

NEWSLETTER

Landesarbeitsgericht
Köln



Weihnachtszeit

Weihnachten lädt uns zur Gemeinsamkeit ein, zum Nehmen und Geben, zum Zuhören und Verstehen.

(Richard von Weizsäcker)

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen frohe, besinnliche Weihnachtsfeiertage und ein erfolgreiches, gesundes und zufriedenstellendes neues Jahr 2019.

Dr. Jürgen vom Stein,
Dr. Benedikt Hövelmann,
Philipp Lucke,
und das Newsletter Team

Auswahl aktueller Entscheidungen

Arbeitsunfähigkeit - Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung - Außerordentliche Kündigung - Krankenkasse - medizinischer Dienst - Mindestlohnanspruch - ordentliche Kündigung - Urlaubsgeld - Weihnachtsgeld

1. Die Anweisung des Arbeitgebers an eine Arbeitnehmerin, „sich unverzüglich zwecks Untersuchung an den medizinischen Dienst Ihrer Krankenversicherung... zu wenden und mir eine Stellungnahme zum Untersuchungsergebnis vorzulegen“, geht ins Leere, da gemäß § 275 SGB V der Arbeitgeber den medizinischen Dienst nur über die Krankenkasse einschalten lassen kann. Die Weigerung der Arbeitnehmerin, einer solchen Anweisung Folge zu leisten, erscheint daher als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung nicht geeignet.

2. Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld zählen typischerweise nicht zu den Leistungen, mit denen der Anspruch der Arbeitnehmerin auf den gesetzlichen Mindestlohn erfüllt werden kann.

Urteil vom 21.06.2018 – [7 Sa 768/17](#)

Umfang Urlaubsanspruch - Vergütung Zeiten für Anziehen Dienstkleidung - Vergütung Zeiten für Meldung am Arbeitsort - Zahlung Urlaubsentgelt

1. Einzelfall zu Entgeltforderungen einer Flugsicherheitskraft: Umkleidezeiten, Wege- und Meldezeiten, Umfang des Urlaubsanspruchs und betriebliche Übung (hier verneint), Höhe des tariflichen zusätzlichen Urlaubsentgelts nach § 18 MTV Aviation.

2. Umkleidezeiten sind bei "auffälliger" Dienstkleidung vergütungspflichtig (BAG v. 06.09.2017 - 5 AZR 382/16). Es ist nicht zu beanstanden, wenn bei der Dienstkleidung einer Flugsicherheitskraft gemäß § 278 ZPO als Umkleidezeit eine Dauer von 4 Minuten pro Tag geschätzt wird.

Urteil vom 22.06.2018 – [4 Sa 586/17](#)

Betriebsbedingte Kündigung - Betriebsübergang - Erwerberkonzept - Gemeinschaftsbetrieb - Insolvenzverwalter - Sozialauswahl

Wird über ein Unternehmen, das mit einem anderen Unternehmen zusammen einen Gemeinschaftsbetrieb unterhält, das Insolvenzverfahren eröffnet, löst sich der Gemeinschaftsbetrieb als solcher nach § 728 Abs.2 S.1 BGB auf, falls der Insolvenzverwalter nicht aktiv Maßnahmen zur Fortführung bzw. Neubegründung eines Gemeinschaftsbetriebs ergreift.

Einzelfall einer betriebsbedingten Kündigung durch einen Insolvenzverwalter auf der Grundlage eines sog. Erwerberkonzepts.

Urteil vom 28.06.2018 – [7 Sa 794/17](#)

Abgestufte Darlegungslast - außerordentliche Kündigung - Busfahrer - Fahrverbot - Strafbefehl - Weiterbeschäftigungsantrag - Überstunden

1. Zur abgestuften Darlegungslast der Parteien bei Forderungen nach Überstundenvergütung.
2. Verschweigt ein Arbeitnehmer, der für die Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit auf eine Fahrerlaubnis angewiesen ist, seinem Arbeitgeber wissentlich, dass gegen ihn rechtskräftig ein befristetes Fahrverbot verhängt worden ist, so kann darin grundsätzlich - vorbehaltlich der Würdigung aller Umstände des Einzelfalls - ein wichtiger Grund gesehen werden, der zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses geeignet erscheint.

Urteil vom 12.07.2018 – [7 Sa 725/17](#)

Rechtsmissbrauch - Zeilenabstand - Zeugnis - Zwangsgeld - Zwangsvollstreckung

Korrigiert der Arbeitgeber das nach Maßgabe eines gerichtlichen Vergleiches zu erteilende Zeugnis in den drei vom Arbeitnehmer in seinem Zwangsgeldantrag konkret beanstandeten Punkten, so erscheint es rechtsmissbräuchlich, den Zwangsgeldantrag gleichwohl mit der Begründung aufrechtzuerhalten, das Zeugnis weise einen weiteren Mangel auf (um 0,4 mm größerer Zeilenabstand vor dem Schluss-Absatz als zwischen den übrigen Absätzen!), wenn der identische vermeintliche weitere Mangel auch schon in der ersten Zeugnisversion vorhanden war, zunächst aber vom Arbeitnehmer nicht gerügt wurde.

Beschluss vom 18.07.2018 – [7 Ta 49/18](#)

Abfindung - Prozesskostenhilfe - Schonvermögen

1. Eine im Kündigungsschutzprozess vereinbarte und ausgezahlte Abfindung ist gemäß § 115 Abs. 3 Satz 1 ZPO als Vermögen einzusetzen, soweit das der Partei nach § 115 Abs. 3 Satz 2 ZPO in Verbindung mit § 90 SGB XII zu belassende Schonvermögen unangetastet bleibt.
2. Nach Anhebung des Vermögensfreibetrags von Leistungsbeziehern der Sozialhilfe in § 1 der Durchführungsverordnung zu § 90 Abs. 2 Nr. 9 SGB XII von 2.600,00 EUR auf 5.000,00 EUR können die durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstehenden Kosten nicht mehr typisierend in Höhe eines Schonbetrages für Ledige zusätzlich von der Abfindung abgesetzt werden (entgegen LAG Hamm, Beschluss vom 26. Januar 2018 - 5 Ta 561/17, LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 17. April 2018 - 7 Ta 37/18).

Beschluss vom 27.07.2018 – [9 Ta 114/18](#)

Bewerbung - Einladung - Schwerbehinderung - Vorstellungsgespräch

1. Bereits mit der Nichteinladung des schwerbehinderten Bewerbers zum Vorstellungsgespräch bei einem öffentlichen Arbeitgeber entgegen dessen Pflicht aus § 82 Satz 2 SGB IX a.F. (jetzt § 165 Satz 3 SGB IX) ist die behinderungsbedingte Verletzung des Bewerberverfahrensanspruchs eingetreten.
2. Sind die Chancen eines schwerbehinderten Bewerbers bereits durch ein diskriminierendes Verfahren beeinträchtigt worden, kommt es nicht mehr darauf an, ob die (Schwer-)Behinderung bei der abschließenden Einstellungsentscheidung noch eine nachweisbare Rolle gespielt hat.
3. Da mit dem vollendeten Eintritt der Benachteiligung im Bewerbungsverfahren der Entschädigungsanspruch aus § 15 Abs. 2 AGG schon dem Grunde nach entstanden ist, kommt es auf eine Beweislastumkehr im Sinne des § 22 AGG nicht an.
4. Da der Entschädigungsanspruch verschuldensunabhängig ist, ist ein ggfls. vorliegendes Mitverschulden des Bewerbers für die Anspruchsentstehung grundsätzlich ohne Bedeutung, wenn auch möglicherweise bei der Bemessung der Höhe des Entschädigungsanspruchs relevant.

5. Wird eine ordnungsgemäß dem Arbeitgeber zugewandene Bewerbung eines Schwerbehinderten verloren, gelöscht oder aus ähnlichen Gründen vom Arbeitgeber nicht wahrgenommen, existiert bei der Einstellungsentscheidung des Arbeitgebers mit Blick auf diesen Bewerber kein "Motivbündel" und damit auch kein Teil desselben, der diskriminierend oder nichtdiskriminierend hätte sein können. Deshalb kann es auch keine sachlichen Gründe geben, mit denen der Arbeitgeber den Gegenbeweis nach § 22 AGG versuchen könnte.

6. Ein öffentlicher Arbeitgeber kann sich bei einer Nichteinladung eines schwerbehinderten Bewerbers zum Vorstellungsgespräch zur Entlastung nach § 22 AGG nicht darauf berufen, er habe seine behördeninternen Abläufe so schlecht organisiert, dass den sorgfältig ausgebildeten und geschulten Mitarbeitern wiederholt Bewerbungen abhandeln können.

Urteil vom 23.08.2018 – [6 Sa 147/18](#)

Unterlassungsanspruch

Der Betriebsrat kann den Arbeitgeber nicht auf Unterlassung in Anspruch nehmen, im Betrieb beschäftigten Gewerkschaftsmitgliedern zu untersagen, einen gewerkschaftlichen Informationsstand aufzubauen und gewerkschaftliches Informationsmaterial zu verteilen. Ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG steht dem Betriebsrat insoweit nicht zu.

Beschluss vom 24.08.2018 – [9 TaBV 7/18](#)

Rechtswegzuständigkeit: Geschäftsführer nach Abberufung

1. Streitigkeiten aus dem Anstellungsvertrag eines Geschäftsführers eröffnen regelmäßig nicht den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten. Dieses gilt dem Grunde nach auch für den Fall, dass der Geschäftsführer vor dem Ausspruch einer Kündigung des Anstellungsvertrages abberufen wurde.

2. Beschränkungen der Geschäftsführerbefugnis gründen für sich genommen keine persönliche Abhängigkeit, die für die Annahme eines Arbeitsverhältnisses Voraussetzung ist. Vielmehr müssen zur Annahme eines Arbeitsverhältnisses weitere Umstände hinzutreten, aus denen sich ergibt, dass der Anstellungsvertrag des Geschäftsführers nach dessen Abberufung nachträglich zum Arbeitsvertrag geworden ist, vergleiche LAG Hamm, Beschluss vom 10. Mai 2017 - 2 Ta 497/16 -.

Beschluss vom 30.08.2018 – [9 Ta 143/18](#)

Rechtswegzuständigkeit - Offen für Beamte und Angestellte ausgeschriebene Professur - Entschädigungsanspruch eines schwerbehinderten Bewerbers - Abgrenzung zwischen § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst d) ArbGG und § 54 Abs. 1 Beamtenstatusgesetz

1. Wird eine Stelle im öffentlichen Dienst offen für ein Beamtenverhältnis und für ein Arbeitsverhältnis ausgeschrieben, ist für die Bestimmung des Rechtswegs maßgeblich, ob sich die Bewerbung auf die Übernahme in ein Beamtenverhältnis oder auf den Abschluss eines Arbeitsvertrages richtet.

2. Lässt sich der Bewerbung selbst keine eindeutige Präferenz entnehmen, kommt für die Bestimmung des Rechtswegs dem Umstand, dass der Bewerber aufgrund seines Alters nicht in ein Beamtenverhältnis übernommen werden darf, maßgebliche Bedeutung zu. Denn der Wille des Bewerbers kann in einem solchen Fall bei lebensnaher Betrachtung nur auf die Begründung eines Arbeitsverhältnisses gerichtet sein.

Beschluss vom 30.10.2018 – [9 Ta 192/18](#)

Personalnachrichten

Auch in Personalangelegenheiten des Landesarbeitsgerichtsbezirks Köln hat sich 2018 wieder einiges getan.

Herr Richter am Arbeitsgericht Dr. Nicolai Fabricius ist von seiner bisherigen Dienststellung als ständiger Vertreter eines Direktors am Arbeitsgericht Köln, zum Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Köln befördert worden. Sein Nachfolger beim Arbeitsgericht Köln ist Herr Richter am Arbeitsgericht Frederik Brand, der nun die Dienststellung eines ständigen Vertreters eines Direktors am Arbeitsgericht bekleidet.

Antragsgemäß in den Ruhestand versetzt wurden Frau Richterin am Arbeitsgericht Annegret Pilartz (Bonn) sowie Herr Richter am Arbeitsgericht Hans Kratz (Aachen).

Zurückgekehrt an das Arbeitsgericht Siegburg ist Herr Richter am Arbeitsgericht Dr. Heribert Rech, der bislang an das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz in Berlin abgeordnet war.

Frau Richterin Dr. Christine Vesper vom Arbeitsgericht Siegburg wurde an das Bundesverfassungsgericht abgeordnet. Sie ist dort als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig.

Frau Richterin am Arbeitsgericht Dr. Sonja Schramm hat Ihren Dienst am Arbeitsgericht Bonn in Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit wieder angetreten.

Neu beim Landesarbeitsgericht Köln begrüßen dürften wir Frau Richterin am Arbeitsgericht Eva Naumann, die für die Dauer von neun Monaten zur richterlichen Hilfeleistung (Erprobung) abgeordnet wurde sowie Herrn Philipp Lucke, der als Regierungsbeschäftigter Aufgaben in der Verwaltung und der Rechtspflege wahrnimmt.

Abordnung an Verwaltungsgerichte Aachen und Köln

Aufgrund der temporären Überlastung der Verwaltungsgerichte ist neben Frau Richterin am Arbeitsgericht Nadja Abou Lebdi, Arbeitsgericht Köln, die an das Verwaltungsgericht Köln abgeordnet wurde, Frau Richterin am Arbeitsgericht Silke Schütz, Arbeitsgericht Aachen, an das Verwaltungsgericht Aachen abgeordnet worden. Sie wird Ihren Dienst dort ab dem 01.01.2019 antreten.

News aus dem LAG-Bezirk Köln

Einführung von EUREKA - Fach

Den Arbeitsgerichten Aachen, Bonn, Köln und Siegburg steht nun mit der Fachanwendung EUREKA - Fach ein neues Aktenbearbeitungsprogramm zur Verfügung. Dieses ersetzt die bisher eingesetzte Software SHARK und dient zur Vorbereitung der elektronischen Akte. Das Arbeitsgericht Aachen wird das erste Arbeitsgericht im Kölner Landesarbeitsgerichtsbezirk sein, welches am 01.07.2019 die Einführung der elektronischen Akte pilotieren wird.

Das Landesarbeitsgericht Köln wird mit der Einführung von EUREKA - Fach im nächsten Jahr für den Abschluss im Kölner Bezirk sorgen; damit wird zugleich die Einführung von EUREKA - Fach in der Arbeitsgerichtsbarkeit NRW abgeschlossen.

Mit der zunehmenden Zentralisierung beim IT - Dienstleister NRW in Münster wird die Vorhaltung von IT - Technik in der Peripherie weiter abnehmen.

Besuch von ehrenamtlichen Richterinnen und Richter des Landesarbeitsgerichts beim Bundesarbeitsgericht



Am 07.06.2018 besuchte eine Gruppe von ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern des Landesarbeitsgerichts Köln unter Leitung von VPLAG Dr. Gäntgen im Rahmen der bezirklichen Fortbildung das Bundesarbeitsgericht in Erfurt. Die Gruppe nahm an einer Verhandlung des 8. Senats teil, der u.a. für Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche sowie Rechtsfragen im Zusammenhang mit Betriebsübergängen zuständig ist. Im Anschluss an die Verhandlung stellten sich die ehrenamtlichen Richter des Senats zusammen mit Herrn Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Roloff und dem z.Z. an das Bundesarbeitsgericht abgeordneten Richter am Arbeitsgericht Dr. Faulenbach den Fragen der Gruppe aus Köln. Den Abschluss der Fortbildungsveranstaltung bildete eine Führung durch das Gerichtsgebäude mit seiner umfangreichen Bibliothek.

125 Jahre Arbeitsgerichtsverband



Anlässlich des 125-jährigen Bestehens des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands fand am 10. und 11. Oktober in Köln unter großer Beteiligung der Fachöffentlichkeit und der Medien der erstmals ausgerichtete Arbeitsrechtskongress statt. Die Kongressleiter Dr. Helmut Nause und Dr. Jürgen vom Stein konnten durch ein reichhaltiges Fachprogramm führen, das sowohl die Geschichte des Arbeitsrechts als auch die drängenden Fragen der Gegenwart umspannte. 430 engagierte Teilnehmer und 50 Mitwirkende trugen vor, hörten zu, diskutierten und feierten. Sie machten deutlich, dass der Verband mit seiner langen Tradition eine sehr lebendige Organisation ist, deren Interesse auf die Gestaltung der Gegenwart und der Zukunft gerichtet ist. Den Bogen von der Vergangenheit in die Zukunft schlug auch der Vizepräsident des DArbGV Herr Prof. Dr. Ulrich Preis mit seinem Festvortrag. Festlicher Höhepunkt war ein Empfang in den schönen Räumlichkeiten der Flora.

Der Deutsche Arbeitsgerichtsverband wurde 1893 als Gewerbe- und Kaufmannsgerichtsverband gegründet. 1933 löste er sich auf, um einer Übernahme durch die Naziorganisationen zuvor zu kommen. Am 15. Dezember 1949 nahm er in Köln als Deutscher Arbeitsgerichtsverband - DArbGV - seine Tätigkeit wieder auf. Heute hat der DArbGV etwa 3900 Mitglieder aus der Arbeitsgerichtsbarkeit, den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, der Rechtsanwaltschaft, der Arbeitsrechtswissenschaft und den an der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung beteiligten Behörden.

Terminvorschau

Bonner Anwaltverein

"Das neue Brückenteilzeitgesetz" VorsRiLAG Dr. Jochen Sievers, Landesarbeitsgericht Köln, 30.01.2019, 19:00 bis 21:00 Uhr

"Die Gebühren im Arbeitsrecht" RA Norbert Schneider, 10.04.2019, 19:00 bis 21:00 Uhr

"Die neueste Rechtsprechung zum kollektiven Arbeitsrecht" DirArbG Bonn a.D. und RA Peter Friedhofen, 15.05.2019, 19:00 bis 21:00 Uhr

Weitere und aktuelle Informationen finden Sie unter www.bonner-anwaltverein.de

Kölner Anwaltverein

"Jahresempfang des KAV bei der Kölner Arbeitsgerichtsbarkeit", 10.04.2019, 17:00 Uhr,
Blumenthalstraße 33

Weitere Informationen finden Sie unter www.kav-seminare.de

Aachener Anwaltverein

"Traditionelles Neujahrstreffen der im Arbeitsrecht tätigen Kolleginnen und Kollegen aus der Richterschaft und Anwaltschaft", 24.01.2019, 17:00 Uhr

Weitere Informationen finden Sie unter www.aachener-anwaltverein.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 Westfalen \(NRWE\)](#).
Der Newsletter des Landesarbeitsgerichts Köln erscheint in regelmäßigen Abständen. Sie können den Newsletter jederzeit abbestellen.