



**Willst du wertvolle Dinge sehen,
so brauchst du nur dorthin zu blicken,
wohin die große Menge nicht sieht.**

Laotse

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen frohe, besinnliche Weihnachtsfeiertage und ein erfolgreiches, gesundes und zufriedenstellendes neues Jahr 2024.

Dr. Jürgen vom Stein

Nadja Abou Lebdi

Verena Held
und das Newsletter-Team

Auswahl aktueller Entscheidungen

Fristlose Kündigung, hilfswise ordentliche Kündigung - Diebstahl - fehlende Abmahnung - Auflösungsantrag - prozessuales Verhalten - Konkurrenzverhalten

Unwirksamkeit einer fristlosen Kündigung, die gegenüber einem Produktionsleiter ausgesprochen worden war, weil dieser den Abtransport von drei Europaletten veranlasst hatte, um diese bei einem Osterfeuer auf einem Sportplatz verbrennen zu lassen.

Einzelfallentscheidung zu einem Auflösungsantrag auf Grund des prozessualen Verhaltens und Konkurrenzverhaltens (hier: abgelehnt).

Urteil vom 6. Juli 2023 – [6 Sa 94/23](#)

Beweiswert Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung - Entgeltfortzahlung - krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit - Eigenkündigung

Zum (vergeblichen) Versuch der Arbeitgeberin, den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erschüttern, die die Arbeitnehmerin nach Ausspruch einer Eigenkündigung überreicht hatte.

Urteil vom 10. August 2023 – [6 Sa 682/22](#)

Berichtigung eines erteilten Arbeitszeugnisses

1. Ein Arbeitgeber erfüllt den Zeugnisanspruch, wenn das von ihm erteilte Zeugnis nach Form und Inhalt den gesetzlichen Anforderungen des § 109 GewO entspricht. Auf Verlangen des Arbeitnehmers muss sich das Zeugnis auf Verhalten und Leistung erstrecken (qualifiziertes Zeugnis), § 109 Abs. 1 S 3 GewO. Dabei richtet sich der gesetzlich geschuldete Inhalt des Zeugnisses nach den mit diesem verfolgten Zwecken. Es dient dem Arbeitnehmer regelmäßig als Bewerbungsunterlage und ist insoweit Dritten, insbesondere möglichen künftigen Arbeitgebern, Grundlage für ihre Personalauswahl. Dem Arbeitnehmer gibt es zugleich Aufschluss darüber, wie der Arbeitgeber seine Leistung beurteilt. Daraus ergeben sich als inhaltliche Anforderungen der Grundsatz der Zeugniswahrheit und der in § 109 Abs. 2 GewO auch ausdrücklich normierte Grundsatz der Zeugnisklarheit.

2. Im Rahmen der Zeugnisklarheit ist der Arbeitgeber grundsätzlich in der Formulierung frei, solange das Zeugnis nichts Falsches enthält (Zeugniswahrheit). Der Arbeitgeber entscheidet deshalb auch darüber, welche positiven oder negativen Leistungen er stärker hervorheben will als andere. Maßstab ist der eines wohlwollenden verständigen Arbeitgebers.

3. Unter dem Aspekt der Selbstbindung ist der Arbeitgeber gehalten, von getroffenen Bewertungen - insbesondere in einem Zwischenzeugnis - nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abzuweichen, solange eine geänderte Tatsachengrundlage dies nicht rechtfertigt.

Urteil vom 12. September 2023 – [4 Sa 12/23](#)

Auswahl aktueller Entscheidungen

Berechtigung zur Verrechnung von Zeitkonten - fehlende Zustimmung - Auslegung einer Betriebsvereinbarung

Ermächtigt eine Betriebsvereinbarung den Arbeitgeber einseitig dazu, ein bereits erarbeitetes Guthaben auf einem Arbeitszeitkonto zu verwenden, um dem Arbeitnehmer künftig weniger Schichten zuteilen zu müssen, verschiebt diese Regelung in unrechtmäßiger Art und Weise das Betriebsrisiko auf den Arbeitnehmer, wenn der Arbeitnehmer nicht frei darüber entscheiden kann, ob und wieviele Schichten ihm zugeteilt werden.

1. Ein Arbeitszeitkonto hält fest, in welchem zeitlichen Umfang der Arbeitnehmer seine Hauptleistungspflicht nach § 611 Abs. 1 BGB erbracht hat oder aufgrund eines Entgeltfortzahlungstatbestandes nicht erbringen musste. Wegen dieser Dokumentationsfunktion darf der Arbeitgeber nicht ohne Befugnis korrigierend in ein Arbeitszeitkonto eingreifen.

2. § 615 S. 3 BGB kann nicht abbedungen werden, wenn der Tarifvertrag keine entsprechende Öffnungsklausel enthält. Während bei einer beiderseitigen Tarifbindung in diesem Fall der Arbeitgeber bei einem von ihm zu tragenden Betriebsrisiko die tarifvertraglich geschuldete Vergütung weiterzahlen muss, ohne dies durch eine Betriebsvereinbarung ändern zu können, gilt gleiches für den nicht tarifgebundenen Arbeitgeber für die vom ihm nach § 611a Abs. 2 BGB geschuldete vertragliche Vergütung. Diese Gestaltungsmöglichkeit scheidet mangels Öffnungsklausel im Tarifvertrag regelmäßig aus.

Urteil vom 15. September 2023 – [4 Sa 382/23](#) (Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt unter dem Aktenzeichen 5 AZN 753/23)

Herausgabeanspruch - Schmiergeldzahlungen - Geschäftsanmaßung - Beweisaufnahme - geschätzter Schaden - keine Begrenzung auf Mindestschaden

Steht nach Beweisaufnahme fest, dass der bis zuletzt bestreitende Arbeitnehmer Schmiergeld entgegengenommen hat und muss sodann der eingetretene Schaden geschätzt werden, so ist der zu schätzende Betrag nicht auf einen Mindestschaden begrenzt. Es gibt keinen Grund, einen Schädiger auf diese Weise zu privilegieren, insbesondere den pflichtwidrig schweigenden Täter, der entgegen der Wahrheitspflicht aus § 138 Abs. 1 ZPO seine Täterschaft bestreitet.

1. Einzelfall zu einem begründeten Anspruch auf Herausgabe von erhaltenen Schmiergeldleistungen in Höhe von 1.579.844,00 EUR nach §§ 667, 687 Abs. 2 S. 1, 681 S. 2, 826 BGB.

2. Wenn der Arbeitnehmer im Rahmen seiner arbeitsvertraglichen Aufgaben eine Geschäftsanmaßung begeht, indem er Schmiergeldzahlungen annimmt, dann steht der Arbeitgeberin grundsätzlich in Höhe der Schmiergeldzahlungen ein Herausgabeanspruch zu.

3. Nach § 667 BGB umfasst die Herausgabepflicht "alle" für den Beauftragten persönlich bestimmten Vorteile. Der Nachweis eines Schadens ist nicht erforderlich.

Urteil vom 5. Oktober 2023 – [6 Sa 152/22](#)

Auswahl aktueller Entscheidungen

Fristlose Kündigung - Annahmeverzugslohnansprüche - Schadensersatzansprüche - Richtigkeit und Vollständigkeit einer erteilten Auskunft

Ohne das Hinzutreten besonderer Umstände ist nach Ausspruch einer fristlosen Arbeitgeberkündigung regelmäßig nicht anzunehmen, der Arbeitnehmer hätte es böswillig unterlassen, eine zumutbare Tätigkeit anzunehmen, wenn er binnen drei Monaten eine neue Stelle findet und antritt.

Einzelfallentscheidung zur Unwirksamkeit einer fristlosen Kündigung, zu Annahmeverzugslohn, Schadensersatz und eidesstattlicher Versicherung erteilter Auskünfte.

Urteil vom 10. Oktober 2023 – [4 Sa 22/23](#)



Zwei neue Gesichter in der Rechtsprechung

Unser Bezirk darf sich über weitere Neuzugänge in der Rechtsprechung freuen:

Herr Dr. Strippelmann wurde am **20.11.2023** zum Richter auf Probe ernannt. Zur Einführung in die neuen Aufgaben als Arbeitsrichter ist Herr Dr. Strippelmann dem Arbeitsgericht Aachen zugewiesen worden. Vor dem Wechsel zur Justiz war Herr Dr. Strippelmann seit 2015 als Rechtsanwalt in einer Wirtschaftskanzlei, vorwiegend im Arbeitsrecht tätig.

Ab dem **01.01.2024** wird **Frau Gallasch** als Richterin auf Probe das Arbeitsgericht Köln verstärken. Nach Abschluss ihres Referendariats Anfang 2019 war sie als Rechtsanwältin in Bonn und München tätig.

Frau **Ri.inArbG Dr. Krahforst** beendet ihre Abordnung an des Bundesarbeitsgericht und kehrt am 01.01.2024 zurück an das Arbeitsgericht Köln. Sie wird den Vorsitz der 14. Kammer übernehmen.

Ri.inArbG Dr. Christine Vesper, Arbeitsgericht Köln, ist für die Dauer von 9 Monaten zum Zwecke der Erprobung an das Landesarbeitsgericht Köln abgeordnet worden. Sie übernimmt dort die 7. Kammer.

Am 01.12.2023 ist Herr **Richter am Arbeitsgericht Hans-Stephan Decker** auf Antrag in den Ruhestand versetzt worden.



Neue Aktenzeichen beim LAG



Der bundesweite Ausschuss für Aktenordnung hat eine Neufassung der Aktenordnung für die Gerichte der Arbeitsgerichtsbarkeit beschlossen. Zum 1. Januar 2024 tritt die Neufassung der AktO-ArbG in Kraft. Insbesondere werden die bisherigen Aktenzeichen nicht mehr zur Anwendung kommen.

Hierzu gilt gemäß § 19 AktO-ArbG folgendes:

Berufungen werden nunmehr unter dem Registerzeichen „**SLa**“ (anstatt bisher Sa) geführt.

Verfahren zur Gewährung von einstweiligem Rechtsschutz erhalten nunmehr das Registerzeichen „**GLa**“ (anstatt bisher SaGa).

Treffen der Pressesprecher des Bezirks

Am **13.11.2023** trafen sich die Pressesprecher bzw. Stellvertreter aller Gerichte des Bezirks zum Erfahrungsaustausch. Am Vormittag besichtigte die Gruppe die Produktionsstudios des WDR, die über die Kölner Innenstadt verteilt und doch alle miteinander verbunden sind. Hier wurden insbesondere die Abläufe bei der Produktion und Sendung der täglichen WDR Sendungen erläutert. Zudem hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, unterschiedliche akustische Effekte in einem Hörspielstudio zu testen.

Im Vierscheibenhaus am Appellhofplatz kamen die Pressesprecher zu einer Gesprächsrunde mit dem Journalisten Jochen Hilgers zusammen, der als WDR „Urgestein“ bereits seit Jahrzehnten u.a. auch aus unseren Gerichtssälen berichtet. Die Teilnehmenden nutzten die Gelegenheit, wechselseitig Erfahrungen in der Gerichtsberichterstattung auszutauschen und Erwartungen für eine gute Zusammenarbeit zu formulieren.

Am Nachmittag wurde das Treffen im Landesarbeitsgericht fortgesetzt. Hier trafen die Pressesprecher gemeinsam mit PLAG Dr. vom Stein die Pressesprecherin des Ministeriums des Justiz NRW, Frau Dr. Stöve. Dr. Stöve gab wertvolle Hinweise zum Umgang mit Pressevertretern und zum Abfassen von Pressemitteilungen. Insgesamt war es für alle Beteiligten ein gewinnbringender Austausch.



v.l.n.r. Herr Brand, Frau Dr. Stöve (MdJ), Frau Dr. Franck, Herr Dr. Krämer, Frau Abou Lebdi, Frau Dr. Roebers, Frau Claßen

Neues zur Videoverhandlung

Bundesrat verweist Digitalreformen in der Justiz in den Vermittlungsausschuss

Die Gesetze zur Aufzeichnung von Hauptverhandlungen und zu weitreichenden Möglichkeiten von Videoverhandlungen gehen in den Vermittlungsausschuss. Das hat der Bundesrat in seiner Sitzung am 15.12.2023 beschlossen. Der Bundesrat erklärte zwar seine grundsätzliche Unterstützung zu dem Vorhaben des Bundestags, die Durchführung mündlicher Verhandlungen im Wege der Bild und Tonübertragung zu erleichtern. Er fordert aber eine grundlegende Überarbeitung der Gesetze.

Die Länderchefs äußerten grundlegende Bedenken gegen die Neufassung von § 128a ZPO, die einen verstärkten Einsatz von Videokonferenztechnik in Zivil-, Verwaltungs-, Arbeits-, Finanz- und Sozialgerichten vorsieht. Die gesetzlichen Vorgaben berührten den Kern des richterlichen Selbstverständnisses und schränkten die Verfahrensleitung der Vorsitzenden unangemessen ein. Der Bundesrat hob hervor, dass die mündliche Verhandlung als Herzstück eines jeden Gerichtsprozesses von herausragender Bedeutung für die Wahrheitsfindung sei und die Vorsitzenden daher nach eigenem Ermessen entscheiden können müssten, ob sie Videokonferenz einsetzen wollen. Dies dürfe nicht in der Dispositionsbefugnis der Parteien stehen oder die Ablehnung eine Begründung erfordern. Die Erprobung vollvirtueller Gerichtsverhandlungen lehnen die Länder ebenfalls ab. Man wolle keine „Sofa-Richter“, denn dies sei mit der Würde und der Bedeutung des richterlichen Handelns nicht vereinbar.

Auch gegen den Bundestagsbeschluss Landgerichte und Oberlandesgerichte künftig zu verpflichten, die erstinstanzliche Hauptverhandlung in Strafverfahren standardmäßig per Ton aufzuzeichnen, äußerten die Länder grundlegende Bedenken.

Diese Position der Bundesländer geht weitgehend konform mit der Auffassung der Arbeitsgerichtsbarkeit in Deutschland, die sich erfolgreich für eine eigenständige Regelung im ArbGG stark gemacht hatte. Daher sieht das vom Bundestag beschlossene Gesetz in einem neuen § 50a ArbGG eine Regelung zur „Gestattung von Videoverhandlungen“ vor, die weitgehend der bisherigen Fassung des § 128a ZPO entspricht.

Welches Ergebnis die Beratungen im Vermittlungsausschuss haben werden, bleibt abzuwarten.



Ehrenamtliche Richterinnen und Richter des LAG

Fortbildungsveranstaltung für ehrenamtliche Richterinnen und Richter

Zur traditionellen Fortbildungsveranstaltung für ehrenamtliche Richterinnen und Richter konnte der Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts Dr. Hans Jörg Gäntgen am **23.10.2023** zahlreiche Gäste aus dem gesamten Bezirk des Landesarbeitsgerichts im Fachgerichtszentrum Blumenthalstraße begrüßen.

Der IT-Dezernent des Landesarbeitsgerichts, Herr Direktor des Arbeitsgerichts Siegburg Dr. Jens Tiedemann, erläuterte die rechtlichen Grundlagen und Grenzen von gerichtlichen Videoverhandlungen. Vielen Fragen und Anregungen aus dem Publikum belegten in der anschließenden Diskussion das große Interesse an dem Thema.



Regelmäßig sind in die Fortbildungsveranstaltungen die Ehrungen langjährig tätiger ehrenamtlicher Richterinnen und Richter eingebettet. Die Ehrennadel in Silber für einen dreißigjährigen Einsatz bei dem Arbeitsgericht Bonn erhielt in diesem Jahr Frau Alice Kronauer. Bronzene Ehrennadeln für eine 25jährige Tätigkeit erhielten Frau Mechthild Halm bei dem Arbeitsgericht Köln, Herr Toni Mandt bei dem Arbeitsgericht Bonn und Herr Peter Hömmerich bei dem Arbeitsgericht Siegburg.



Im Anschluss präsentierte die für den Umbau des Justizzentrums zuständige Architektin, Frau Anke Potthast-Becker, anhand von Fotos den langen und mühsamen Weg vom Landesbehördenhaus zum Fachgerichtszentrum. Rundgänge durch den bereits erneuerten Teil des Justizgebäudes sowie durch den Baustellenbereich unter Führung von Frau Potthast-Becker und den Vertreter des Bau- und Liegenschaftsbetriebs, Herrn Marcus Seifert, bildeten den Ausklang der Veranstaltung.



Landesarbeitsgericht Köln

19.02.2024 18:00 Uhr Universität zu Köln
DeutscherArbeitsgerichtsverband e.V. Ortstagung Köln
Aktuelle Themen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes
Referent: RA Prof. Dr. Mark Lembke

Anmeldung unter: ortstagung@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

Hinweise zur gewerblichen Nutzung finden Sie in
der Rechtsprechungsdatenbank Nordrhein-West-
falen ([NRWE](#)).

Der Newsletter des Landesarbeitsgerichts Köln er-
scheint in regelmäßigen Abständen.

Sie können den Newsletter jederzeit
[abbestellen](#).

