifend geregelt werden. (Rn.22)

2. Die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats für den Abschluss eines Sozialplans ergibt sich nicht aus dem Umstand, dass der Arbeitgeber mit diesem zur Zeit Verhandlungen über einen Interessenausgleich führt. Denn Interessenausgleich und Sozialplan sind nicht dieselbe Angelegenheit iSd. § 58 Abs 1 S 1 BetrVG. Aus der möglicherweise gegebenen Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats zum Abschluss eines Interessenausgleichs folgt daher nicht ohne weiteres die Zuständigkeit für den Abschluss eines Sozialplans. Auch wenn ein sachgerechtes Ergebnis oftmals nur durch koordinierte Regelungen in Interessenausgleich und Sozialplan zu erreichen ist, bedeutet dies nicht, dass sich die Zuständigkeit für den Abschluss eines Sozialplans nach der Reichweite der geplanten Betriebsänderung richtet und die Zuständigkeit für einen Interessenausgleich und einen Sozialplan auf Betriebsratsseite nur einheitlich bestimmt werden kann. Vielmehr muss auch bezüglich des Sozialplans ein zwingendes Bedürfnis für eine unternehmensübergreifende Regelung bestehen. (Rn.23)

3. Schließlich ergibt sich die Notwendigkeit eines konzerneinheitlichen Sozialplans nicht unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten. Weder der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz noch das betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgebot des § 75 Abs 1 BetrVG wirken zuständigkeitsbegründend. Gleichbehandlung ist ein Gebot der Verteilungsgerechtigkeit und bedeutet, Gleiches gleich und Ungleiches entsprechend seiner Eigenart ungleich zu behandeln. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist insoweit Anspruchsgrundlage und Schranke der Rechtsausübung zugleich. Dementsprechend begrenzt er die Regelungsmacht der Betriebsparteien. Er hat jedoch keinen Einfluss auf die gesetzliche Zuständigkeitsverteilung zwischen den Betriebsverfassungsorganen. (Rn.28)

Beschluss vom 20. März 2023 – [9 TaBV 9/23](#)

## **Arbeitsunfähigkeitszeiten aufgrund eines Unfalls sind für die Frage der negativen Zukunftsprognose grundsätzlich nicht relevant, da sie regelmäßig nicht prognosefähig sind. (Rn.54)**

Eine personenbedingte Kündigung nach § 1 Abs 2 S 1 Alt 1 KSchG ist unwirksam, wenn keine negative Zukunftsprognose aufgrund der Eigenart der Krankheitsursache (hier: Unfall) gestellt werden kann. (Rn.49) (Rn.55)

Urteil vom 28. März 2023 – [4 Sa 659/22](#)

## **Auslegung eines Sozialplans - konzerninterner Stellenmarkt - pauschale Einmalzahlung - Änderung des Arbeitsortes**

1. Sehen die Betriebsparteien eines Luftfahrtunternehmens im Sozialplan anlässlich einer Standortschließung die Einrichtung eines konzerninternen Stellenmarktes vor (hier: "Clearing"), so folgt daraus zunächst nur der Anspruch der Beschäftigten, sich als Stellenbewerber melden zu können. (Rn.103)

2. Wenn der Sozialplan denjenigen Beschäftigten, die aufgrund eines solchen Clearings als Bewerber auftreten und mit einem Standortwechsel einverstanden sind, eine Umzugskostenpauschale verspricht, deren Betrag über



# Auswahl aktueller Entscheidungen

die im Übrigen vorgesehene Umzugskostenerstattung deutlich hinausgeht, so kommt der Zahlung neben dem Zweck, tatsächliche entstandene Nachteile zu kompensieren, auch der Zweck zu, das Engagement der Beschäftigten im Bewerbungsverfahren und die Freiwilligkeit des Standortwechsels zu fördern.(Rn.89)

3. Soweit im Sozialplan und in den in Bezug genommenen konzernweiten Regelungen nichts Abweichendes vereinbart worden ist, ist es die Arbeitgeberin, die unter Beachtung des hierfür vereinbarten Verfahrens und unter Beachtung billigen Ermessens über die Schließung des Clearings entscheidet.(Rn.101) Dabei erscheint die Schließung nicht ermessensfehlerhaft, wenn pandemiebedingt fast alle Flugzeuge am Boden sind, wenn für große Teile der Belegschaft Kurzarbeit vereinbart ist und wenn es nicht absehbar ist, wann sich dies alles ändern wird.(Rn.104)

4. Sieht der Sozialplan zur Umsetzung der Standortschließung mehrere einvernehmliche Maßnahmen mit jeweils spezifischen Abfindungs-, Kostenübernahme- und Einmalzahlungen vor (rentenferne und rentennahe Aufhebungsverträge; Altersteilzeit, Vermittlung aus dem Konzern heraus, HUB-Wechsel, Boden-Bord-Wechsel, Qualifizierung, Arbeitsplatzwechsel in Folge struktureller Anpassung, Clearing), so kommt die für die Versetzung im Rahmen des Clearings geregelte Umzugskostenpauschale nicht als "Auffangtatbestand" für Maßnahmen und Vereinbarungen außerhalb des Clearings in Betracht.(Rn.71) (Rn.74)

5. Wenn die Arbeitgeberin nach Schließung des Clearings eine offensichtlich unwirksame Beendigungskündigung ausspricht, so hat dies im konkreten Fall für das Bestehen oder Nichtbestehen des Anspruchs auf Umzugskostenpauschale aus dem Sozialplan oder aus dem Gesichtspunkt des Schadensersatzes keine Relevanz. Gleiches gilt, wenn Monate später und lange nach Schließung des Clearings eine Versetzung erfolgt, die einen Anspruch auf Umzugskostenpauschale ausgelöst hätte, wenn sie im Rahmen des Clearings vereinbart worden wäre. (Rn.106)

Urteil vom 20. April 2023 – [6 Sa 740/22](#)

## **Streitwertfestsetzung – kein weiterer Vergleichsmehrwert bei fehlender Überstundenabgeltungsforderung**

Streitwertbeschwerde (kein Vergleichsmehrwert für nicht konkret streitige Überstunden, die lediglich als "Druckmittel" für Vergleichsverhandlungen angeführt werden)

Beschluss vom 3. Januar 2023 – [3 Ta 140/22](#)

## **Prozesskostenhilfe – Wenn bis zum Abschluss des Verfahrens keine Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse vorgelegt wurde, kann Prozesskostenhilfe nicht bewilligt werden.**

Beschluss vom 20. März 2023 – [4 Ta 179/22](#)



# Bundesarbeitsgericht: beA-Nutzung durch Syndici

Beschluss vom 23. Mai 2023 - 10 AZB 18/22

Der 10. Senat hat sich am 23.05.2023 in einer ausführlich begründeten Revisionsbeschwerde mit einer bislang streitigen Frage befasst und entschieden, dass als Verbandsvertreter tätige Syndikusrechtsanwälte im Rahmen von § 46g Satz 1 ArbGG zur Nutzung von beA verpflichtet sind, unabhängig davon, ob sie gegenüber dem Gericht als Syndikusrechtsanwälte auftreten oder nicht. Die Einreichung vorbereitender Schriftsätze und schriftlich einzureichender Anträge und Erklärungen per Post oder Fax durch die genannten Syndikusrechtsanwälte sei daher unwirksam.

Dabei stellt der Senat entscheidend auf den Wortlaut von § 46g Satz 1 ArbGG (fehlende Unterscheidung zwischen Rechtsanwalt und Syndikusrechtsanwalt), die uneingeschränkte Verweisung auf die für Rechtsanwälte geltenden Normen in § 46c BRAO und den Regelungszusammenhang und -zweck ab:

Den nach § 46g S. 1 ArbGG Verpflichteten sei gemein, dass ihnen ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 S. 1 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung stehe. Das spreche dafür, dass es dem Gesetzgeber darum gehe, eine Übermittlung als elektronisches Dokument immer dann zu verlangen, wenn dies der Fall ist. Einem zugelassenen Syndikusrechtsanwalt stehe der sichere Übermittlungsweg per beA - ungeachtet seiner jeweiligen prozessualen Stellung - jederzeit zur Verfügung, weshalb er dem Nutzungszwang nach § 46g S. 1 ArbGG unterliege. Auch mit Blick auf den Gesetzeszweck der Etablierung des elektronischen Rechtsverkehrs in der Justiz sei daher von einer Nutzungspflicht auch für Verbandssyndici auszugehen. Zudem knüpfe § 46g S. 1 ArbGG nach seinem Wortlaut sowie seiner systematischen Stellung erkennbar an an, der eine Identifizierung des Urhebers einer Prozessklärung bezwecke, ohne dass es auf dessen prozessrechtliche Stellung ankomme. Ein rollenbezogenes Verständnis der Nutzungspflicht, dass diese vom jeweiligen Auftreten abhängig mache, sei hingegen mit den Voraussetzungen für die Tätigkeit als Syndikusrechtsanwalt nach § 46 Abs. 3 bis 5 BRAO nicht vereinbar.

Im Ergebnis bedeutet dies, dass das BAG die „Zwei-Hüte“-Theorie ablehnt. Wenn also ein Syndikusrechtsanwalt etwas schickt, selbst wenn es in seiner Eigenschaft als Verbandsvertreter ist, muss er das beA nutzen. Fax- und Papiereingänge sind prozessual unbeachtlich.

Die beA-Nutzungspflicht für (Verbands-) Syndikusrechtsanwälte ist für die Beurteilung der Zulässigkeit insbesondere von Klagen und Rechtsmittelschriftsätzen von Bedeutung und von Amts wegen zu prüfen. Eine Ausnahme von der Nutzungspflicht besteht gemäß § 46g Sätze 3-4 ArbGG nur, wenn die elektronische Übermittlung aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich ist.



# e2A - Das Landesarbeitsgericht wird digital!

## Umstellung auf die elektronische Akte



Am **22.05.2023** war es soweit: Das Landesarbeitsgericht Köln wurde als letztes Gericht im Bezirk erfolgreich auf die elektronische Akte umgestellt. Nunmehr können arbeitsgerichtliche Verfahren vollständig elektronisch geführt werden, zumal auch das BAG bereits e2A eingeführt hat. Mit der Umstellung auf die elektronische Akte ist zugleich auch eine Scanstelle einzurichten. Die Multiplikatoren haben sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LAG in der Prozessabteilung sowohl im Umgang mit e2A und der Scanstelle geschult.

Ein erfolgreicher Projektabschluss und ein großes Lob an alle Projektbeteiligten.



Frau RD Romeike, DirArbG Dr. Tiedemann, Frau RBe Kreutzer, Frau RBe Mösta, Frau RBe Neas, PLAG Dr. vom Stein (v.l.n.r.)



# Im Interview

In unserer neuen Rubrik "Im Interview" stellen wir Beschäftigte beim Landesarbeitsgericht Köln vor, die Ihnen einen kleinen Einblick in ihre Arbeit geben.

Heute stellen wir Justizhauptwachtmeister **Marc Kinnen** vor. Herr Kinnen ist seit knapp 9 Jahren in der Arbeitsgerichtsbarkeit und seit 4,5 Jahren beim LAG. Neben seiner Haupttätigkeit in der Eingangskontrolle übernimmt er Zustellungen für das Arbeitsgericht Köln und die Zusammenarbeit mit dem Landesarchiv. Außerdem ist er eine große Stütze in der Hausverwaltung und Ersthelfer. Herr Kinnen ist verheiratet und hat zwei Töchter. Seine Freizeit verbringt er gerne mit der Familie und im Kino.

## Welche Aufgaben hat der Justizwachtmeisterdienst im Fachgerichtszentrum?

Herr Kinnen: Ich nehme hoheitliche Tätigkeiten wahr. Hauptsächlich bin ich verantwortlich für die Einlasskontrolle (Personen- und Gepäckkontrolle) und für die Aufrechterhaltung von Sicherheit und Ordnung im gesamten Gebäude. In Ausnahmefällen gibt es Verfahren mit einer sog. Sicherheitslage, d.h. man muss mit einer Gefahrensituation rechnen. Dann nehme ich auch an Sitzungen teil und Sorge für die Sicherheit im Sitzungssaal.

In Eilverfahren bin ich zudem auch manchmal dafür verantwortlich, Schriftsätze schnell zuzustellen.

## Was ist das Besondere an dem Beruf?

Herr Kinnen: Die Arbeit ist nie eintönig. Die Tage sind abwechslungsreich, insbesondere durch den direkten Kontakt zu den Besuchern und den rechtsschutzsuchenden Bürgern.

## Was überrascht vielleicht an diesem Beruf?

Herr Kinnen: Für viele ist überraschend, dass man im Justizwachtmeisterdienst Beamtenstatus hat und hoheitliche Rechte ausübt. Wir handeln als „Polizei“ des Gebäudes und haben im Rahmen dieser Tätigkeit auch Befugnisse wie die Polizei.

## Was findet man denn so bei den Taschenkontrollen?

Herr Kinnen: Es zeigt sich jedenfalls, dass die Kontrollen bei uns sehr gründlich sind. Ich habe schon manch verloren geglaubten Gegenstand (z.B. einen Kugelschreiber) im hintersten Winkel oder im Futter der einen oder anderen Tasche gefunden.

## Welche Fähigkeiten muss man für diesen Beruf haben?

Herr Kinnen: Ganz wichtig ist Deeskalation. Die rechtsschutzsuchenden Bürger sind manchmal sehr aufgeregt, wenn sie zu uns ins Fachgerichtszentrum kommen. Da ist es wichtig, ruhig und sachlich zu reagieren. Wir versuchen immer, um Verständnis für die Kontrollen zu werben, denn sie dienen der Sicherheit Aller, die sich im Fachgerichtszentrum aufhalten.



Justizhauptwachtmeister Marc Kinnen

# Personalmeldungen

## Wir stellen ein - Richterinnen / Richter auf Probe (m/w/d)

Im Bezirk des Landesarbeitsgerichts Köln sind zum nächstmöglichen Zeitpunkt voraussichtlich Stellen für Richterinnen / Richter auf Probe (m/w/d) zu besetzen. Bei Interesse finden Sie [hier](#) die Stellenbeschreibung.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung.

**Richter Marcel Hagedorn**, Arbeitsgericht Aachen, ist zum 01.06.2023 dem Arbeitsgericht Bonn für zwei Monate zur richterlichen Dienstleistung zugewiesen worden. Ab dem 01.08.2023 wird er wieder dem Arbeitsgericht Aachen zugewiesen.

**Richterin Hannah Heitfeld**, Arbeitsgericht Köln, ist zum 01.08.2023 dem Arbeitsgericht Bonn zur richterlichen Dienstleistung zugewiesen worden.

Der langjährige Vorsitzende Richter am Landesarbeitsgericht **Dr. Jochen Kreitner** ist zum 30.06.2023 in den wohlverdienten Ruhestand getreten. Dr. Kreitner trat am 02.11.1990 als Richter in den Justizdienst des Landes NRW. Er wurde im Februar 2003 zum Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ernannt. Neben seiner hauptamtlichen Tätigkeit ist er zudem in der Bünnenschiedsgerichtsbarkeit aktiv.

Am 01.06.2023 fand die letzte Sitzung von **Georg Wiese**, Arbeitsgericht Aachen, statt. Herr Wiese ist seit 1990 als Arbeitsrichter im Landesarbeitsgerichtsbezirk und seitdem ganz überwiegend am Gerichtstag Düren tätig. Zum 01.09.2023 wird Herr Wiese pensioniert.

Am 28.06.2023 wurde Herr **Marc Kinnen** zum Justizhauptwachtmeister befördert.



# Studierende der Uni Köln besuchen das LAG

Am **13. Juli 2023** haben trotz der laufenden Klausurenphase gut 20 Studierende des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht der Universität zu Köln auf Initiative von Prof. Dr. Clemens Höpfner das Landesarbeitsgericht besucht. Die Studierenden wurden nach einer kurzen Einweisung auf verschiedene Sitzungen des Arbeitsgerichts Köln verteilt und konnten sowohl Güte- als auch Kammer Sitzung verfolgen.

Am Mittag wurden die Studierenden von PLAG Dr. vom Stein begrüßt. Im Anschluss erhielten sie einen Einblick in die Grundlagen des arbeitsgerichtlichen Verfahrens und die richterliche Tätigkeit an einem Arbeitsgericht. Die Studierenden schilderten ihre Eindrücke aus den Verhandlungen und nutzten die Gelegenheit PLAG Dr. vom Stein und Dezernentin Abou Lebdi viele Fragen zum Arbeitsgericht und zum richterlichen Arbeitsalltag zu stellen.



# Kölner Verein für Arbeitsrecht

## Gründungsfestakt

Am **10. Mai 2023** hat der Gründungsfestakt des Vereins für Arbeitsrecht e.V. in der Universität zu Köln stattgefunden. Der Verein ist auf Initiative von Prof. Dr. Clemens Höpfner, geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht der Universität zu Köln und Dr. Jürgen vom Stein, Präsident des Landesarbeitsgerichts Köln, gegründet worden. Der Verein für Arbeitsrecht (VfA) hat es sich zum Ziel gesetzt, den Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis zu intensivieren und zugleich den arbeitsrechtlichen Nachwuchs zu fördern.



PLAG Dr. vom Stein, PinBAG Inken Gallner, Minister der Justiz NRW Dr. Limbach und Prof. Höpfner (Uni Köln) (v.l.n.r.)

Die zahlreichen Gäste wurden im Hörsaal II des Hauptgebäudes von dem Dekan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln Prof. Dr. Bernhard Kempen begrüßt. Die Eröffnungsrede hielt Minister der Justiz Dr. Limbach, der die Nachwuchsgewinnung als zentrales Zukunftsthema der Justiz in Nordrhein-Westfalen herausstellte. In der qualifizierten juristischen Ausbildung gehöre dazu ein möglichst frühzeitiger Bezug zur Praxis. Eben dieses Ziel verfolge der VfA, erläuterte Prof. Dr. Clemens Höpfner. Eine gezielte Unterstützung durch den VfA solle Studierenden, Doktorandinnen und Doktoranden sowie Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern mehr Einblicke in die Facetten des Arbeitsrechts in Wissenschaft und Praxis ermöglichen.



**Weitere Informationen und Aufnahmeanträge:**  
Verein für Arbeitsrecht e.V.  
c/o Institut für Arbeits- und Wirtschaftsrecht  
Weyertal 115, 50931 Köln  
T: +49 221 470 5711 E: [inst-awruuni-koeln.de](mailto:inst-awruuni-koeln.de)



# Bonner Verein für Arbeitsrecht

## Gründungsversammlung



Am **19.06.2023** fand im Fakultätssaal der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bonn die Gründungsversammlung des Vereins „Arbeitsrecht Bonn e.V.“ statt.

Mehr als 20 Gründungsmitglieder haben in dieser Versammlung u.a. die Satzung des Vereins beschlossen und erstmals den Vereinsvorstand gewählt. Zum Vorsitzenden wurde Professor Dr. Stefan Greiner vom Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit der Universität Bonn gewählt.

Weitere Mitglieder des geschäftsführenden Vorstands sind der Präsident des Landesarbeitsgerichts Köln, Dr. Jürgen vom Stein, Rechtsanwältin Ebba Herfs-Röttgen von der Bonner Kanzlei Meyer Köring sowie der ehemalige Leiter des Zentralbereichs „Industrial Relations“ der Deutschen Post AG, Peter Wortmann. Dem erweiterten Vorstand gehören neben dem Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit der Universität Bonn, Prof. Dr. Gregor Thüsing u.a. Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen, Verbänden und Gewerkschaften, Kanzleien und Institutionen aus Bonn und Umgebung an, sowie arbeitsrechtlich interessierte Studierende und Referendare.

Ziel des neuen Vereins ist es, den lebendigen fachlichen Dialog zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Praxis sowie die Nachwuchsgewinnung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts zu fördern. Die Unterstützung des arbeitsrechtlichen Nachwuchses kann ein wichtiger Beitrag dazu sein, das Rechtsgebiet am Standort Bonn und in der Region insgesamt zu stärken. Dazu soll der Verein attraktive praxisbezogene Lehrangebote im universitären Schwerpunktbereich „Arbeitsrecht“ fördern und ermöglichen. Beabsichtigt ist außerdem die Durchführung vielfältiger öffentlicher Veranstaltungen, u.a. im Format eines Bonner Arbeitsrechtstages.

### **Weitere Informationen und Aufnahmeanträge:**

Arbeitsrecht Bonn e.V. (i. Gr.)  
Professor Dr. Stefan Greiner  
c/o Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit  
Adenauerallee 24-42, 53113 Bonn  
Tel.: 0228/73-9128 (Skr.)  
Fax: 0228/73-999128



# Sommerfest beim Landesarbeitsgericht Köln

Am **01.06.2023** führte -nach zweijähriger pandemiebedingter Abstinenz- das Landesarbeitsgericht Köln sein jährliches Sommerfest durch. Zu Beginn wurden -aufgeteilt in mehreren Gruppen- Gesellschaftsspiele im Lentpark durchgeführt. Alle waren mit großer Begeisterung dabei.

Anschließend wurde von Frau Olesch, Frau Dr. Goebel und Frau Romeike ein Buffett organisiert, bei dem Frau Olesch ihren Ausstand und Frau Dr. Goebel und Frau Romeike gleichzeitig ihren Einstand -bedingt durch die Pandemie erst nach zwei Jahren- gefeiert haben.

Das Sommerfest des Landesarbeitsgerichts Köln nahm somit einen tollen Ausklang.



## Frühjahrsempfang bei den Kölner Arbeitsgerichten



RA Rohbach, RAin Linde, PLAG Dr. vom Stein, RA Dr. Trude, RAin Dr. Oberthür und DirArbG Dr. Gildberg (v.l.n.r.)

Am **5. Juni 2023** fand der jährliche Frühjahrsempfang des KAV bei den Kölner Arbeitsgerichten statt.

Rechtsanwalt Sebastian Rohrbach begrüßte die zahlreich erschienenen Besucher aus Anwalts- und Richterschaft seitens des Ausschusses für Arbeitsrecht des Kölner Anwaltvereins und stellte Frau Rechtsanwältin Janine Linde als seine Nachfolgerin im Amt als Ausschuss-Sprecherin vor. Für die Arbeitsgerichte hießen der Präsident des Landesarbeitsgerichts Dr. Jürgen vom Stein sowie der Direktor des Arbeitsgerichts Dr. Dirk Gilberg die Gäste herzlich willkommen und gaben einerseits einen Ausblick auf anstehende Digitalisierungsinitiativen in der Arbeitsgerichtsbarkeit und andererseits einen Einblick in die Rechtsprechungstätigkeit des Arbeitsgerichts sowie die dynamischen personellen Entwicklungen in der Kölner Richterschaft im vergangenen Jahr.

Im Fortbildungsteil der Veranstaltung stellte Frau Rechtsanwältin Dr. Nathalie Oberthür in einem gehaltvollen und unterhaltsamen Vortrag die jüngere Rechtsprechung zum Annahmeverzug und insbesondere die Bedingungen für eine Anrechnung böswillig unterlassenen Zwischenverdienstes vor.

Einen geselligen Ausklang fand die Veranstaltung bei Canapés und Kölsch zu den Klängen des die Veranstaltung musikalisch begleitenden Jazz-Duos.



RAin Linde und RA Rohrbach



# Deutscher Arbeitsgerichtsverband e.V.

## Ortstagung

Am **12. Juni 2023** fand die nächste Ortstagung Köln des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands e.V. statt.

Die ca. 90 Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren diesmal in die Räumlichkeiten des Deutschen Gewerkschaftsbundes in der Kölner Innenstadt eingeladen.

Prof. Dr. Markus Stoffels vom Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Unternehmensrecht an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg nahm mit seinem Vortrag „Das Transparenzgebot im Spiegel der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung“ insbesondere die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kritisch in den Blick.



Prof. Dr. Markus Stoffels mit seinem Vortrag „Das Transparenzgebot im Spiegel der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung“

Der Vortrag kann auf der  
**Homepage des Landesarbeitsgerichts Köln**  
abgerufen werden.



# Terminvorschau

## Kölner Anwaltverein

**22.11.2023, 29.11.2023 und 06.12.2023 jeweils von 10:00 bis 16:30 Uhr Jahresendveranstaltung im Arbeitsrecht 2023 –15 Std. FAO in 3 Modulen**

Die Veranstaltung findet als KAV ONLINESEMINAR statt.

Weitere Informationen und Anmeldung:

**Bei Buchung bis zum 21.08.2023** kommen die Teilnehmer noch in den Genuss des **KAV Frühbucherrabatts in Höhe von 10% auf die Netto-Teilnahmegebühr.**

Bitte geben Sie das Stichwort „Early Bird“ bei Ihrer Anmeldung in das Bemerkungsfeld ein und wir bringen den Rabatt automatisch auf der Rechnung in Abzug.

Weitere Informationen unter:

<https://www.koelner-anwaltverein.de>

## Bonner Anwaltverein und Arbeitsgericht Bonn

**15.08.2023 ab 17:00 Uhr Gartenfest Bonner Anwaltverein und Arbeitsgericht Bonn beim Arbeitsgericht Bonn**

Weitere Informationen unter:

<https://www.bonner-anwaltverein.de>

## Aachener Anwaltverein und Arbeitsgericht Aachen

**23.08.2023 ab 18:00 Uhr Veranstaltungsreihe „Recht im Justizzentrum Aachen“ im Justizzentrum Aachen | Thema: Arbeitsrecht im Homeoffice**  
Anmeldung unter: [riz@arbg-aachen.nrw.de](mailto:riz@arbg-aachen.nrw.de)

**28.09.2023 ab 16:00 Uhr Sommertreff Aachener Anwaltverein und Arbeitsgericht Aachen im Justizzentrum Aachen | Thema: Aktuelle Rechtsprechung zu ausgewählten Klauseln in Arbeitsverträgen**

Weitere Informationen unter:

<https://www.aachener-anwaltverein.de>

## Landesarbeitsgericht Köln

**29.08.2023 16:00 Uhr RAK Köln: Infoveranstaltung beim LAG Köln | Fehlervermeidung bei Videoverhandlungen**  
Anmeldung bei RAK Köln ([kontakt@rak-koeln.de](mailto:kontakt@rak-koeln.de))

**25.09.2023 18:00 Uhr Kölner Forum BAV Plenarsaal OLG Köln**

Anmeldung unter: [vorzimmer@lag-koeln.nrw.de](mailto:vorzimmer@lag-koeln.nrw.de)



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](#).