

# Newsletter des Landesarbeitsgerichts Köln

Ausgabe Dezember 2020



## Advent

Es treibt der Wind im Winterwalde  
die Flockenherde wie ein Hirt  
und manche Tanne ahnt wie balde  
sie fromm und lichterheilig wird.  
Und lauscht hinaus: den weißen Wegen  
streckt sie die Zweige hin – bereit  
und wehrt dem Wind und wächst entgegen  
der einen Nacht der Herrlichkeit.

Rainer Maria Rilke (1875-1926)

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen frohe, besinnliche Weihnachtsfeiertage und ein erfolgreiches, gesundes und zufriedenstellendes neues Jahr 2021.

Dr. Jürgen vom Stein

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

## Aktuelle Hinweise zum Sitzungsbetrieb in der Arbeitsgerichtsbarkeit im Regierungsbezirk Köln

Seit längerem ist der 7-Tage-Inzidenzwert von 50 Infektionen auf 100.000 Einwohner in den Städten Köln, Aachen, Bonn und Siegburg überschritten. Zum Schutz der Beschäftigten und der Besucher der Arbeitsgerichtsbarkeit wurden daher in den jeweiligen Gerichten durch Hausverfügungen Maßnahmen angeordnet.

Selbstredend ist, dass Corona-infizierte und Personen, die auf das Ergebnis ihres Corona-Tests warten, keinen Zugang zu den Gerichtsgebäuden haben. Darüber hinaus kann der Zugang und der Aufenthalt von Personen beschränkt werden, welche entweder einschlägige Symptome aufweisen oder welche in den letzten 14 Tagen engen persönlichen Kontakt mit einer corona-infizierten Person hatten. Zudem werden die Besucher gebeten, das Gerichtsgebäude erst kurz vor Wahrnehmung ihrer jeweiligen Termine zu betreten und im Anschluss daran unverzüglich zu verlassen.

In allen Gerichtsgebäuden ist eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen. Ein Gesichtsschutzschild ersetzt die Mund-Nasen-Bedeckung nicht. In den Sitzungen entscheidet die oder der Vorsitzende über die Verpflichtung zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung.

Um die Ansteckungsgefahr weiter zu verringern, wurden in den Sitzungssälen Spuckschutzscheiben aufgestellt. Ferner wird vonseiten der Hausverwaltungen der Gerichte darauf geachtet, dass die Räumlichkeiten regelmäßig belüftet werden.

Schließlich ist auf einen Sicherheitsabstand von 1,5 Metern zu achten. Um dies zu ermöglichen, wird schon bei der Belegung der Sitzungssäle dafür gesorgt, dass Sitzungen entzerrt voneinander stattfinden können und so möglichst wenige Personen gleichzeitig auf den Fluren unterwegs sind. Abgesperrte Bereiche wie Geschäftsstellen, Poststelle und Bibliothek sind für Besucher nicht zugänglich.

Nunmehr hat das Justizministerium des Landes Nordrhein-Westfalen die Regelungen für den gerichtlichen Sitzungs- und Dienstbetrieb an die akute Pandemiephase angepasst. Aus Gründen des Infektionsschutzes sollen Personenkontakte über die Weihnachtszeit und den Jahreswechsel nachhaltig beschränkt werden, um so das Gesundheitssystem zu entlasten und Infektionsketten zu unterbrechen.

Für den Dienstbetrieb des Fachgerichtszentrums Köln ergibt sich daraus folgendes:

- Die Kammervorsitzenden prüfen in richterlicher Unabhängigkeit, ob eine Durchführung von Terminen und Verhandlungen in Präsenz zwingend erforderlich oder ob ein Aufschub möglich ist. Dabei berücksichtigen sie auch die zu diesem Zweck ausgeweiteten Möglichkeiten einer Verhandlung per Videokonferenztechnik gemäß § 128a ZPO.
- Dem rechtssuchenden Publikum und den Verfahrensbeteiligten wird empfohlen, sich bei Bedarf auf der Homepage des Gerichts über Sitzungstermine zu unterrichten.
- Gerichtsverhandlungen bleiben weiter öffentlich. Der Zutritt zu den Gerichten wird nicht über die bisherigen Regelungen hinaus eingeschränkt werden.
- Die Funktionsfähigkeit der Justiz für das rechtssuchende Publikum und die Erreichbarkeit während der Dienstzeiten bleiben sichergestellt.

Die Direktoren/in der Arbeitsgerichte Aachen, Bonn und Siegburg werden gegebenenfalls für ihre Bereiche an die örtlichen Begebenheiten angepasste Regelungen treffen, über die auf der jeweiligen Homepage der Gerichte informiert wird.

Wir bitten um Ihr Verständnis für die Schutzmaßnahmen und die damit einhergehenden Unannehmlichkeiten.

**Die einzelnen Hausverfügungen finden Sie auf den jeweiligen Homepages unter folgenden Links:**

[Fachgerichtszentrum Köln,](#)

[Justizzentrum Aachen,](#)

[Arbeitsgericht Bonn.](#)

## **Mobbing – Auslegung eines auf Schmerzensgeld gerichteten Klageantrags – billige Entschädigung in Geld – keine Entschädigung nach AGG – Gesundheitsbeschädigung – Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts – Gesamtschuldnerschaft**

1. Ein Anspruch auf eine billige Entschädigung in Geld (§ 253 Abs. 2 BGB) wegen einer Gesundheitsbeschädigung aufgrund „Mobbings“ setzt – wie jeder Schadensersatzanspruch – voraus, dass der betroffene Arbeitnehmer zum einen konkret darlegt, wann welcher Arzt welche Erkrankung bei ihm diagnostiziert haben will. Allein der Umstand, dass sich der Kläger in ärztlicher Behandlung befindet, ist insofern nicht ausreichend. Zum anderen hat der betroffene Arbeitnehmer hinsichtlich der haftungsbegründenden Kausalität mit dem Beweismaß des § 286 ZPO darzulegen und ggfls. zu beweisen, aufgrund welcher Umstände gesundheitlich neutrale Maßnahmen (z.B. Abmahnung, Kündigung oder arbeitsrechtliche Weisungen) konkret geeignet sein sollen, eine Gesundheitsbeschädigung als Verletzungserfolg hervorzurufen.

2. Ein Anspruch auf eine billige Entschädigung in Geld wegen der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gemäß Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG aufgrund „Mobbings“ setzt – in Bestätigung und Anwendung der einschlägigen höchstrichterlichen Rechtsprechung des BAG und des BGH – voraus, dass der betroffene Arbeitnehmer (hinreichend) schwerwiegend in seinem Persönlichkeitsrecht verletzt wurde und dass diese Beeinträchtigung nicht auf andere Weise ausgeglichen werden kann. Der Anspruch von 14 Abmahnungen in acht Jahren, eine verhaltensbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber, zwei erfolglose Anhörungsverfahren beim Integrationsamt wegen des mittlerweile einem Schwerbehinderten gleichgestellten Klägers, ein Entgeltrechtsstreit sowie die Aufforderung nach § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG stellen weder einzeln noch in der Gesamtschau eine schwere Persönlichkeitsrechtsverletzung dar, wenn es jeweils – wie vorliegend – einen konkreten sachlichen Anlass für die arbeitgeberseitigen Maßnahmen gab. Hinzu kommt, dass der Kläger gegen nahezu sämtliche Handlungen des Arbeitgebers gerichtlich vorgegangen ist und hierbei überwiegend obsiegt hat.

Urteil vom 10.07.2020 - [4 Sa 118/20](#)

## **Fristlose Kündigung wegen Rückgabe eines verschmutzten und beschädigten Dienstwagens – Betriebsratsmitglied – nachwirkender Kündigungsschutz – betriebsbedingte Kündigung – Zusammenfallen von Unternehmerentscheidung und Kündigungsentschluss – Ein-Mann-Abteilung – Betriebsabteilung – kein Wegfall der Tätigkeit – regelmäßige Überstunden – Annahmeverzugslohn – Aufwendungsersatz für Tankkosten mangels Tankkarte – erlaubte Privatnutzung**

1. Einzelfall einer unwirksamen fristlosen Kündigung wegen Rückgabe eines Dienstwagens, der nach den Behauptungen der Arbeitgeberin verschmutzt und nicht verkehrstüchtig gewesen sein soll und der auch zur privaten Nutzung überlassen war, weil mangels einer Wiederholungsgefahr eine Abmahnung wegen der streitigen Verletzung der Nebenpflicht ausgereicht hätte, zumal die Arbeitgeberin vorliegend gar nicht berechtigt war, den Dienstwagen von der Klägerin zurückzufordern.

2. Eine Arbeitnehmerin und vormaliges Betriebsratsmitglied, die von der Arbeitgeberin als sog. Ein-Mann-Abteilung geführt wird, stellt, jedenfalls wenn sie Aufgaben aus mehreren Bereichen der Arbeitgeberin ausübt, keine Betriebsabteilung i.S.v. § 15 Abs. 5 KSchG dar, da es an einem eigenen Betriebszweck mangelt.

3. Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, einer Arbeitnehmerin die Kosten für die Betankung des Dienstfahrzeugs, der auch zur privaten Nutzung überlassen ist, im Wege des Aufwendungsersatzes nach § 670 BGB zu erstatten, jedenfalls wenn ihm die Tankbelege im Original vorliegen.

Urteil vom 07.08.2020 - [4 Sa 122/20](#)

## **Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds**

Einzelfall zum – hier abgelehnten – Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds wegen grober Beleidigung eines anderen Betriebsratsmitglieds

Beschluss vom 14.08.2020 - [9 TaBV 4/20](#)

## **Telearbeit – Widerruf – Ermessen – Tarifvertrag**

Zur Mitbestimmung des Betriebsrats bei dem Widerruf alternierender Telearbeit.

Beschluss vom 14.08.2020 - [9 TaBV 11/20](#)

## **Tarifvertrag Wechsel und Förderung Nr. 3c – Tarifvertrag Gemeinsame Vereinbarung vom 31.05.2007**

Einzelfall eines tarifvertraglichen Anspruchs auf rückwirkenden Abschluss eines Arbeitsvertrages zwecks Durchführung eines Flugzeugmusterwechsels im (ehemaligen) Konzern nach dem Tarifvertrag Wechsel und Förderung Nr. 3c i.V.m. einer tarifvertraglichen Bestandsschutzregelung, nachdem die beklagte Luftverkehrsgesellschaft rechtsirrig jahrelang von einem Entfall des tarifvertraglichen Anspruchs des klagenden Flugkapitäns ausgegangen ist und nachdem nunmehr kein aktueller Bedarf an Flugkapitänen auf Boeing B 747-400 besteht.

Urteil vom 21.08.2020 - [4 Sa 7/20](#)

## **Rechtsweg – Arbeitnehmereigenschaft einer Telefonsexdienstleisterin – Eingliederung – Fremdbestimmung**

Die für ein Arbeitsverhältnis typische persönliche Abhängigkeit einer als Freiberuflerin geführten Telefonsexdienstleisterin kann sich aus ihrer Eingliederung in eine fremde betriebliche Arbeitsstruktur ergeben. Das ist dann der Fall, wenn sie durch eine einseitige Steuerung und Kontrolle der Betriebsabläufe in einer Weise ihrer Selbstständigkeit beraubt wird, die über die mögliche Einflussnahme bei einem freien Dienstvertrags hinausgeht.

Beschluss vom 25.08.2020 - [9 Ta 217/19](#)

(Parallelentscheidung) Beschluss vom 25.08.2020 - [9 Ta 98/20](#)

## **PKH – Erfolgsaussicht – Einheit des Verhinderungsfalls**

Die Erfolgsaussicht der Rechtsverfolgung kann nach den Grundsätzen der Einheit des Verhinderungsfalls zu verneinen sein, wenn eine Vielzahl von Arbeitsverhinderungen in sehr engem zeitlichen Zusammenhang stehen und die Arbeitsunfähigkeit der Regelfall und die Arbeitsfähigkeit die absolute Ausnahme war.

Beschluss vom 01.09.2020 - [1 Ta 105/20](#)

## **PKH – Gewerkschaftsaustritt – fiktiver Vermögenswert**

Die bloße Verärgerung über eine Rechtsschutzsekretärin stellt – ohne Vorliegen besonderer Umstände – noch keinen sachlichen Grund für die Aufgabe gewerkschaftlichen Rechtsschutzes dar.

Beschluss vom 01.09.2020 - [1 Ta 125/20](#)

## **Betriebsbedingte Kündigung – alternative Beschäftigungsmöglichkeit bei dem Einsatz von Leiharbeitnehmern – Abgrenzung der Begriffe „Auftragsspitzen“ und „dauerhafter Bedarf“**

1. Werden Leiharbeitnehmer lediglich zur Abdeckung von „Auftragsspitzen“ eingesetzt, liegt keine alternative Beschäftigungsmöglichkeit i.S.v. § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG vor.

2. Werden Leiharbeitnehmer dagegen zur Abdeckung eines Dauerbedarfs eingesetzt, kann eine alternative Beschäftigungsmöglichkeit i.S.v. § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG vorliegen.

3. Daraus folgt, dass keine alternative Beschäftigungsmöglichkeit i.S.v. § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG vorliegt, wenn Leiharbeitnehmer zur Abdeckung von Vertretungsbedarf beschäftigt werden. Leiharbeitnehmer werden nicht zur Vertretung beschäftigt, wenn sie eingesetzt werden, um ein nicht schwankendes, ständig vorhandenes (Sockel-)Arbeitsvolumen abzudecken.

4. Die für das Befristungsrecht zum Sachgrund der Vertretung ergangene Rechtsprechung des BAG (17. Mai 2017 – 7 AZR 420/15) beansprucht auch für die Relevanz des Einsatzes von Leiharbeitnehmern für die Wirksamkeit betriebsbedingter Kündigungen Geltung.

Urteil vom 02.09.2020 - [5 Sa 14/20](#)

(Parallelentscheidung) Urteil vom 02.09.2020 - [5 Sa 295/20](#)

## **Betriebsstilllegung – Auslegung von Interessenausgleich und Sozialplan – Sozialplanabfindung – Angebot auf Weiterbeschäftigung im Konzern – Ablehnung des Angebots – Form- und Fristvorgaben – Entfall des Anspruchs auf Sozialplanabfindung – Verstoß gegen Treu und Glauben**

Der Anspruch auf eine Sozialplanabfindung entfällt aufgrund entsprechender Regelungen der Betriebsparteien nicht dadurch, dass ein Arbeitnehmer ein angemessenes Angebot auf Weiterbeschäftigung im Konzern ablehnt, wenn der Arbeitgeber die von ihm in der Betriebsvereinbarung selbst mitbestimmten Form- und Fristvorgaben für das Weiterbeschäftigungsangebot nicht einhält, insbesondere wenn das Weiterbeschäftigungsangebot nicht in Form eines dreiseitigen Vertrages unterbreitet wird.

Urteil vom 10.09.2020 - [7 Sa 818/18](#)

## **Einigungsstelle – Gesamtbetriebsrat**

Zum Wegfall der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für die Einführung eines OTRS-Ticketsystems, wenn sich der Arbeitgeber entgegen früheren Planungen entschließt, das System nur in einem Betrieb einzuführen.

Urteil vom 11.09.2020 - [9 TaBV 32/20](#)

## **Arbeitsverhältnis – freies Dienstverhältnis – Abgrenzung – Arbeitnehmereigenschaft einer Telefonexdienstleisterin – Eingliederung in den Betrieb – Fremdbestimmung – Überwachung – Arbeitszeitsouveränität – Sic-non-Anträge**

1. Telefonexdienstleistungen können sowohl in einem freien Dienstverhältnis als auch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erbracht werden.

2. Die für ein Arbeitsverhältnis typische persönliche Abhängigkeit einer als freiberufliche Mitarbeiterin geführten Telefonexdienstleisterin kann sich aus ihrer Eingliederung in eine fremde betriebliche Arbeitsorganisation ergeben (so auch: Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 25.08.2020 - 9 Ta 217/19). Das ist dann der Fall, wenn diese durch einseitige Vorgaben und der Kontrolle der Betriebsabläufe in einer Weise fremdbestimmt wird, die über die mögliche Einflussnahme bei einem freien Dienstverhältnis hinausgeht. Der Umstand, dass der Telefonexdienstleisterin keine konkreten Weisungen zum Inhalt der Telefongespräche gemacht wurden, spricht wegen §§ 1, 3 ProstG (analog) nicht gegen den Bestand eines Arbeitsverhältnisses.

Beschluss vom 16.09.2020 - [4 Sa 704/19](#)

## **PKH – mangelnde Erfolgsaussicht – Benachteiligung – fehlende Indizwirkung**

Wenn im IT-Bereich mehr Männer als Frauen beschäftigt werden, entfaltet dies keine Indizwirkung für einen Benachteiligungsgrund. Ebenso wenig indiziert das Verwenden der Ansprache „Du“ eine Altersdiskriminierung.

Beschluss vom 30.09.2020 - [11 Ta 161/18](#)

## **Kostenentscheidung gem. § 93 ZPO – sofortiges Anerkenntnis – Beschränkung des Klageantrags**

Ein sofortiges Anerkenntnis im Sinne des § 93 ZPO ist auch dann noch möglich, wenn ein Klageantrag beschränkt wird, eine bisher unzulässige Klage zulässig wird oder eine unschlüssige Klage z.B. aufgrund ergänzenden Sachvortrags schlüssig wird.

Beschluss vom 30.09.2020 - [11 Ta 138/18](#)

## **Zwangsvollstreckung – Beschäftigungstitel – zeitlich befristete Arbeitsanweisung**

Beruhet ein im Erkenntnisverfahren erstrittener Beschäftigungstitel auf einer zeitlich befristeten Arbeitsanweisung, auf die im Urteil Bezug genommen wurde, so kann nach Ablauf der Befristung aus diesem Titel die Zwangsvollstreckung nicht mehr betrieben werden.

Beschluss vom 15.10.2020 - [11 Sa 126/19](#)

## **PKH – Erfolgsaussicht – Auskunftsanspruch betr. Zusammensetzung des Arbeitsentgelts**

1. Der Anspruch auf Auskunft gem. § 82 Abs. 2 Satz 1 BetrVG erstreckt sich auch darauf, dass die Berechnung und Zusammensetzung eines Akkordlohns vom Arbeitgeber erläutert wird.

2. Er umfasst allerdings nur die Angabe des tatsächlich zugrunde gelegten Akkordlohnfaktors und bezieht sich nicht auf die Frage, ob die zugrunde gelegten Berechnungen in ihrem Umfang richtig sind. Beschluss

vom 10.11.2020 - [1 Ta 158/20](#)



Probelauf für eine Videoverhandlung beim ArbG Köln

## Corona treibt die Digitalisierung der Gerichte voran: Videoverhandlungen im LAG-Bezirk Köln

Der Arbeitsgerichtsprozess mit seiner besonderen Verhandlungskultur fordert die Arbeitsgerichte in hohem Maße, um den Sitzungsbetrieb auch unter Corona-Bedingungen aufrecht zu erhalten. In vielen Ländern, etwa England, USA und in der Schweiz sind im Zuge der ersten Pandemie-Welle im Frühjahr umgehend besondere Regelungen zur Nutzung der Videokonferenz für Gerichtsverhandlungen erlassen worden. In Deutschland war der Gesetzgeber schon weiter. Bereits seit 2002 existiert die Möglichkeit, moderne Kommunikationstechnik für Verhandlungen zu nutzen (§ 128 a ZPO). Diese Möglichkeit ist indes in der gerichtlichen Praxis weitgehend ungenutzt geblieben. Hierfür waren nicht zuletzt technische Gründe maßgeblich, weil sehr kostspielige Videokonferenzanlagen erforderlich waren, die auch auf Seiten der Prozessbeteiligten zur Verfügung stehen mussten, was regelmäßig nicht der Fall war.

Aufgrund besonderer Anstrengungen verschiedener Landesjustizverwaltungen in den letzten Monaten ist es nunmehr auf technisch weniger aufwendige Weise möglich, Gerichtsverhandlungen virtuell per Videokonferenz durchzuführen. Diese Technik soll aktuell im Rahmen einer Pilotierung unter Praxisbedingungen getestet werden.

Für das Landesarbeitsgericht und alle Arbeitsgerichte im Bezirk wurden bereits große Bildschirme und Kamerasysteme mit Raummikrofon und Raumlautsprecher beschafft, die der Übertragung von Bild und Ton dienen. Mittels eines virtuellen Verhandlungsraumes nehmen das Gericht und die Parteivertreter sowie die Parteien an der Sitzung teil. Die Anlagen werden derzeit installiert und in Betrieb genommen. Die Parteivertreter und Parteien können sich ohne besondere Technik mit einem üblichen Internetbrowser unter Verwendung einer Kamera und eines Mikrofons sowie Lautsprechern einwählen. Dies ist neben einem Laptop oder PC auch von einem Smartphone aus möglich. Die Vorsitzenden der Kammern entscheiden jeweils, in welchen Fällen eine Videoverhandlung stattfinden soll.

Eine Testmöglichkeit wird [hier](#) angeboten.

Nunmehr gilt es, auf Seiten der Prozessvertreter aber auch der Gerichte, praktische Erfahrungen zu sammeln.

## Besuch der Ausstellung „Das Reichsarbeitsministerium 1933-1945“

Am 22.10.2020 besuchte eine Gruppe von Richtern und Beschäftigten des Arbeits- und Landesarbeitsgerichts Köln das NS-Dokumentationszentrum der Stadt Köln, um sich dort unter Führung des Juristen und Historikers Oliver Meißner die Sonderausstellung „Das Reichsarbeitsministerium 1933-1945“ anzuschauen.

Zunächst wies Herr Meißner auf die wichtige Rolle der Reichsarbeitsverwaltung hin, die diese nach der Machtergreifung durch die Nationalsozialisten bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit spielte, indem sie den Reichsarbeitsdienst mit einer allgemeinen Dienstverpflichtung einführte.

Die Gruppe erfuhr zudem über die Wandlung des Arbeitsrechts im Nationalsozialismus weg von einem Individualarbeitsvertrag hin zu einer Betriebsgefolgschaft, die dem Vorgesetzten als Betriebsführer zu unbedingtem Gehorsam verpflichtet war, eine Entwicklung, die zur Verdrängung der Arbeitsgerichtsbarkeit zugunsten einer sozialen Ehrengerichtsbarkeit führte.

Im Folgenden machte Herr Meißner deutlich, wie die Reichsarbeitsverwaltung die seit Kriegsbeginn dringend benötigten Arbeitskräfte kontrollierte und beschaffte. Zum einen wurde für jeden Arbeitnehmer ein Arbeitsbuch eingeführt, welches beim Betriebsinhaber hinterlegt wurde und genaue Auskunft über Ausbildung und bisherige Arbeitsstellen gab. Ohne dieses Buch konnte kein Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz wechseln. Verließ er dennoch – ohne Einverständnis des Betriebsinhabers – den Betrieb oder nahm ein Arbeitsloser mehrfach durch das Arbeitsamt angebotene Stellen nicht an, so drohten ab Beginn der 1940er Jahre mit der Maßnahme „Arbeitsscheu Reich“ Arbeitserziehungs- oder Konzentrationslager. Zum anderen rekrutierten die in den besetzten Gebieten eröffneten Arbeitsämter zur Aufrechterhaltung der Kriegsindustrie Arbeiter, zunächst Freiwillige, später Zwangsverpflichtete, und wiesen sie zu.

In diesem Zusammenhang wurde auch die Mitwirkung der Reichsarbeitsverwaltung am Holocaust durch die von ihr betriebene Aussonderung nicht arbeitsfähiger Juden deutlich, die einem Todesurteil gleichkam.

Die Gruppe war sich am Ende einig, dass die Ausstellung und insbesondere die Führung durch Herrn Meißner einen sehr lohnenden Einblick in die Arbeitswelt während der Zeit des Nationalsozialismus gegeben haben.

## **Wechsel in der Geschäftsleitung des Landesarbeitsgerichts Köln**

Im kommenden Jahr wird es am LAG eine wichtige personelle Veränderung geben. Der Geschäftsleiter und Mann der ersten Stunde des LAG, Herr RD Seitz, tritt in den Ruhestand. Während seiner langjährigen Tätigkeit seit Gründung des LAG im Jahre 1982 hat er sich große Verdienste um das Gericht erworben. Hierfür sind wir ihm zu besonderem Dank verpflichtet und wünschen ihm für den neuen Lebensabschnitt alles Gute.

Die Geschäftsleitung wird ab dem 01.01.2021 Frau ORR.in Romeike übernehmen. Frau Romeike war bisher bei der Fachhochschule für Rechtspflege Bad Münstereifel als Geschäftsführerin tätig.

## **Wechsel im IT-Dezernat**

Ende des Jahres wird Richter am Arbeitsgericht Dr. Hövelmann in seiner Funktion als IT-Dezernent des LAG ausscheiden. Herrn Dr. Hövelmann gebührt großer Dank für sein Engagement in diesem Bereich, insbesondere bei der Einführung der E-Akte beim ArbG Aachen. Die Funktion des IT-Dezernenten wird im kommenden Jahr Herr Dr. Tiedemann, Richter am Arbeitsgericht Köln, übernehmen.

## **Die Wahlstation beim Landesarbeitsgericht Köln**

Auch im Jahr 2020 haben zahlreiche Referendarinnen und Referendare ihre dreimonatige Wahlstation beim Landesarbeitsgericht Köln absolviert.

Einen aktuellen Erfahrungsbericht zweier Referendarinnen über ihre positiven Erfahrungen finden Sie [auf der Internetseite des LAG Köln](#).



## Kölner Anwaltverein

**Homeoffice – aktuelle arbeitsrechtliche Fragestellungen (2 Std. FAO),**

17.03.2021, 14:00 - 16:30 Uhr, Onlineseminar

Referent: RA Dr. Christoph Katerndahl

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