



## 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

### **Zutrittsrecht, Betrieb, Gewerkschaft, Art. 9 GG**

Zum Zutrittsrecht der Gewerkschaft zur Mitgliederwerbung in Betrieben

Urteil vom 16.09.2016 – [10 Sa 328/16](#)

### **Beschwer, Klageänderung, Berufungsinstanz, § 533 ZPO**

Eine zulässige Klageänderung in der Berufungsinstanz setzt die Zulässigkeit des Rechtsmittels voraus.

**Urteil vom 21.09.2016 – [11 Sa 934/15](#)**

**Einigungsstelle, offensichtliche Unzuständigkeit, Sozialplan, Betriebsänderung, Umzug des Betriebes, § 100 ArbGG, §§ 111, 112 BetrVG**

Keine offensichtliche Unzuständigkeit der Einigungsstelle für Sozialplanverhandlungen bei Umzug eines Betriebes/Betriebsteils an eine ca. 350 m weit entfernte neue Betriebsstätte, wenn durch den Umzug für die Belegschaft Nachteile entstehen können, die nicht allein schon durch die räumliche Entfernung der neuen von der alten Betriebsstätte begründet sind.

**Beschluss vom 27.10.2016 – [7 TaBV 54/16](#)**

**Berufungsbegründung für Auflösungsantrag des Arbeitgebers, § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO, §§ 1 und 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 KSchG**

1. Betrifft das erstinstanzliche Urteil mehrere Streitgegenstände, muss für jeden Streitgegenstand eine gesonderte Berufungsbegründung gegeben werden. Fehlt sie zu einem Streitgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig.
2. Da ein Auflösungsantrag des Arbeitgebers, der sich mit seiner Berufung vorrangig gegen die Stattgabe der Kündigungsschutzklage und nachrangig gegen die Zurückweisung des Auflösungsantrags wendet, einen eigenen Streitgegenstand darstellt, der nicht notwendig von der Entscheidung über den Kündigungsschutzantrag abhängt, bedarf es insoweit einer eigenständigen Berufungsbegründung.
3. Allein die tatsächliche Umsetzung einer unternehmerischen Entscheidung besagt nichts über die Berechtigung der entsprechenden Prognose im Kündigungszeitpunkt.
4. Den Arbeitgeber trifft im Rahmen des § 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 KSchG die Darlegungs- und Beweislast dafür, ob und in welcher Höhe anrechenbare Bezüge den Anspruch des Arbeitnehmers auf Fortzahlung seiner Vergütung während der Zeit des Annahmeverzuges mindern.

**Urteil vom 28.10.2016 – [4 Sa 86/16](#)**

**Entgeltfortzahlung, Vor-Erkrankung, Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit, Darlegungs- und Beweislast, Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls, § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG**

1. Die Darlegungs- und Beweislast für die Voraussetzungen des Entgeltfortzahlungsanspruchs nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG trifft den anspruchstellenden Arbeitnehmer.
2. Diesen trifft - sofern bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit ein erneuter Anspruch geltend gemacht wird - auch die Darlegungs- und Beweislast für Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit und eine zwischenzeitliche Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit.
3. Das Risiko, nicht mehr feststellen zu können, ob eine neue Erkrankung bereits während einer vorangegangenen Arbeitsunfähigkeit eingetreten ist, trifft daher den anspruchstellenden Arbeitnehmer.

(Anschluss an BAG, Urteil vom 25.05.2016, 5 AZR 318/15)

**Urteil vom 15.11.2016 – [12 Sa 453/16](#)**

**40-Euro-Pauschale, Anwendbarkeit auf Arbeitsentgeltansprüche (hier bejaht), Analogie zu § 12 a ArbGG (hier abgelehnt), §§ 288 Abs. 5 BGB, 12 a ArbGG**

1. Die Neuregelung des § 288 Abs. 5 BGB findet auch auf arbeitsrechtliche Entgeltansprüche Anwendung.
2. Eine Bereichsausnahme für das Arbeitsrecht ist nicht aufgrund der Wertung des § 12a ArbGG geboten. Es fehlt an einer für eine Analogie zu § 12a ArbGG erforderlichen planwidrigen Regelungslücke.
3. Die systematische Einordnung des § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB im Zusammenhang mit den – unzweifelhaft auch auf Arbeitsentgeltansprüche anwendbaren – gesetzlichen Regelungen zum Verzugszins sowie dem weitergehenden Verzugschaden gebietet eine Anwendung auch auf Arbeitsentgeltansprüche.
4. Gleiches gilt für den Zweck der Vorschrift des § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB, den Druck auf potentiell säumige Schuldner zu erhöhen, ihren Zahlungsverpflichtungen pünktlich und vollständig nachzukommen. Diese Zweckrichtung besteht gerade auch bei Arbeitsentgeltansprüchen.
5. Die Ausnahmegvorschrift des § 288 Abs. 5 Satz 3 BGB betrifft nur den – bei Arbeitsentgeltforderungen nicht bestehenden – außergerichtlichen Kostenerstattungsanspruch für Rechtsverfolgungskosten, nicht aber einen – nach dem Arbeitsgerichtsgesetz im zweitinstanzlichen Berufungsverfahren bestehenden – prozessualen Kostenerstattungsanspruch.

**Urteil vom 22.11.2016 – [12 Sa 524/16](#)**

**Verhaltensbedingte Kündigung, Einsatz nachgeordneter Mitarbeiter für private Zwecke, §§ 1 KSchG, 102 BetrVG, 529 Abs. 1 Nr. 1 ZPO**

1. Es stellt grundsätzlich einen an sich zur außerordentlichen Kündigung berechtigenden Grund dar, wenn ein Vorgesetzter während der Arbeitszeit ihm unterstellte Mitarbeiter ohne Erlaubnis des Arbeitgebers für sich privat arbeiten lässt (wie LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 31.10.2008 – 9 Sa 296/07 –).
2. Gemäß §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 529 Abs. 1 Nr. 1 ZPO ist das Landesarbeitsgericht an die vom Arbeitsgericht festgestellten Tatsachen gebunden, soweit nicht konkrete Anhaltspunkte Zweifel an der Richtigkeit und Vollständigkeit der entscheidungserheblichen Feststellungen begründen und deshalb eine erneute Feststellung gebieten.

**Urteil vom 25.11.2016 – [4 Sa 1182/15](#)**

**Zeugnisberichtigung, Notenstufe, Selbstbindung des Arbeitgebers, § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO**

1. Eine aufgrund einer Leistungsbeurteilung gezahlte leistungsorientierte Bezahlung führt jedenfalls dann nicht zu einer Selbstbindung des Arbeitgebers hinsichtlich einer überdurchschnittlichen Leistungsbewertung im Zeugnis, wenn die der Zahlung zugrundeliegende Beurteilung zu dem Ergebnis „Aufgaben erfüllt“ gelangt ist.
2. Die in einem Arbeitszeugnis enthaltene sehr gute Bewertung der von der bewerteten Arbeitnehmer erbrachten Arbeitsergebnisse rechtfertigt nicht die Annahme, allein eine überdurchschnittliche Gesamtbeurteilung stelle sich als leistungsgerecht dar. Denn die Arbeitsergebnisse stellen lediglich einen Teilbereich der in einem Zeugnis bewerteten Gesichtspunkte dar.

**Urteil vom 16.12.2016 – [4 Sa 353/16](#)**

**Side-by-Side-Coaching, offensichtliche Unzuständigkeit der Einigungsstelle, § 100 ArbGG**

Einzelfallentscheidung zur offensichtlichen Unzuständigkeit einer Einigungsstelle (im vorliegenden Fall bejaht)

**Beschluss vom 16.01.2017 – [9 TaBV 77/16](#)**

## **Einstweilige Verfügung, Versetzung, Verfügungsgrund, § 106 Satz 1 GewO, §§ 99, 100 BetrVG**

1. Einem Arbeitnehmer ist es in der Regel zuzumuten, einer Versetzungsanordnung oder arbeitsvertraglichen Weisung zunächst Folge zu leisten und den Umfang des Direktionsrechts in einem Hauptsacheverfahren klären zu lassen. Neben einem gesteigerten Abwehrinteresse des Arbeitnehmers ist lediglich in Fällen einer offenkundigen Rechtswidrigkeit der arbeitgeberseitigen Maßnahme das Bestehen eines Verfügungsgrundes anzuerkennen (wie LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 20. März 2014 – 5 SaGa 13/13 –, Rn. 26, juris).

2. Eine Versetzung ist wegen fehlender vorheriger Beteiligung des tatsächlich zuständigen Betriebsrats jedenfalls dann nicht offensichtlich rechtswidrig, wenn der Arbeitgeber vor der Versetzung einen Betriebsrat als abgebenden Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1, 4. Var. BetrVG („Versetzung“) beteiligt hat, für dessen Zuständigkeit nachvollziehbare tatsächliche Anhaltspunkte bestehen.

3. Da selbst den betroffenen Betriebsräten keine Möglichkeit vorbeugenden Rechtsschutzes wegen – vermeintlicher – Verletzungen ihrer Mitbestimmungsrechte gemäß §§ 99 – 101 BetrVG zustehen (vgl. BAG, Beschluss vom 23. Juni 2009 – 1 ABR 23/08 –, Rn. 22, juris), kann ein betroffener Arbeitnehmer, jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber vor der Maßnahme die Zustimmung des Betriebsrats beantragt und im Fall der Ablehnung gem. § 99 Abs. 4 BetrVG die Ersetzung der Zustimmung beim Arbeitsgericht beantragt hat und er zudem unter Beachtung der zeitlichen Vorgaben des § 100 Abs. 2 BetrVG einen Antrag gemäß § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG gestellt hat, die offensichtliche Rechtswidrigkeit einer Versetzung nicht auf Fehler im Beteiligungsverfahren nach §§ 99, 100 BetrVG stützen.

**Urteil vom 10.02.2017 – [4 SaGa 3/17](#)**

## **Streitwert**

### **Streitwertbeschwerde, § 42 GKG**

Wird mit der Klage eine formnichtige Kündigung außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes angegriffen und sind weitere Kündigungen nicht angegriffen, richtet sich das Rechtsschutzinteresse regelmäßig auf den uneingeschränkten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Dies kann, da es nicht auf die Dauer des Bestandes des Arbeitsverhältnisses in der Vergangenheit ankommt, auch den Höchstwert aus § 42 GKG (3 Monatsvergütungen) rechtfertigen.

**Beschluss vom 12.09.2016 – [2 Ta 199/16](#)**

### **Gegenstandswert Vollstreckungsgegenklage, verbundener Antrag, §§ 769, 770 ZPO**

1. Der Wert einer Vollstreckungsgegenklage bemisst sich nach dem Umfang der erstrebten Ausschließung der Zwangsvollstreckung (wie LAG Köln 30.12.2015 - 12 Ta 347/15).

2. Der Wert eines mit der Vollstreckungsgegenklage verbundenen Antrages, die vollstreckbare Ausfertigung des Titels heraus zu geben, bemisst sich nach dem Interesse, Missbrauch zu verhindern. Das kann unter Umständen zusätzlich zum Wert der Vollstreckungsgegenklage wertmäßig nicht ins Gewicht fallen (wie BGH 09.06.2014 – VIII ZB 124/03).

3. Anträge nach § 769 und/oder § 770 ZPO können insgesamt mit einem Fünftel des Hauptsachewertes der Vollstreckungsgegenklage bewertet werden.

**Beschluss vom 16.09.2016 – [4 Ta 179/16](#)**

### **Gegenstandswert, Änderung von Arbeitsbedingungen, § 42 GKG**

1. Die Änderung von Arbeitsbedingungen, die zu einer wirtschaftlichen Einbuße (hier Chefarzt) führen, unterliegt auch wenn sie in die Form eines Feststellungsantrags hinsichtlich der Unzulässigkeit der Organisationsentscheidung gekleidet ist, der Streitwertbegrenzung des § 42 GKG.

2. Es kann der dreijährige Differenzbetrag, gedeckelt durch den Wert des Vierteljahreseinkommens zugrunde gelegt werden. Hierdurch wird der Wertungswiderspruch verhindert, der sich ergäbe, wenn die Änderung der Arbeitsbedingungen durch Änderungskündigung niedriger zu bewerten wäre, als die Änderung der Bedingungen durch Direktionsrecht oder Anpassungsklausel.

**Beschluss vom 10.10.2016 – [2 Ta 211/16](#)**

#### **Gegenstandswert, Schulungskostenfreistellung, Einstweilige Verfügung, § 23 RVG**

1. Nimmt eine beantragte Einstweilige Verfügung die Hauptsache vorweg, ist ein Abschlag wegen der mangelnden Rechtskraft nicht angemessen.

2. Da sich sowohl die Schulungskosten, als auch die aufzuwendenden Lohnkosten als Zahlenwert darstellen lassen, ist dieser Wert zugrunde zu legen. Ein Rückgriff auf den Hilfswert des § 23 Abs. 3 RVG ist nicht erforderlich.

3. Geht es um die Schulung mehrerer Betriebsratsmitglieder ist ein Abschlag trotz gleichartiger Anträge nicht vor zu nehmen. Letztlich löst jedes BR-Mitglied für sich die Prüfung der Angemessenheit der Kostenübernahme aus.

**Beschluss vom 10.10.2016 – [2 Ta 217/16](#)**

## **Prozesskostenhilfe/Ordnungsgeld**

#### **Aufklärungspflicht des Antragstellers, §§ 117 Abs. 2 ZPO, 118 ZPO**

Im Prüfungsverfahren zur Bewilligung von Prozesskostenhilfe ist der Antragsteller bei der Aufklärung seiner persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse zur besonderen Mitwirkung verpflichtet. Kommt er dieser Pflicht nicht nach, ist die Bewilligung von Prozesskostenhilfe abzulehnen, ohne dass es darauf ankommt, ob die Voraussetzungen für die Bewilligung materiell erfüllt sind.

**Beschluss vom 20.10.2016 – [1 Ta 219/16](#)**

#### **Ordnungsgeld, Anordnung persönlichen Erscheinens der Partei, Anwaltsverschulden, §§ 85, 141 ZPO**

Die Verhängung eines Ordnungsgeldes gegen die nicht erschienene Partei nach § 141 Abs. 3 S. 1 ZPO setzt ein persönliches Verschulden der Partei voraus. § 85 II ZPO findet keine Anwendung.

**Beschluss vom 03.01.2017 – [7 Ta 246/16](#)**

#### **Vordruckzwang im Nachprüfungsverfahren, § 120a Abs. 4 Satz 1 ZPO**

1. Die gesetzliche Formulierung im Aufhebungstatbestand „soll“ ist nach der Gesetzesbegründung (BT-Drucks. 17/11472 S. 34) dahingehend zu verstehen, dass die Aufhebung bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen den Regelfall bildet, dem Gericht allerdings Spielräume für Ausnahmefälle verbleiben.

2. Ein Ausnahmetatbestand im Sinne der vorstehenden Gesetzesbegründung ist anzunehmen, wenn eine Prozesskostenhilfepartei zwar gegen den in § 120a Abs. 4 Satz 1 ZPO angeordneten Vordruckzwang verstößt, die fortbestehende Bedürftigkeit aber offensichtlich oder nachgewiesen ist.

**Beschluss vom 23.02.2017 – 1 Ta 280/16 (demnächst in nrw veröffentlicht)**

## Personalnachrichten

Frau **Dr. Annette Krahforst** ist zum 01.10.2016 zur **Richterin** ernannt und dem Arbeitsgericht Bonn zur richterlichen Dienstleistung zugewiesen worden. Sie hat dort den Vorsitz der 5. Kammer übernommen.

**Richterin Dr. Friederike Söhnchen** ist am 09.10.2016 dem Arbeitsgericht Bonn zur richterlichen Dienstleistung zugewiesen worden. Sie hat dort den Vorsitz der 4. Kammer übernommen.

**Richter am Arbeitsgericht Dr. Daniel Faulenbach** ist seit dem 18.10.2016 für die Dauer von neun Monaten an das Landesarbeitsgericht Köln zur Erprobung abgeordnet worden.

Frau **Sarah Gründel** ist zum 01.11.2016 zur **Richterin** ernannt und dem Arbeitsgericht Köln zur richterlichen Dienstleistung zugewiesen worden. Sie hat dort den Vorsitz der 20. Kammer übernommen.

**Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Köln Dr. Jochen Kreitner** hat am 01.01.2017 seinen Dienst am Landesarbeitsgericht Köln wiederangetreten und dort den Vorsitz der 3. Kammer übernommen.

**Richterin am Arbeitsgericht Cornelia Baldus** hat am 01.01.2017 ihren Dienst am Arbeitsgericht Köln wiederangetreten und dort den Vorsitz der 10. Kammer übernommen.

**Richterin Dr. Christine Vesper** absolviert vom 01.03.2017 bis 31.03.2017 ein Praktikum bei einem Unternehmen in Neuss. Sie ist mit Wirkung zum 01.03.2017 dem Arbeitsgericht Siegburg zur richterlichen Dienstleistung zugewiesen worden und wird dort ab dem 01.04.2017 den Vorsitz der 2. Kammer übernehmen.

**Richter am Arbeitsgericht André Kotlewski** hat seine Erprobung am Landesarbeitsgericht Köln abgeschlossen. Er hat am 01.03.2017 seinen Dienst am Arbeitsgericht Köln angetreten und dort den Vorsitz der 8. Kammer übernommen.

**Richterin am Arbeitsgericht Andrea Wilmers** hat mit Wirkung zum 01.03.2017 ein Sabbatjahr angetreten.

**Richterin am Arbeitsgericht Dr. Sabine Poeche und Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Köln Dr. Jochen Sievers** sind vom 01.03.2017 bis zum 31.08.2017 nicht im Dienst (Sabbathhalbjahr).

**Richter Philipp Busch** befindet sich ab dem 17.03.2017 für fünf Monate in Elternzeit.

## News aus dem LAG-Bezirk Köln

### Abschied nach einem erfolgreichen Berufsleben

Nach 25 Jahren richterlicher Tätigkeit beim Landesarbeitsgericht Köln ist der Vorsitzende der 4. Kammer, **Dr. Ludger Backhaus**, zum 01.10.2016 in den Ruhestand getreten. Herr Dr. Backhaus, der nach seinem Jurastudium zweieinhalb Jahre in Rom verbrachte und dort seine Doktorarbeit schrieb, war nach dem Referendariat zunächst als Richter an den Arbeitsgerichten Hamm, Bocholt und Rheine tätig. Nach einer Abordnung an den Deutschen Bundestag war er sieben Jahre im nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium tätig. Mit seiner Beförderung zum Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht wechselte er 1991 an das Landesarbeitsgericht Köln.

Sowohl in der Richterschaft als auch bei Anwälten, Verbänden und Gewerkschaften genießt Herr Dr. Backhaus wegen seiner außerordentlichen Fachkenntnisse, die ihren wissenschaftlichen Niederschlag u.a. in der Kommentierung des Befristungsrechts gefunden haben, hohes Ansehen. Darüber hinaus hat er sich durch seine Tätigkeit im Richterrat, im Präsidium und nicht zuletzt bei von ihm organisierten Reisen stets für die Belange der Richterschaft eingesetzt.



Für den (Un-)Ruhestand hegt Herr Dr. Backhaus, der über die Juristerei hinaus an historischen, literarischen und naturwissenschaftlichen Themen interessiert ist, zahlreiche Pläne. So will er weiter wissenschaftlich tätig sein, eine außereuropäische Fremdsprache lernen und Fahrradtouren unternehmen.

### **Weiterhin Fachkammern beim Landesarbeitsgericht Köln**

Zum 01.01.2016 sind beim Landesarbeitsgericht Köln drei Fachkammern für das Recht der betrieblichen Altersversorgung und insgesamt drei Beschwerdekammern für Prozesskostenhilfesachen und Streitwertbeschwerden gebildet worden. Der Geschäftsverteilungsplan für das Jahr 2017 sieht dies auch weiterhin vor. Neu ist, dass die Fachzuständigkeit für Streitwertbeschwerden von der 4. Kammer auf die 2. Kammer übergegangen ist.

### **Baumaßnahme Fachgerichtszentrum Köln**

Beim Umbau des Landesarbeitsgerichts steht nun der nächste Bauabschnitt an. Im April 2017 wird die Sanierung und Renovierung des innen liegenden Eingangsbereichs und des Treppenhauses beginnen. Auch während der Bauarbeiten kann das Gebäude unverändert durch den Haupteingang in der Blumenthalstraße betreten werden. Der Zugang zu den Sitzungssälen des Landesarbeitsgerichts wird jedoch „umgeleitet“ werden müssen. Entsprechende Hinweise an die Parteien, Vertreter und Besucher werden vor Ort erfolgen. Der Zugang zu den Sitzungssälen des Arbeitsgerichts im Erdgeschoss des Gebäudes ist nicht betroffen. Nach derzeitigem Stand sollen die Arbeiten im Herbst 2017 abgeschlossen sein.

Danach wird der Neubau des vorderen Haupteingangs und der Sicherheitsschleuse erfolgen. Der Planungsauftrag hierzu ist erteilt.

Das **Olivieri Bistro** hat sein Angebot erweitert und bietet nun auch mittwochs mit Schnitzel oder Frikadelle, jeweils mit Salat oder Kartoffelpüree, ein warmes Essen an. Nach wie vor gibt es dienstags Pizza und donnerstags Lasagne oder Spaghetti und das tägliche Angebot von Kuchen, Salaten und einer großen Auswahl belegter Brötchen und Ciabatta.

### **Kölner Ortstagung des Arbeitsgerichtsverbandes**

Am 06.03.2017 fand die Kölner Ortstagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands in den Räumlichkeiten des Arbeitgeberverbands kölnmetall statt. Mehr als 100 Teilnehmer aus Anwalt-, Richter- und Wissenschaft sowie den Verbänden waren der Einladung gefolgt. Nach einem Grußwort des Gastgebers und Hauptgeschäftsführer des Verbands Wolfgang Reiß stellte der Präsident des Landesarbeitsgerichts Köln Dr. Jürgen vom Stein die Referentin des Abends, die stellvertretende Vorsitzende des 8. Senats des Bundesarbeitsgerichts Dr. Regine Winter vor, die für einen Vortrag zum Thema „Aktuelle Rechtsprechung im Bereich des AGG – Schwerpunkte: Stellenbesetzung, Entgelt, Umgang mit dem Unionsrecht“ gewonnen werden konnte.

Schwerpunkt des Vortrags bildete die Problematik der diskriminierungsfreien Stellenbesetzung. Frau Dr. Winter erläuterte die Aufgabe der früheren Rechtsprechung des 8. Senats zur „objektiven Eignung“ und das Prüfungsprogramm, das der Senat zur Stellenbesetzung in den letzten Entscheidungen hierzu herausgearbeitet hat. Den vollständigen Tagungsbericht finden Sie [hier](#).

Nach lebhafter Diskussion ließen die Teilnehmer den Abend bei einem Glas Kölsch ausklingen.

## **Terminvorschau**

Am **23.03.2017** findet um **16.00 Uhr** der **Jahresempfang des Kölner Anwaltverein bei den Kölner Arbeitsgerichten** statt. Zum ersten Mal findet diese Veranstaltung in den neuen Räumlichkeiten des Fachgerichtszentrums, beim Landesarbeitsgericht und Arbeitsgericht Köln in der Blumenthalstraße 33 in Köln statt. Die Hochschule für Musik und Tanz in Köln wird die Veranstaltung musikalisch begleiten, Grußworte werden die Vorsitzende des KAV e.V., Pia Eckertz-Tybussek, der Präsident des

Landesarbeitsgerichts Dr. Jürgen vom Stein und der Direktor des Arbeitsgerichts Dr. Dirk Gilberg sprechen.  
Für das leibliche Wohl der Gäste ist gesorgt.

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.