



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

Überstundenvergütung, Beitragsbemessungsgrenze, Darlegungs- und Beweislast, Zielvereinbarung, §§ 611, 612 BGB

1. Bei einem leitenden Angestellten, der eine deutlich über der Beitragsbemessungsgrenze liegende Grundvergütung bezieht, bedarf es besonderer Umstände, um eine berechnete Erwartung i.S.v. § 612 Abs.1 BGB zu begründen, wonach jede über die vereinbarte „Regelarbeitszeit“ hinausgehende Arbeitsstunde gesondert zu vergüten ist.
2. Zur Darlegungs- und Beweislast des Arbeitnehmers im Rahmen einer Klage um Überstundenvergütung
3. Scheidet der erst vier Monate zuvor eingestellte Arbeitnehmer am 23. Januar eines Kalenderjahres noch während der Probezeit aus dem Arbeitsverhältnis aus, ohne – aufgrund von Arbeitsunfähigkeit – auch nur an einem Tag im Januar gearbeitet zu haben, so stellt es schon keine Pflichtwidrigkeit des Arbeitgebers dar, keinen Vorstoß zum Abschluss einer

Zielvereinbarung unternommen zu haben, die im Arbeitsvertrag als Voraussetzung für ein variables Zielgehalt im neuen Kalenderjahr vorgesehen war.

Urteil vom 20.08.2015 - [7 Sa 1165/14](#)

Variable Vergütung, Betriebsübergang, Niederlassungsleiter, Zielvereinbarung §§ 252, 280, 283, 305, 305 c, 307, 611, 613 a BGB; § 287 ZPO

1. Zur Auslegung der Arbeitsvertragsklausel:

„Neben dem Jahresfixgehalt erhält der Mitarbeiter eine variable, erfolgsbezogene Vergütung auf Basis und bei Abschluss einer Zielvereinbarung entsprechend der im Unternehmen geltenden Regelung.“

2. Zur Initiativlast des Arbeitgebers für den Abschluss einer arbeitsvertraglich vorgesehenen Zielvereinbarung.

3. Vertritt der Arbeitgeber seit Jahren dezidiert den – rechtlich fehlerhaften – Standpunkt, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch auf Abschluss einer Zielvereinbarung hat, so trifft den Arbeitnehmer am Nichtzustandekommen einer solchen Vereinbarung auch kein Mitverschulden.

Urteil vom 27.08.2015 – [7 Sa 143/15](#)

Eingruppierung, ausübende Tätigkeit, §§22, 23 BAT, 12 TVöD-Bund

Eine mit dem unmittelbaren Fachvorgesetzten abgestimmte Tätigkeit vermag ohne - zumindest stillschweigende - Zustimmung der für Personalangelegenheiten zuständige Stelle des öffentlichen Arbeitgebers einen Anspruch auf Höhergruppierung nicht zu begründen.

Urteil vom 20.01.2016 – [11 Sa 460/15](#)

Entschädigungsanspruch, unangemessene Verfahrensdauer, § 189 GVG

1. Neben den in § 198 Abs.1 S. 2 GVG explizit genannten Kriterien zur Beurteilung der Angemessenheit der Verfahrensdauer ist die Verfahrensführung durch das Gericht zu berücksichtigen, die zu den in § 198 Abs. 1 S. 2 GVG genannten Umständen in Bezug zu setzen ist (vgl. BGH, Urteil vom 13.02.2015 – III ZR 141/14 - ; Urteil vom 13.02.2014 – III ZR 311/13 - ; Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 11.07.2013 – 5 C 27/12 D -). Hierbei sind maßgeblich insbesondere die aus dem Rechtsstaatsprinzip gemäß Artikel 20 Abs. 3 GG folgende Gewährleistung der inhaltlichen Richtigkeit von Entscheidungen sowie die Grundsätze der richterlichen Unabhängigkeit aus Artikel 97 Abs. 1 GG und des gesetzlichen Richters nach Artikel 101 Abs. 1 S. 2 GG in den Blick zu nehmen.

2. Zudem ist hinsichtlich der Verfahrensführung die Einbettung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens in weitere Auseinandersetzungen der Parteien – ggfls. auch mit Dritten (z. B. mit der Rechtsanwaltskammer, dem Anwaltsverein und der Bezirksregierung) zu berücksichtigen, dass dem Gericht eine ausreichende Vorbereitungs- und Bearbeitungszeit zur Verfügung stehen muss, die der Schwierigkeit und Komplexität der Rechtssache angemessen Rechnung trägt.

3. Die Verfahrensführung des Richters wird im nachfolgenden Entschädigungsprozess nur auf ihre Vertretbarkeit überprüft. Eine vertretbare Rechtsauffassung des Gerichts oder eine nach der

jeweiligen Prozessordnung vertretbare Verfahrensleitung sind entschädigungslos hinzunehmen (vgl. hierzu BGH, Urteil vom 13.02.2014 – III ZR 311/13 –)

4. Zudem ist die Frage, wie sich der Entschädigungskläger selbst im Ausgangsverfahren verhalten hat, unter dem Gesichtspunkt einer möglichen Mitverursachung wesentlich für die Beurteilung der Verfahrensdauer (vgl. BT-Drucksache 17 / 3802, Seite 18). Vom Kläger verursachte Verzögerungen können keine Unangemessenheit der Verfahrensdauer begründen. Dabei kommt es auf eine „Prozessverschleppungsabsicht“ oder eine sonstige Vorwerfbarkeit des Verhaltens nicht an.

Urteil vom 19.02.2016 – [7 Oa 1/15](#)

Treuegeld, Betriebsrente, Eingriff 3. Stufe, Ausschlussfrist, Verjährung, §§ 1 Abs. 1, 18a BetrAVG

1. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG handelt es sich um betriebliche Altersversorgung, wenn dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zugesagt sind. Die Zusage muss einem Versorgungszweck dienen und die Leistungspflicht muss nach dem Inhalt der Zusage durch ein im Gesetz genanntes biologisches Ereignis, nämlich Alter, Invalidität oder Tod ausgelöst werden. Erforderlich und ausreichend ist, dass durch die vorgesehene Leistung ein im Betriebsrentengesetz genanntes biometrisches Risiko teilweise übernommen wird. Die Altersversorgung deckt einen Teil der „Langlebigerisiken“, die Hinterbliebenenversorgung einen Teil der Todesfallrisiken und die Invaliditätssicherung einen Teil der Invaliditätsrisiken ab. Die Risikoübernahme muss in einer Versorgung bestehen. Dabei ist der Begriff der Versorgung weit auszulegen. Versorgung sind alle Leistungen, die den Lebensstandard des Arbeitnehmers oder seiner Hinterbliebenen im Versorgungsfall verbessern sollen.

2. Tarifliche Ausschlussfristen dienen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Sie sollen die kurzfristige Abwicklung von Ansprüchen sicherstellen, nicht aber Ansprüche beschneiden, die - wie Betriebsrentenansprüche - erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Eintritt in den Ruhestand entstehen. Eine am Zweck tariflicher Ausschlussfristen orientierte Auslegung ergibt daher regelmäßig, dass sie auf Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung keine Anwendung findet.

3. Bei dem Anspruch auf eine einmalige Ruhestandszuwendung handelt es sich um einen Anspruch auf eine Leistung und nicht um regelmäßig wiederkehrende Leistungen. Das folgt schon aus dem Umstand, dass die Ruhestandszuwendung nicht als wiederkehrende, sondern als einmalige Leistung gezahlt werden sollte; Nr. 2 RL sieht die Zahlung mit dem Eintritt in den Ruhestand vor. Der eindeutige Wortlaut des § 18a Satz 2 BetrAVG steht hier der Annahme einer kurzen Verjährungsfrist entgegen.

Urteil vom 08.03.2016 – [12 Sa 689/15](#)

Betriebsrat, Benachteiligung, Freistellung, Bewerbung, § 78 BetrVG

Das benachteiligte Betriebsratsmitglied kann für die Ungleichbehandlung bei einer Beförderungsentscheidung Indizien vortragen, die den Rückschluss auf eine Benachteiligung (hier wegen der Freistellung, die der Betriebsratsvorsitzende nicht aufgeben wollte) zulassen. In Abwägung dieser Indizien hat das Gericht darüber zu befinden, ob die Benachteiligung bewiesen ist.

Urteil vom 25.04.2016 – [2 Sa 561/15](#)

Zuschläge, § 37 Abs. 2 BetrVG

1. § 37 Abs. 2 BetrVG begründet keinen eigenständigen Vergütungsanspruch, sondern sichert den Entgeltanspruch des Betriebsratsmitglieds aus § 611 Abs. 1 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag sowie dem ggf. anzuwendenden Tarifvertrag, indem er dem Arbeitgeber den Einwand des nicht erfüllten Vertrags nimmt (BAG 8. September 2010 - 7 AZR 513/09 - Rn. 18).

2. Für die Frage, ob eine Leistung des Arbeitgebers zu dem dem Minderungsverbot unterliegenden Arbeitsentgelt i. S. des § 37 Abs. 2 BetrVG zu zählen ist oder nicht, ist unerheblich, ob das Betriebsratsmitglied die Arbeit, für die die zusätzliche Leistung bezahlt wird, tatsächlich geleistet hat oder nicht. Denn auch dadurch verliert die zusätzliche Leistung nicht den Charakter des Arbeitsentgelts iSd. § 37 Abs. 2 BetrVG. Die Nichtleistung der Arbeit aufgrund erforderlicher Betriebsratsstätigkeit soll gerade nach dem Willen des Gesetzgebers einschränkungslos nicht dazu führen, dass - von steuerlichen Fragen abgesehen - das Arbeitsentgelt des Betriebsratsmitgliedes gemindert wird.

3. Für die Berechnung des Arbeitsentgelts nach dem Lohnausfallprinzip reicht es aus, die Forderung auf einen hypothetischen Geschehensablauf zu stützen. Für den Nachweis hypothetischer Sachverhalte genügt es, Hilfsstatsachen vorzutragen, die in Verbindung mit Erfahrungsregeln einen indiziellen Schluss auf einen bestimmten Geschehensablauf zulassen (BAG 29. Juni 1988 - 7 AZR 651/87 - ; 16. August 1995 - 7 AZR 103/95 -).

Urteil vom 10.05.2016 – [12 Sa 35/16](#)

Telearbeit, leidensgerechte Beschäftigung, §§ 241 BGB, 81 SGB IX, AGG

1. Die Berufung kann auch teilweise - auch nach einer Erweiterung - zurückgenommen werden (vgl. BGH 24. Oktober 1984 - VIII ZR 140/83 -; Zöller/Heßler ZPO 31. Aufl. § 516 ZPO Rn. 6). Einer Zustimmung der Beklagten bedurfte diese Erklärung nicht.

2. Die Kammer lässt offen, ob der Anspruch auf Zuweisung eines (leidensgerechten) Telearbeitsplatzes - und sei dies auf der Grundlage einer bestimmten Dienstvereinbarung oder Betriebsvereinbarung - über die erzwungene Ausübung des Direktionsrechts oder die Herbeiführung einer Vertragsänderung durchgesetzt werden kann oder muss.

3. Nach § 241 Abs. 2 BGB ist jede Partei des Arbeitsvertrags zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen ihres Vertragspartners verpflichtet. Dies dient dem Schutz und der Förderung des Vertragszwecks (BAG 10. September 2009 - 2 AZR 257/08 - Rn. 20). Im Arbeitsverhältnis können die Vertragspartner deshalb zur Verwirklichung des Leistungsinteresses zu leistungssichernden Maßnahmen verpflichtet sein.

4. Rechtlich möglich ist die Zuweisung einer anderen Tätigkeit, wenn ihr keine rechtlichen Hindernisse entgegenstehen. Insbesondere kann die Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB den Arbeitgeber nicht verpflichten, sich betriebsverfassungswidrig zu verhalten. Stimmt der Betriebsrat den mit einem Austausch von Arbeitnehmern verbundenen Versetzungen (§ 95 Abs. 3 BetrVG) nicht gem. § 99 Abs. 1 BetrVG zu, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, dem seine bisherige Tätigkeit nicht mehr verrichten könnenden Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit zuzuweisen. Ebenso wenig verlangt die Rücksichtnahmepflicht vom Arbeitgeber, ein Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG durchzuführen (zur krankheitsbedingten Kündigung im Ergebnis ebenso BAG 29. Januar 1997 - 2 AZR 9/96 - BAGE 85, 107; 19. Mai 2010 - 5 AZR 162/09 - Rn. 32, BAGE 134, 296).

5. Nach einer umfassenden Abwägung der im vorliegenden Verfahren betroffenen Interessen besteht jedenfalls kein Anspruch auf das gewünschte gestufte Telearbeitsmodell zur Wiedereingliederung. Die Klägerin kann insbesondere keinen Anspruch aus § 81 Abs. 4 SGB IX ableiten. Denn sie ist weder schwerbehindert noch gleichgestellt. Das gewünschte Telearbeitsmodell geht zudem über die Vorgaben der DV hinaus und ist auch aus sonstigen Erwägungen nicht die einzig mögliche Ausübung des Direktionsrechts durch die Beklagte für eine

leidensgerechte Beschäftigung der Klägerin. Überdies ergeben sich Grenzen für das Direktionsrecht der Beklagten aus rechtlichen und tatsächlichen Erwägungen: Auch wenn die Kammer einen entsprechend freien Arbeitsplatz unterstellt, besteht ein Anspruch der Klägerin mangels Zumutbarkeit des Telearbeitsmodells für die Beklagte nicht. Für diese Annahme sprechen auch die Wertungen des § 81 Abs. 4 SGB IX. Auch hier sind die Grenzen der Zumutbarkeit zu beachten.

Urteil vom 24.05.2016 – [12 Sa 677/13](#)

Streitwert

Weiterbeschäftigungsantrag, § 45 GKG

Auf einen als unechten Hilfsantrag gestellten Weiterbeschäftigungsantrag findet § 45 GKG Anwendung, sodass er im Falle eines gerichtlichen Vergleichs entsprechend § 45 Abs. 4 GKG nicht streitwertmäßig erhöhend berücksichtigt wird, wenn der Vergleich nur die Beendigung des Arbeitsverhältnisses regelt, nicht aber eine Weiterbeschäftigung vorsieht (Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung der Kammer und Anschluss an BAG 03.08.2011 – 2 AZR 668/10 -; 13.08.2014 – 2 AZR 871/12 -).

Beschluss vom 09.03.2016 - [4 Ta 33/16](#)

Mehrwert eines Vergleichs

Bei dem Begriff der „Ungewissheit“ im Sinne von II. 22.1 des Streitwertkatalogs ist darauf abzustellen, mit welcher Wahrscheinlichkeit noch künftige Forderungen auftreten können und mit welcher Wahrscheinlichkeit sie strittig sein werden. Nicht mit einer solchen Ungewissheit zu verwechseln ist das bloße „Titulierungsinteresse“ für eine unstrittige Forderung.

Beschluss vom 18.03.2016 - [4 Ta 49/16](#)

Verlängerung der Arbeitszeit

Für eine Klage auf Abgabe einer Willenserklärung zur Erhöhung der vertraglichen Arbeitszeit kann ein Streitwert zwischen einer Monatsvergütung und einem Vierteljahresentgelt festgesetzt werden.

Beschluss vom 04.04.2016 - [4 Ta 50/16](#)

Mehrwert Vergleich, Arbeitszeugnis

Wird in einem Vergleich in einem Kündigungsrechtsstreit eine inhaltliche Regelung für das zu erteilende Arbeitszeugnis getroffen, in der mindestens die „Benotung“ des Führungs- und Leistungsverhaltens festgelegt ist, so führt das regelmäßig zu einem Mehrwert in Höhe eines Monatsgehaltes.

Beschluss vom 06.05.2016 - [4 Ta 85/16](#)

Kündigungsschutzklage gegen Veräußerer und Feststellungsklage gegen Erwerber

Bei der streitwertmäßigen Bewertung einer Bestandsschutzklage gegen den Betriebsveräußerer und einer Feststellungs- bzw. Bestandsschutzklage gegen den Erwerber findet keine Erhöhung wegen der subjektiven Klagehäufung statt. Es sind für beide Anträge insgesamt nur drei Gehälter als Streitwert anzusetzen. Dieses gilt jedenfalls für die typischen Fälle, in denen eine betriebsbedingte Kündigung angegriffen wird.

Beschluss vom 06.06.2016 - [4 Ta 99/16](#)

Prozesskostenhilfe/sachliche Zuständigkeit

Ordnungsgeld, Zeuge, § 381 ZPO

Einzelfallentscheidung (Verhängtes Ordnungsgeld wegen fehlender glaubhaft gemachter Entschuldigung bestätigt)

Beschluss vom 09.03.2016 - [2 Ta 48/16](#)

Unterbevollmächtigter Terminsvertreter, § 121 Abs. 4 ZPO

Die Beordnung eines Unterbevollmächtigten für die Vertretung in der mündlichen Verhandlung neben der Beordnung eines Rechtsanwalts kommt mangels gesetzlicher Grundlage nicht in Betracht

Beschluss vom 21.03.2016 - [1 Ta 384/15](#)

Anordnung persönlichen Erscheinens, Ladung, Ordnungsgeld, § 141 Abs. 3 ZPO

1. Ein Ordnungsgeld nach § 141 Abs.3 S.1 ZPO kann nicht verhängt werden, wenn die durch eidesstattliche Versicherung glaubhaft gemachte Einlassung der Partei, sie habe die – formlos abgesandte – Terminladung nicht erhalten, nicht zu widerlegen ist.

2. Ein in der Prozessakte enthaltener sog. „Ab“-Vermerk der Kanzlei reicht auch in Verbindung mit dem Umstand, dass die Ladung nicht in Rücklauf geraten ist, im Regelfall zur Widerlegung nicht aus.

Beschluss vom 22.06.2016 - [7 Ta 112/16](#)

Personalnachrichten

Die Abordnung von **Richterin am Arbeitsgericht Dr. Katharina Franck** als Verwaltungsdezernentin an das Landesarbeitsgericht Köln ist bis zum 31.05.2017 verlängert worden.

Richter Dr. Sebastian Neumann ist am 19.07.2016 zum Richter am Arbeitsgericht bei dem Arbeitsgericht Köln ernannt worden.

Die Abordnung von **Richterin am Arbeitsgericht Nadja Abou Lebdi** an das Arbeitsgericht Köln ist bis zum 31.07.2017 verlängert worden.

Die Abordnung von **Richterin am Arbeitsgericht Dr. Dorothea Roebers** an das Arbeitsgericht Siegburg ist bis zum 31.07.2017 verlängert worden.

Richter am Arbeitsgericht Dr. Jens Tiedemann ist mit Wirkung zum 01.09.2016 vom Arbeitsgericht Frankfurt am Main an das Arbeitsgericht Köln versetzt worden und hat dort den Vorsitz der 9. Kammer übernommen.

Richter Philipp Busch absolviert vom 29.08.2016 bis zum 23.09.2016 ein Praktikum bei einem Unternehmen in Düsseldorf. Er wird mit Wirkung zum 26.09.2016 dem Arbeitsgericht Siegburg zur richterlichen Dienstleistung zugewiesen. Er wird dort den Vorsitz der 2. Kammer übernehmen.

News aus dem LAG-Bezirk Köln

Baumaßnahme Fachgerichtszentrum Köln

Der nächste große Bauabschnitt ist geschafft!

Der Saaltrakt des Arbeitsgerichts Köln ist vollständig fertiggestellt: Am 04.07.2016 hat das Arbeitsgericht die Sitzungssäle im rechten Flügel des Erdgeschosses in Betrieb genommen. Güte-, Kammerverhandlungen und Anhörungstermine finden nunmehr in den Sälen I bis IX in beiden Flügeln des Erdgeschosses statt. Güterichterverfahren werden in Raum 9 abgehalten und den Parteien und Parteivertretern stehen die Räume 8 und 38 als Besprechungsräume zur Verfügung.

Am 09.08.2016 hat das **Olivieri Bistro** seine Türen für die Beschäftigten, Besucherinnen und Besucher des Fachgerichtszentrums geöffnet. Die für die Justiz eher untypische Cafeteria befindet sich am Ende des rechten Flügels im Erdgeschoss. Täglich von 8.00 Uhr bis 14.00 Uhr (montags bis freitags) gibt es dort italienische Kaffeespezialitäten wie Café crema oder Cappuccino, Kaltgetränke, belegte Brötchen, Ciabatta und Focaccia, Salate und Kuchen. Darüber hinaus serviert die Betreiberfamilie di Fazio dienstags Pizza und donnerstags Lasagne und Tiramisu. Speisen und Getränke können vor Ort verzehrt werden. Bistrotische, Loungesessel und eine gute Lichtarchitektur schaffen eine informelle Atmosphäre, ein Bildschirm informiert über die anstehenden Sitzungen des Tages und der Lautsprecheranruf ist auch in der Cafeteria zu hören. Selbstverständlich können sämtliche Speisen und Getränke auch mitgenommen werden.

Kölner Forum Betriebliche Altersversorgung

Alles was im Rheinland zum dritten Mal stattfindet ist Tradition. zu den traditionsreichen Veranstaltungen gehört damit auch das Kölner Forum Betriebliche Altersversorgung, das vom Landesarbeitsgericht Köln 2014 ins Leben gerufen wurde, um den Austausch zwischen Richterschaft, Rechtsanwälten, Verbandsvertretern, Hochschulen und allen mit Fragen der betrieblichen Altersversorgung befassten Juristen zu fördern. Thema des 3. Forums am 30. Mai 2016 waren die Gefahren der Niedrigzinsphase für die betriebliche Altersversorgung als dritte Säule der Altersversicherung, zu dem der Präsident des Landesarbeitsgerichts Dr. Jürgen vom

Stein wieder hochkarätige Vertreter der Praxis und Wissenschaft im Plenarsaal des Oberlandesgerichts begrüßen konnte.

Frau Dr. Claudia Picker, Head of Compensation Benefits Germany der Bayer AG veranschaulicht in ihrem einleitenden Vortrag die Herausforderungen der Zinspolitik für die Unternehmen. Herr Andreas Prübe, Senior Consultant bei der Allianz Pension Partners GmbH beleuchtete sodann die wirtschaftlichen Aspekte des Themas. Herr Dr. Axel Borchard, Geschäftsführer unternehmer.nrw, warf einen auf die komplexen rechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Änderung von Versorgungssystemen, die sich von der Schließung für Neuzugänge bis hin zur Ablösung von Versorgungszusagen stellen können. Prof. Dr. Dres. h.c. Peter Hanau, der im Frühjahr zusammen mit Dr. Marco Arteaga im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ein Rechtsgutachten zu dem vom BMAS auf dem 2. Kölner Forum Betriebliche Altersversorgung vorgestellten Sozialpartnermodell für die betriebliche Altersversorgung erstellt hat, mahnte in seinem Schlusswort mit eindrücklichen Worten eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung an. Die Veranstaltung klang auch in diesem Jahr mit einem geselligen Zusammentreffen im schönen Treppenhaus des Oberlandesgerichts aus.

Kölner Ortstagung des Arbeitsgerichtsverbandes

Am 13.06.2016 fand die Kölner Ortstagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes in Camphausen Saal der Industrie- und Handelskammer (IHK) in Köln statt. Etwa 100 Teilnehmer aus Anwalt-, Richter- und Wissenschaft sowie den Sozialverbänden waren der Einladung gefolgt. Nach einem Grußwort der Vizepräsidentin der IHK Dr. von Möller stellte der Präsident des Landesarbeitsgerichts Köln Dr. Jürgen vom Stein den Referenten des Abends Professor Dr. Henssler vor, der für einen Vortrag zur Thematik der gesetzgeberischen Reglementierung von Leih- und Werkarbeit gewonnen werden konnte.

Professor Dr. Henssler skizzierte die Genese des Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze, dessen Regierungsentwurf dem Bundesrat unter dem 02.06.2016 zugeleitet wurde. Kritisch beleuchtete er die gesetzgeberischen Änderungen, die dem erklärten Ziel dienen sollen "die Leiharbeit auf ihre Kernfunktion hin zu orientieren und den Missbrauch von Werkvertragsgestaltungen zu verhindern". Den vollständigen Tagungsbericht [finden Sie hier](#).

Die lebhafteste Diskussion im Anschluss an den Vortrag setzten die Teilnehmer bei Kölsch, Frikadellen und belegten Brötchen fort.

Arbeitsrichter unterrichten Rechtskunde

Richterinnen und Richter im Landesarbeitsgerichtsbezirk Köln werden auf Anfrage auch im Schuljahr 2016/2017 Rechtskundeunterricht erteilen. Das Angebot richtet sich an Abschlussklassen von Haupt- und Realschulen, denen in Rechtskundearbeitsgemeinschaften Grundkenntnisse im Arbeitsrecht vermittelt werden. Die Arbeitsgerichtsbarkeit leistet auf diese Weise im fünften Schuljahr in Folge einen Beitrag zur Vorbereitung auf das Berufsleben.

Terminvorschau

Bezirksrichtertagung 04.10.2016 - 05.10.2016

Die diesjährige Bezirksrichtertagung für Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichte des Bezirks und des Landesarbeitsgerichts findet vom 04.10. bis zum 05.10.2016 im Kardinal-Schulte Haus in Bensberg statt. Auf der Tagesordnung stehen Fachvorträge zum Arbeitskampfrecht, zur richterlichen Ethik sowie zur Erkennung von Steuerhinterziehung und Steuerverkürzung.

Jahresveranstaltung Arbeitsrecht des Kölner Anwaltsvereins

Die Jahresendveranstaltung des Ausschusses Arbeitsrecht der Kölner Anwaltsvereins findet in diesem Jahr vom **18. bis 19. November** im Lindner Hotel City Plaza am Friesenplatz statt. [Hier finden Sie das Programm](#) der Traditionsveranstaltung.

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.