



Newsletter des Landesarbeitsgerichts Köln

Ausgabe Oktober 2021

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit der Herbstausgabe unseres Newsletters informieren wir Sie wieder über aktuelle Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts Köln. Zudem bringen wir Sie hinsichtlich der jüngsten Personalveränderungen in unserem Gerichtsbezirk auf den aktuellen Stand und berichten über die Ergebnisse der im September stattgefundenen Konferenz der Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte in Deutschland, die sich zusammen mit der Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts und Vertretern des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales beraten haben.

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

Dr. Jürgen vom Stein

Dr. Amrei Wisskirchen,
Richard Fluck,
und das Newsletter-Team

Kleinbetrieb – Matrixstruktur – Betriebsbezogenheit des KSchG

1. Selbst wenn der zu § 23 KSchG ergangenen ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgend angenommen wird, es sei der Arbeitnehmer, der die Darlegungs- und Beweislast für die Tatsache trägt, er sei in einem Betrieb mit insgesamt mehr als zehn Arbeitnehmern beschäftigt, ist es die Arbeitgeberin, die auf einen entsprechenden Vortrag des Arbeitnehmers ihr Bestreiten dahin konkretisieren muss, wie nach ihrem Verständnis die betriebliche Organisation ihres Unternehmens bzw. ihres Konzerns aussieht. Das gilt besonders in einem Unternehmen mit Matrixstruktur. Hier bekommt die vom 2. Senat (2 AZR 427/16) angewandte Sphärentheorie im Rahmen der abgestuften Darlegungslast nach § 138 ZPO ein besonderes Gewicht.

2. Matrixstrukturen sind so gestaltet, dass nicht jede einzelne Konzerngesellschaft vertikal hierarchisch und horizontal bereichs- oder aufgabenspezifisch gegliedert ist, sondern die einzelnen Gesellschaften für sich genommen sowie in ihrer Funktion als Arbeitgeberinnen wirtschaftlich in den Hintergrund treten und vielmehr der Konzern nach Aufgaben- und Funktionsbereichen gegliedert wird. In den einzelnen organisatorischen Bereichen des Konzerns werden dann Mitarbeiter verschiedener Konzerngesellschaften gemeinsam beschäftigt. Die Berichtslinien verlaufen nicht mehr vertikal in der Anstellungsgesellschaft, sondern konzern- bzw. gruppenbezogen.

3. Wenn in einer Matrixstruktur die deutsche Niederlassung eines internationalen Konzerns als Anstellungsgesellschaft knapp 150 Mitarbeiter administriert, die – von wenigen Ausnahmen abgesehen – alle in wechselnden international zusammengesetzten Gruppen bei den Kunden des Konzern eingesetzt werden, ohne ein Büro oder eine nichtvirtuelle betriebliche Infrastruktur zu nutzen, dann wird die Anstellungsgesellschaft ihrer sekundären Darlegungslast aus § 138 Abs. 1 und 2 ZPO nicht gerecht, wenn sie sich zum Thema „Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes und Kleinbetrieb“ auf den Vortrag beschränkt, der Kläger sei als Solitär sein eigener aus dem Ausland gelenkter Betrieb und weiter, dass es in ihrer Organisation zwar Betriebe gebe, aber mangels verstetigter Leitungsfunktion keine Betriebe im Sinne des § 23 KSchG.

4. Zur Frage, ob der Betriebsbezug des Schwellenwertes in § 23 KSchG weiterhin verfassungsrechtlich unbedenklich ist, wenn angesichts der von der Arbeitgeberin geschaffenen konkreten Organisation die gesetzgeberischen Erwägungen für die Privilegierung des Kleinbetriebs bei verständiger Betrachtung ins Leere gehen und die Bestimmung des Betriebsbegriffs nach herkömmlicher Definition zu einer sachwidrigen Ungleichbehandlung betroffener Arbeitnehmer führte (BAG v. 19.07.2016 – 2 AZR 468/15; BAG v. 28.10.2010 – 2 AZR 392/08; BVerfG v. 27.01.1998 – 1 BvL 15/87).

Urteil vom 22.04.2021 - [6 Sa 1066/20](#)

Kostenfestsetzung

1. Ein Fall der „vorzeitigen Beendigung“ des Auftrages nach Nr. 3507 VV RVG liegt vor, wenn die Voraussetzungen der Nr. 3201 VV RVG vorliegen.

2. Wenn das Gericht entschieden hat, kommt eine „vorzeitige Beendigung“ in diesem Sinne nicht mehr in Betracht.

Beschluss vom 29.04.2021 - [6 Ta 215/20](#)

Eingruppierung – TVöD-VKA S 12 - S 15 – interkultureller Dienst

Urteil vom 20.05.2021 - [8 Sa 243/20](#)

Wirksamkeit eines Vergleichs – fehlende Personalratsanhörung – Verwirkung

Urteil vom 20.05.2021 - [8 Sa 85/19](#)

Zustimmungsersetzungsverfahren – Versetzung – Nachholung einer Ausschreibung

1. Die Verpflichtung zur Aufhebung einer Versetzung hindert den Arbeitgeber nicht, eine erneute, diesmal mitbestimmungskonforme Versetzung vorzunehmen. Einer vorherigen tatsächlichen „Rückversetzung“ des Arbeitnehmers bedarf es dabei nicht, wenn der Arbeitgeber die neue Versetzung aus dringenden sachlichen Gründen vorläufig durchführt.

2. Die zunächst fehlende Ausschreibung der Stelle hindert die Ersetzung der Zustimmung zu einer Versetzung dann nicht, wenn der Arbeitgeber die personelle Maßnahme nur vorläufig durchführt, die Ausschreibung vor Schluss der Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht nachgeholt hat und sich kein weiterer Bewerber gemeldet hat (im Anschluss an LAG Berlin, Beschluss vom 26. September 2003 – 6 TaBV 609/03 und 633/03 sowie LAG Köln, Beschluss vom 14. September 2012 – 5 TaBV 18/12).

Beschluss vom 21.05.2021 - [9 TaBV 42/20](#)

Beschäftigung – Direktionsrecht

Die Zuweisung einer Tätigkeit im Callcenter an einen als Sachbearbeiter angestellten Arbeitnehmer ist mangels Gleichwertigkeit nicht vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt.

Urteil vom 21.05.2021 - [10 Sa 1208/20](#)

Kündigung – Bestimmtheit – genesungswidriges Verhalten

Eine „außerordentliche Kündigung“, die auf die tariflichen Regelungen zur ordentlichen Kündigung Bezug nimmt, ist mit Blick auf das vom Kündigenden gemeinte Beendigungsdatum unbestimmt und daher insgesamt unwirksam.

Urteil vom 27.05.2021 - [6 Sa 20/21](#)

Rückzahlung von Fortbildungskosten

Wird in einem Fortbildungsvertrag über eine 6-wöchige Qualifikation zum Werkpolier eine 3-jährige Bindung vereinbart, überschreitet dies die zulässige Bindungsdauer von 1 Jahr für Ausbildungen, die bis zu 2 Monate dauern, erheblich und führt zur Unangemessenheit der Klausel im Sinne von § 307 Abs. 1 BGB.

Urteil vom 28.05.2021 - [10 Sa 460/20](#)

Teilzeitanpruch während der Elternzeit – Zulässigkeit und Anforderungen an den Erlass einer einstweiligen Verfügung

1. Der Anspruch auf Teilzeit während der Elternzeit kann durch den Erlass einer einstweiligen Verfügung gesichert werden. Die Besonderheiten des Teilzeitanpruchs, die sich insbesondere aus der Regelung zur Vollstreckung ergeben, stehen dem nicht entgegen.

2. Sind die Voraussetzungen einer einstweiligen Verfügung gegeben, ist dem Arbeitgeber aufzugeben, den Arbeitnehmer mit der von ihm angestrebten Stundenzahl tatsächlich zu beschäftigen. Eine zeitliche Begrenzung des Beschäftigungstitels etwa „bis zur Entscheidung des Arbeitsgerichts in der Hauptsache“ ist in aller Regel nicht vorzunehmen.

3. An den Verfügungsgrund sind weder wegen einer Vorwegnahme der Hauptsache „besonders strenge Anforderungen“ noch wegen des Zeitablaufs keine weiteren Voraussetzungen zu stellen. Es bedarf vielmehr wie stets bei der einstweiligen Verfügung einer umfassenden Interessenabwägung.

4. Regelmäßig kommt als Verfügungsgrund nur ein konkretes ideelles Interesse des Arbeitnehmers an seiner Beschäftigung in Betracht. Dagegen kann der Arbeitnehmer den Verfügungsgrund nicht damit begründen, die Kinderbetreuung müsse gewährleistet werden. Der Verfügungsgrund kann auch nicht damit begründet werden, dass der Arbeitnehmer dringend auf den Verdienst angewiesen ist.

Urteil vom 04.06.2021 - [5 Ta 71/21](#)

Kündigung – fristlose Kündigung – verhaltensbedingte Kündigung – betriebsbedingte Kündigung – Schadensersatz

1. Nach § 138 Abs. 1 und 2 ZPO ist ein Vortrag der darlegungs- und beweisbelasteten Partei notwendig, der alles das beinhaltet, was die darlegende Partei weiß und wissen kann. Die Vorlage von EXCEL-Datenblättern und damit die Darstellung der Ergebnisse von Rechenoperationen reichen nicht aus, um die Täterschaft eines Arbeitnehmers für eine behauptete Straftat darzulegen. Sie reicht gleichfalls nicht aus, um die Voraussetzungen eines Schadensersatzanspruchs schlüssig darzustellen.

2. Die betriebsbedingte Kündigung ist kein „Auffangtatbestand“ für Sachverhalte, in denen die Tatsachen zur Begründung einer verhaltensbedingten oder personenbedingten Kündigung nicht ausreichen.

Urteil vom 08.06.2021 - [6 Sa 723/20](#)

Eingruppierung – konstitutive Regelung im Arbeitsvertrag – Auslegung

Urteil vom 09.06.2021 - [3 Sa 45/21](#)

Abgrenzung von Funktionsstufen nach dem TV-BA

Für die Zahlung der Funktionszulagen kommt es auf die überwiegend ausgeübte Tätigkeit an.

Urteile vom 14.06.2021 - [2 Sa 562/20](#) sowie [2 Sa 563/20](#)

Tarifauslegung – Tarifvertrag zur Zukunftssicherung vom 12.02.2018 in der Süßwarenindustrie

Die Auslegung des Tarifvertrags ergibt keinen zwingenden zeitlichen Gleichlauf von Beschäftigungssicherung und Rückabwicklungsmöglichkeit.

Urteile vom 23.06.2021 - [3 Sa 12/21](#); [3 Sa 13/21](#); [3 Sa 14/21](#)

Anspruch auf Altersteilzeit – Bestimmtheit des Angebots

Urteil vom 23.06.2021 - [3 Sa 115/21](#)

Status – arbeitnehmerähnliche Person – öffentlicher Rundfunk

Die Antwort auf die Frage, ob es sich bei dem Vertragspartner eines öffentlichen Rundfunksenders um eine arbeitnehmerähnliche Person im Sinne des § 12 a TVG und im Sinne der entsprechenden Tarifnorm handelt, ist dem Willen der Parteien entzogen. Es kann daher grundsätzlich auch nicht treuwidrig sein, diesen Status geltend zu machen.

Urteil vom 01.07.2021 - [6 Sa 58/21](#)

Schadensersatz – Diskriminierung – Alter – Sonderurlaub – Staffelung

Zur Diskriminierung eines verhältnismäßig jungen Piloten durch eine tarifliche Regelung, die die Anzahl von jährlichen Sonderurlaubstagen vom Alter der Piloten abhängig macht.

Urteil vom 08.07.2021 - [6 Sa 56/21](#)

Auslegung eines Sozialplans – Abfindungstarifvertrag – Anrechnung

Bei der Auslegung eines Sozialplans ist der tatsächliche Regelungswille der Betriebsparteien nur zu berücksichtigen, wenn er in dem Sozialplan seinen Niederschlag gefunden hat.

Urteil vom 20.07.2021 - [4 Sa 336/21](#)

Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat – Rechtsanspruch – Anrufung der Einigungsstelle

1. Der in § 85 Abs. 2 Satz 3 BetrVG festgelegte Ausschluss von Rechtsansprüchen als Gegenstand von Beschwerden ist streng auszulegen. Bei einer justiziablen Angelegenheit scheidet die Anrufung der Einigungsstelle durch den Betriebsrat aus. Dies gilt unabhängig davon, ob der Rechtsanspruch schwer konkretisierbar ist oder ob der Arbeitgeber einen Entscheidungsspielraum für eine Abhilfeentscheidung hat.

2. Ob Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist, muss im gerichtlichen Verfahren nach § 100 ArbGG entschieden werden und darf nicht der Beantwortung durch die Einigungsstelle überlassen bleiben.

Beschluss vom 06.08.2021 - [9 TaBV 26/21](#)

Rechtswegzuständigkeit – Arbeitnehmereigenschaft – Mindestlohn – Sic-non-Fallgestaltung

Eine sic-non-Fallgestaltung, bei der die bloße Rechtsansicht der Klagepartei, es handele sich um ein Arbeitsverhältnis, den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen eröffnet, liegt nicht vor, wenn eine Entgeltklage dem Grunde nach auf einen vertraglichen Vergütungsanspruch gestützt und hinsichtlich der Höhe auf den Mindestlohn als zumindest angemessene und übliche Vergütung beschränkt wird.

Beschluss vom 03.09.2021 - [9 Ta 115/21](#)

Rechtsweg – (Dritt)- Widerklage – Urheberrechtsverletzung – Software

Eine vor dem Arbeitsgericht erhobene (Dritt-)Widerklage fällt gemäß § 104 Satz 1 UrhG in die ausschließliche Rechtswegzuständigkeit der ordentlichen Gerichtsbarkeit, wenn sich die Widerklageforderung auf urheberrechtliche Anspruchsgrundlagen stützen lässt und zunächst ausdrücklich darauf gestützt wurde. Dies gilt auch in den Fällen, in denen ein rechtlicher und wirtschaftlicher Zusammenhang mit der Klage besteht.

Beschluss vom 07.09.2021 - [9 Ta 107/21](#)

Mehrwert eines Vergleichs – Verzicht auf nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Beschluss vom 08.09.2021 - [2 Ta 119/21](#)

News aus dem LAG-Bezirk Köln

83. Konferenz der Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte

In der Zeit vom 08. bis 10.09.2021 fand in Ludwigsburg unter dem Vorsitz des Präsidenten des Landesarbeitsgerichts Stuttgart, Dr. Eberhard Natter, die diesjährige Konferenz der Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte statt. Teilgenommen haben auch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Ingrid Schmidt sowie Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Die Konferenz befasste sich mit den Themenschwerpunkten „Digitalisierung der Justiz“ sowie „Justiz und Medien“.

Folgende Beschlüsse wurden gefasst:

– Elektronischer Rechtsverkehr

Die Konferenzteilnehmerinnen und -teilnehmer begrüßen die gesetzlichen Änderungen zur Einrichtung eines besonderen elektronischen Bürger- und Organisationenpostfachs (eBO). Sie appellieren an die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, das eBO bereits vor dem Beginn der (passiven) Nutzungspflicht ab 01.01.2024 passiv und aktiv zu nutzen, um Medienbrüche in Zukunft soweit wie möglich zu vermeiden. Die Arbeitsgerichtsbarkeit wird ab dem 01.01.2024 elektronisch zustellen.

– Digitaler Arbeitsgerichtsprozess

Die Präsidentinnen und Präsidenten werden sich in das Reformprojekt des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz zur Reform digitaler Prozessführung einbringen und haben die zuständige Arbeitsgruppe der Konferenz gebeten, bis Mitte 2022 einen Zwischenbericht vorzulegen.

– Videoverhandlungen

Die Konferenz ist der Auffassung, dass Videoverhandlungen sehr gut geeignet sind, das Verhandlungsangebot der Arbeitsgerichtsbarkeit – auch nach der Corona-Pandemie – zu vervollständigen.

Für das arbeitsgerichtliche Verfahren sollte bei einer Novellierung des § 128a ZPO jedenfalls an der Anwesenheit des Spruchkörpers im Sitzungssaal festgehalten werden.

Die Konferenz hat außerdem die für Videoverhandlungen vorgesehene Auslagenpauschale jedenfalls für das arbeitsgerichtliche Verfahren problematisiert.

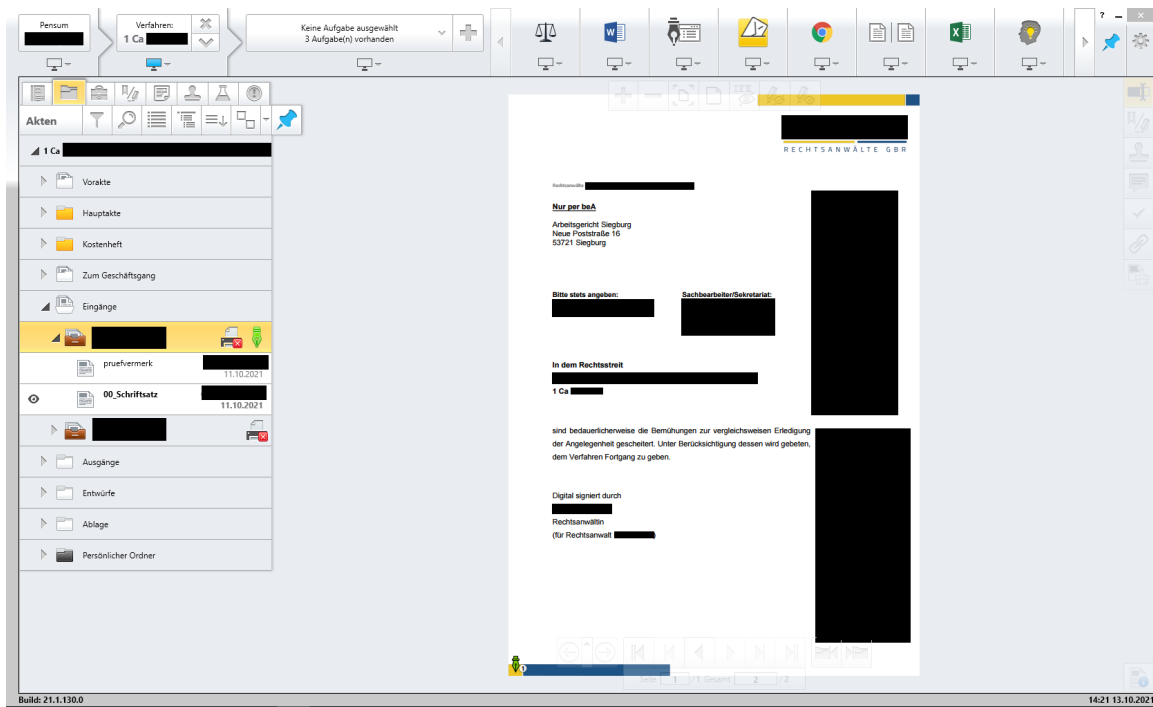
– Justiz und Medien

Die Präsidentinnen und Präsidenten sind der Auffassung, dass die Justiz eine umfassende Kommunikationsstrategie für das 21. Jahrhundert entwickeln und die Pressearbeit sich stärker den sozialen Medien öffnen müsste.

Einführung der elektronischen Akte beim Arbeitsgericht Siegburg

Auch beim Arbeitsgericht Siegburg wurde nunmehr, wie bereits bei den Arbeitsgerichten Aachen und Köln, die führende elektronische Akte eingeführt. Alle seit dem 04.10.2021 neu eingehenden Verfahren werden dort ausschließlich elektronisch geführt. Neben der Schaffung der notwendigen technischen Voraussetzungen bedarf die Einführung einer elektronischen Akte vor allem der Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl bezüglich des Umgangs mit der neuen Aktenverwaltungs-Software als auch bezüglich des Einsatzes des ersetzenden Scanners. Diese Schulungen fanden während der letzten drei Wochen statt. Alle vor dem oben genannten Stichtag angelegten Akten werden beim Arbeitsgericht Siegburg unverändert in Papierform fortgeführt, dh. sie werden nicht nachträglich gescannt. Anwaltliche Prozessbevollmächtigte werden in den elektronisch geführten Verfahren sämtlichen verfahrensbegleitenden Schriftverkehr ausschließlich über das besondere Anwaltspostfach (beA) erhalten. Aber auch in Papierakten werden zukünftig elektronische Eingänge sowie gerichtliche Schriftstücke elektronisch übermittelt.

Damit ist die aktive Nutzungspflicht des beA (vgl. § 46g Satz 1 ArbGG id ab 1.1.2022 geltenden Fassung) im Bezirk des Landesarbeitsgerichts Köln bereits bei drei Arbeitsgerichten vorgezogen worden.

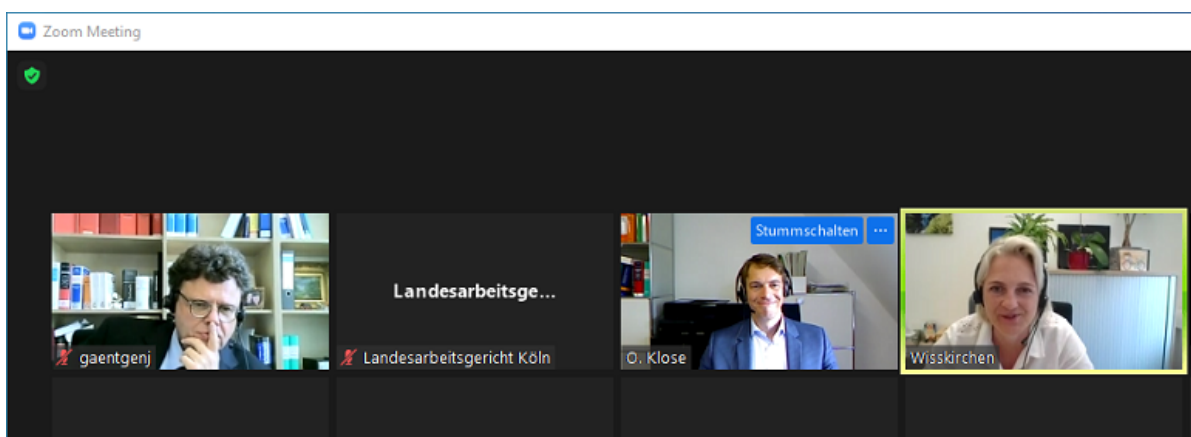


So präsentiert sich dem Anwender das Hauptfenster der Anwendung e2A

Onlinevortrag von RiBAG Oliver Klose

Nachdem bereits im November letzten Jahres für die Richterinnen und Richter unseres Bezirks ein Onlineseminar zum Arbeitsrecht in der Insolvenz mit Prof. Richard Giesen stattgefunden hatte, organisierte die Fortbildungsabteilung am 25. August 2021 erneut eine Fortbildungsveranstaltung im Onlineformat, um den coronabedingten Ausfall vieler Präsenzveranstaltungen, die sonst die Möglichkeit zur Fortbildung bieten, ein wenig zu kompensieren.

Oliver Klose, Richter am Bundesarbeitsgericht, hatte sich freundlicherweise bereit erklärt, zu dem Thema „Prozessrecht – Kündigung und Befristung“ zu referieren. In seinem 90-minütigen Vortrag bot er einen umfassenden Überblick über die dazu ergangenen neuesten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, gepaart mit Hinweisen zu den Konsequenzen, die sich hieraus beispielsweise für die Prozessführung der Richterinnen und Richter in erster und zweiter Instanz ergeben.



Im Bild von l.n.r.: VPLAG Dr. Hans-Jörg Gäntgen, RiBAG Oliver Klose und Ri'inArbG Dr. Wisskirchen

Leselauf 2021 – Wir waren dabei!

Der Kölner Leselauf fand in diesem Jahr zum 11. Mal statt und feierte damit ein „kölsches Jubiläum“. Auch die Kölner Justiz nahm wieder mit einem Team an dieser Veranstaltung zugunsten Kölner Leseclubs teil. Dabei fanden rund zwanzig Angehörige fast aller Justizzweige, davon sechs aus der Arbeitsgerichtsbarkeit, in dem vom Amtsgericht Köln organisierten Team zusammen. Das gemeinsame Teamzelt bot Gelegenheit, Kontakt zu anderen Gerichten zu knüpfen und sich vor und nach dem Lauf auszutauschen. Für den Leselauf 2022 soll dann mit einem noch größeren Team die dann 5. Teilnahme der Kölner Justiz geplant werden.

Personalien

Der Direktor des Arbeitsgerichts Aachen Dr. Klaus Brondics tritt in den Ruhestand

Der Direktor des Arbeitsgerichts Aachen Dr. Klaus Brondics wird mit Ablauf des 31.10.2021 in den Ruhestand treten. Das Arbeitsgericht Aachen und Dr. Brondics verbinden rund 30 gemeinsame Jahre, in denen Dr. Brondics im Gericht in vielen Funktionen tätig war und Verantwortung übernommen hat: Nach Beginn seiner richterlichen Tätigkeit am 25.01.1991 bei dem Arbeitsgericht Köln wurde er zum 01.01.1992 an das Arbeitsgericht Aachen abgeordnet und dort am 03.12.1993 zum Richter am Arbeitsgericht ernannt. Nach erfolgreicher Erprobung beim Landesarbeitsgericht Köln im Jahr 2003 wurde er sodann Ende 2005 zunächst zum stellvertretenden Direktor und am 27.05.2013 zum Direktor des Arbeitsgerichts Aachen ernannt. Als Vorsitzender der 2. Kammer war er am Stammgericht in Aachen selbst sowie an den beiden Gerichtstagen in Düren und Heinsberg eingesetzt. Zudem hat er als langjähriger Pressedezernent den einen oder anderen Rechtsfall des Arbeitsgerichts in der Aktuellen Stunde des WDR erläutert.

Dr. Brondics engagierte sich dafür, dass das Arbeitsgericht mit Anwaltschaft, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften in einem offenen und konstruktiven Miteinander ist. Seine regelmäßigen Vorträge und die gemeinsam mit dem Aachener Anwaltsverein ausgerichteten Feiern sind eine feste Größe im Jahreskalender des Arbeitsgerichts Aachen – ebenso wie die jährliche Vortragsveranstaltung für die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter im Schwurgerichtssaal des Justizzentrums.

Dr. Brondics scheute auch nicht den „Wind von vorn“: Gleich zweimal übernahm er mit dem Arbeitsgericht Aachen die Aufgabe, Pilotgericht für den LAG-Bezirk Köln bei der Digitalisierung der Arbeitsgerichtsbarkeit zu sein: 2017 bei der Einführung des Fachverfahrens EUREKA-Fach und 2019 bei der Einführung der Elektronischen Akte.

Das Arbeitsgericht verabschiedet mit seinem Direktor einen Kollegen, der immer „mittendrin“ war und sehr viel für das Verbundensein der Belegschaft getan hat.

Als nächstes hat Dr. Brondics vor, gemeinsam mit seiner Frau vom Heimatort im Kreis Neuss aus mit dem Fahrrad am Rhein entlang über die Alpen bis zum Lago Maggiore zu fahren. Dort plant er, in den kommenden Jahren viel Zeit zu verbringen.

Richterin am Arbeitsgericht Sonja Riemann ist an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgeordnet

Richterin am Arbeitsgericht Sonja Riemann ist bis zum 30.09.2023 an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Dienstsitz Bonn, abgeordnet worden.

Dort wird sie im Referat III a 1 „Recht des Arbeitsverhältnisses“ wirken. Das Referat III a1 befasst sich mit der Bearbeitung juristischer Fragestellungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, hier insbesondere dem Begriff des Arbeitsverhältnisses und der Abgrenzung zu anderen Rechtsgebieten, der Begründung des Arbeitsverhältnisses, dem Inhalt und der Durchführung des Arbeitsverhältnisses sowie der Europäischen und internationalen Aspekte des Arbeitsvertragsrechts.

Die Aufgaben in diesen Bereichen umfassen insbesondere die Mitwirkung an der Gesetzgebung auf nationaler und europäischer Ebene, auch im Zusammenhang mit der Verhandlung und Umsetzung von EU-Richtlinien, die Prüfung von Rechtsfragen sowie die fachliche Vorbereitung und Begleitung der Leitung.

Regierungsoberinspektorin Bartkowski ist neue Geschäftsleiterin des Arbeitsgerichts Bonn

Seit dem 01.10.2021 ist Frau Regierungsoberinspektorin Bartkowski zur neuen Geschäftsleiterin des Arbeitsgerichtes Bonn ernannt. Sie folgt Frau Regierungsoberinspektorin Klein nach, die in das Bundesamt der Justiz wechselt.

Nachrichten rund um unsere ehrenamtlichen Richterinnen und Richter

Ausscheiden langjähriger ehrenamtlicher Richter

Zwei langjährig tätige ehrenamtliche Richter scheidern zum Ende September bzw. Ende Oktober aus ihrem Amt aus.

Auf eine zweiundfünfzigjährige Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter, davon 25 Jahre in der Arbeitsgerichtsbarkeit, kann der ehrenamtliche Richter beim Landesarbeitsgericht **Herbert Tesch** zurückblicken. Nach einem Einsatz in der Sozialgerichtsbarkeit seit 1969 wurde er 1996 zum ehrenamtlichen Richter beim Arbeitsgericht Köln berufen und ist seit 2003 in dieser Funktion beim Landesarbeitsgericht Köln tätig.

Herr Tesch ist Inhaber eines alteingesessenen Malerbetriebs in Köln und war lange Jahre als Gutachter und Sachverständiger tätig. Mit Vollendung seines 85. Lebensjahres hat er sein Amt mit Wirkung zum 24.09.2021 niedergelegt.

Vizepräsident Dr. Gäntgen überreichte dem Jubilar am 31. August neben der Ehrennadel für in Bonn tätige ehrenamtliche Richterinnen und Richter die Dankesurkunde für seine in der Arbeitsgerichtsbarkeit des Landes geleisteten wertvollen Dienste.

Herr **Gerd Winandi** war 48 Jahre in der Arbeitsgerichtsbarkeit im Kölner Bezirk tätig. Er wurde am 01.11.1973 zum ehrenamtlichen Richter beim Arbeitsgericht Bonn ernannt. Der Friseurmeister erhielt deshalb bereits 2012 eine Ehrenurkunde und die goldene Ehrennadel der Arbeitsgerichtsbarkeit für die Vollendung der fünfunddreißigjährigen Amtszeit als ehrenamtlicher Richter überreicht.

Nun wird Herr Winandi mit Ablauf seiner 11. Amtszeit am 31.10.2021 aus dem Amt ausscheiden. Präsident Dr. vom Stein dankte Herrn Winandi für seine in der Arbeitsgerichtsbarkeit des Landes geleisteten wertvollen Dienste.

Runde Geburtstage

Wir gratulieren unseren ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern, die seit der letzten Ausgabe des Newsletters runde Geburtstage gefeiert haben:

Zu ihren 50. Geburtstagen wünschen wir Frau Bianka Bach, Frau Melanie Beiger, Herrn Torsten Breitenfeld, Herrn Kamil Kopan, Herrn Andreas Peter Hoffmann und Herrn Tobias Wolff alles Gute.

Zu ihren 60. Geburtstagen wünschen wir Frau Elisabeth Dieckmann, Herrn Jörg Hamel, Herrn Thomas Heidrich, Frau Friederike Jäger-Fuhr, Frau Beate Keymer, Herrn Harald Marsänger, Herrn Jürgen Michels, Herrn Markus Müller-Rübenbach, Frau Anja Peters-Sprünker und Herrn Dr. Holger Stein alles Gute.

Zu ihren 65. Geburtstagen wünschen wir Herrn Dr. Christian Dickschen, Herrn Hans-Werner Dürr, Frau Gabi Gondorf, Herrn Heinz Heidemann, Herrn Heinrich Horn, Frau Luise Lauer, Herrn Horst Martin, Herrn Hans-Gerd Pithan, Herrn Karl-Heinz Rosenfeld und Herrn Friedrich Schupp alles Gute.

Zu seinem 70. Geburtstag gratulieren wir Herrn Karl-Heinz Löwenkamp und zu seinem 85. Geburtstag wünschen wir Herrn Herbert Tesch alles Gute.

Terminvorschau (unter Vorbehalt aufgrund der aktuellen Viruspandemie)

• Aachener Anwaltverein

Arbeitsrecht – Urlaubs- und Teilzeitrecht,

12.11.2021, 09:00 bis 16:30 Uhr, TEMA Technologie Marketing AG, Aachener-und-Münchener-Allee 9, 52074 Aachen

Referent: RiBArbG Ralf Zimmermann, Hannover

Weitere Informationen finden Sie unter <https://www.aachener-anwaltverein.de>

• Bonner Anwaltverein

Vorsicht – Stolperfallen im Insolvenzarbeitsrecht

27.10.2021, von 14:00 bis 16:30 Uhr, Online-Seminar

Referent: Dr. Thomas Banse, RA, Fachanwalt für Arbeits- und Insolvenzrecht, Düren

Digitaler Arbeitsgerichtsprozess - Reformbedarf oder weiter wie bisher?

10.11.2021, von 19:00 bis 21:00 Uhr, UniClub Bonn, Konviktstr.9 53113 Bonn

Referent: Dr. Jürgen vom Stein, Präsident des Landesarbeitsgerichts Köln

Weitere Informationen finden Sie unter <https://www.bonner-anwaltverein.de>

• **Kölner Anwaltverein**

KAV Onlineseminar: Jahresendveranstaltung im Arbeitsrecht (3 x 5 Std. FAO)

17.11.2021 von 10: Uhr bis 16:30 Uhr inkl. Pausen (Modul 1)

24.11.2021 von 10: Uhr bis 16:30 Uhr inkl. Pausen (Modul 2)

01.12.2021 von 10: Uhr bis 16:30 Uhr inkl. Pausen (Modul 3)

KAV Online-Seminarraum

Referent für Modul 1: Präsident des LAG Brandenburg a. D. Dr. Hans Friedrich Eisemann, Köln

Referenten für Modul 2: Direktor des Arbeitsgerichtes Siegburg Dr. Jens Tiedemann, Richter am ArbG Köln André Kottlewski

Referenten für Modul 3: Richter am ArbG Köln Dr. Daniel Krämer, Richterin am ArbG Köln Dr. Brigitta Liebscher

Weitere Informationen finden Sie unter <https://www.kavonlineseminare.de/arbeitsrecht>

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 Westfalen](#) (NRWE).
Der Newsletter des Landesarbeitsgerichts Köln erscheint in regelmäßigen Abständen. Sie können den Newsletter jederzeit [abbestellen](#).